



Sąd Najwyższy
Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych

**INFORMACJA O DZIAŁALNOŚCI IZBY PRACY, UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH I SPRAW PUBLICZNYCH (do 2 kwietnia 2018 r.) oraz
IZBY PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (od 3 kwietnia 2018 r.)**

2019 – wydanie specjalne

BIULETYN
SĄDU NAJWYŻSZEGO
Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

REDAKCJA
Eliza Maniewska

WSPÓŁPRACA
Tomasz Bakalarz, Izabela Twardowska- Mędrek, Dominik Wajda,
Tomasz Lasocki

SEKRETARZ REDAKCJI
Izabela Twardowska- Mędrek
tel. 22 530 83 54

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

STYCZEŃ 2019

I. Ogólna charakterystyka działalności Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (do 2 kwietnia 2018 r. - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych) w roku 2018

1. W okresie sprawozdawczym wpływ spraw kształtował się na poziomie mniejszym niż w roku 2017 (łącznie o 260 spraw). Tę okoliczność należy jednak tłumaczyć zmianami ustrojowymi Sądu Najwyższego wprowadzonymi ustawą z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 2018 r., poz. 5 ze zm.), czego konsekwencją było przekazanie z mocy art. 133 § 3 w związku z art. 26 tej ustawy, wszystkich spraw publicznych wszczętych i niezakończonych przed dniem 3 kwietnia 2018 r. do rozpoznania nowej Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych. Dotyczy to w szczególności spraw z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów, regulacji energetyki, telekomunikacji i transportu kolejowego, spraw wyborczych, spraw ze skargi na przewlekłość postępowania, spraw wszczętych odwołaniami sędziów i prokuratorów oraz spraw inicjowanych skargami na uchwały organów samorządów zawodowych.

W okresie sprawozdawczym, kolejny raz z rzędu, zmniejszył się wpływ spraw, w których przedstawiono zagadnienia prawne do rozstrzygnięcia (w roku 2018 wpłynęło 16 spraw, podczas gdy w roku 2017 - 18, a w roku 2016 - 26).

W odniesieniu do skarg kasacyjnych wpływ kształtował się na poziomie nieco mniejszym niż w roku 2017. Nastąpił również spadek liczby zażaleń. Ogółem, w trakcie całego okresu objętego sprawozdaniem, do Izby wpłynęły 2.403 sprawy. Dla porównania w roku 2017 wpłynęło ich 2.663, a w roku 2016 - 3.042. Wpłynęły 2.064 skargi kasacyjne (o 100 mniej niż w roku 2017), 233 zażalenia (o 51 mniej niż w roku 2017), 16 zagadnień prawnych (o 2 sprawy mniej niż w roku 2017) oraz 27 skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia (o 11 mniej niż w roku 2017). W okresie przypadającym przed 3 kwietnia 2018 r. do Izby wpłynęło 19 skarg na przewlekłość postępowania (repertorium "SPP").

Umacnia się przewaga wpływu spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych nad sprawami z zakresu prawa pracy. W roku sprawozdawczym wśród ogółu skarg

kasacyjnych, które wpłynęły do Izby, 1.307 skarg wniesiono w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, a 738 - w sprawach z zakresu prawa pracy. Z kolei w przypadku zażaleń ta proporcja kształtowała się na poziomie wynoszącym 145 w sprawach ubezpieczeniowych i 85 w sprawach z zakresu prawa pracy.

W przypadku skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia występuje natomiast tendencja odwrotna: 16 skarg wniesiono w sprawach z zakresu prawa pracy, a 11 - w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W roku sprawozdawczym - analogicznie jak w roku 2017 - przeważał wpływ zagadnień prawnych z zakresu ubezpieczeń społecznych (10 spraw) nad zagadnieniami obejmującymi problematykę prawa pracy (5 spraw). Co się tyczy kwestii prawnych, które w roku sprawozdawczym zostały przekazane do rozstrzygnięcia składom powiększonym, to ich liczba wyniosła 3, z czego 2 zagadnienia zostały przedstawione w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych a 1 - w sprawie publicznej, która przed 3 kwietnia 2018 r. należała do właściwości Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych.

W roku 2018, podobnie jak w latach ubiegłych, nie wpłynęła ani jedna sprawa kwalifikująca się do rozpoznania przez Kolegium Arbitrażu Społecznego.

2. Analizę spraw załatwionych w roku 2018 wypada rozpocząć od poczynienia uwagi natury ogólnej, że w trakcie całego okresu sprawozdawczego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (do 2 kwietnia 2018 r.) oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (od 3 kwietnia 2018 r.) funkcjonowały przy niepełnej obsadzie orzeczniczej oraz bez wsparcia ze strony delegowanych sędziów sądów powszechnych. Jednak głównym czynnikiem determinującym sprawność działalności orzeczniczej w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych funkcjonującej od dnia 3 kwietnia 2018 r. był "chaos normatywny", wywołany zmianami ustrojowymi Sądu Najwyższego, w tym liczne kontrowersje dotyczące określenia statusu prawnego sędziów wskazanych w art. 111 ustawy o Sądzie Najwyższym, w okresie przypadającym po dniu 3 lipca 2018 r. Siłą rzeczy, ta okoliczność musiała znaleźć odzwierciedlenie w liczbie załatwień. O ile w roku 2017 załatwiono ogółem 3.042 sprawy, o tyle w roku sprawozdawczym - 2.278 spraw (o 764 sprawy mniej).

Wyraźnie dostrzegalny spadek liczby załatwień w okresie sprawozdawczym dotyczy przede wszystkim skarg kasacyjnych (spadek z 2.552 spraw załatwionych w roku 2017

do poziomu 1.911 spraw) oraz zażaleń (spadek z 297 załatwień w roku 2017 do 238 spraw). W ogólnym zarysie - poza skargami kasacyjnymi i zażaleniami - struktura załatwień przedstawia się następująco: na 2.278 spraw załatwionych w roku sprawozdawczym 28 z nich zostało zainicjowanych skargami na przewlekłość postępowania, 32 - skargami o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, 25 - odwołaniami od uchwał Krajowej Rady Sądownictwa, 18 - zagadnieniami prawnymi, a 2 - skargami na uchwały organów samorządów zawodowych.

Warto zaznaczyć, że w roku 2018 - w przeciwieństwie do roku 2017 - zwiększyła się (z 14 do 18) liczba załatwień w odniesieniu do spraw przedstawionych z zagadnieniami prawnymi, z czego w 10 sprawach podjęto stosowne uchwały, w 7 - odmówiono ich podjęcia, a w 1 przypadku - przejęto sprawę do merytorycznego rozpoznania. Spośród 3 uchwał podjętych w składach powiększonych 2 z nich dotyczyły kwestii prawnych z zakresu ubezpieczeń społecznych, a jedna - została wydana w sprawie publicznej, która w stanie prawnym przed 3 kwietnia 2018 r. należała do właściwości Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. Wśród 7 uchwał, jakie zostały podjęte w składach zwykłych, przeważały zagadnienia prawne przedstawione do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy (4), natomiast 3 uchwały dotyczyły wątpliwości jurydycznych zgłoszonych w toku rozpoznawania spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Na wstępnym etapie badania skarg kasacyjnych i skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia ("przedsądu") w 1.005 sprawach wydano postanowienie o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania, przy czym 5 rozstrzygnięć dotyczyło skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Liczba ta zmniejszyła się w porównaniu do lat ubiegłych (1.408 w 2017 r. oraz 1.444 w 2016 r.). W okresie sprawozdawczym odsetek liczby skarg kasacyjnych, których nie przyjęto do rozpoznania (1.000) ukształtował się na poziomie wynoszącym około 52,3% ogólnej liczby skarg załatwionych (1.911).

Jeśli chodzi o możliwe sposoby załatwienia spraw rozpoznanych merytorycznie w postępowaniu kasacyjnym, to w 324 przypadkach skargi uwzględniono (w tym 30 spraw zakończyło się wydaniem orzeczenia reformatoryjnego), a w 247 sprawach skargi zostały oddalone. Liczba spraw, w których skargi uwzględniono zauważalnie

zmałała w porównaniu z rokiem 2017 (553) i jest nieco niższa od poziomu z roku 2016 (354).

Co się tyczy spraw rozpoznanych w postępowaniu zażaleniowym, to w roku sprawozdawczym oddalono zażalenia w 110 sprawach, natomiast w 89 przypadkach zażalenia zostały uwzględnione.

W odniesieniu do skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, zakwalifikowanych do merytorycznego rozpoznania, uwzględniono tylko 1 skargę, natomiast w 9 sprawach skargi zostały oddalone.

Jeśli chodzi o skargi na przewlekłość postępowania, które załatwiono przed 3 kwietnia 2018 r., to na ich ogólną liczbę (28), nie uwzględniono żadnej skargi, w 9 sprawach skargi oddalono, a w pozostałych przypadkach skargi załatwiono w inny sposób.

W roku sprawozdawczym sześciokrotnie zwracano się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z pytaniami prejudycjalnymi (dla porównania - w roku 2017 takie pytania przedstawiono w 3 sprawach).

3. Ogólna liczba spraw, jakie zostały do załatwienia po zamknięciu okresu sprawozdawczego, kształtuje się na poziomie wynoszącym 2.010 spraw i w porównaniu do roku 2017 uległa zwiększeniu o 125 spraw (pozostałość z roku 2017 wynosiła 1.885 spraw). Wśród pozostałości przeważają sprawy wszczęte skargami kasacyjnymi (1.930). Ponadto do rozpoznania w kolejnym roku pozostało 40 zażaleń, 26 skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia oraz 5 zagadnień prawnych.

4. W roku sprawozdawczym opublikowano w zbiorze urzędowym "Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych" 175 rozstrzygnięć izbowych, wśród nich: 14 uchwał (w tym 7 podjętych w składzie 7 sędziów), 143 wyroki i 18 postanowień (w tym 2 wydane przez skład powiększony). Orzeczenia wydawane w Izbie cieszą się szerokim zainteresowaniem mediów tradycyjnych i elektronicznych. Są omawiane i komentowane zarówno na bieżąco, jak i w formie zestawień obrazujących tzw. linie orzecznicze. W roku 2018 w czasopiśmie prawniczym opublikowano 42 glosy do orzeczeń izbowych.

5. Sędziowie orzekający w Izbie - poza pracą orzeczniczą - zajmowali się w roku sprawozdawczym także działalnością naukową, dydaktyczną i publicystyczną, jak również brali czynny udział w wielu konferencjach naukowych i szkoleniach,

występując w charakterze referentów i moderatorów, w tym prowadzili szkolenia dla sędziów sądów powszechnych.

Zarządzeniem Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego jeden z sędziów orzekających w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych został okresowo wyznaczony do wykonywania po dniu 2 kwietnia 2018 r. dodatkowych obowiązków w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych, w sprawach niecierpiących zwłoki (głównie wszczętych skargą na przewlekłość postępowania).

W dniach 21-22 maja 2018 r. w Wólce Magierowej (K. Nowego Miasta nad Pilicą) odbyła się doroczna konferencja sędziów orzekających w Izbie, podczas której wygłoszono referaty na następujące tematy: "Podmioty stosunku pracy - kilka refleksji" (SSN Piotr Prusinowski) oraz "Status prawny pracownika <pełniącego obowiązki>" (SSN Bogusław Cudowski).

II. Uchwały podjęte w składach powiększonych

1. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

W roku sprawozdawczym Sąd Najwyższy w składzie siedmioosobowym nie wydał żadnej uchwały obejmującej wykładnię przepisów prawa pracy, natomiast podjął jedną uchwałę w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych. Została ona wydana w następstwie złożonego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego wniosku o rozstrzygnięcie rozbieżności ujawnionej w orzecznictwie w zakresie kwalifikacji do celów emerytalnych pracy świadczonej przez kierowcę samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony, wymienionej w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, w sytuacji, gdy kierujący takim pojazdem wykonywał służbowo także czynności konwojenta, ładowacza lub spedytora.

W uchwale z 31 stycznia 2018 r., **III UZP 8/17** (OSNP 2018 nr 7, poz. 94) powiększony skład Sądu Najwyższego stwierdził, że praca w transporcie kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony, który ubocznie wykonywał czynności konwojenta, ładowacza lub spedytora w odniesieniu do przewożonych towarów, jest pracą w szczególnych warunkach w rozumieniu art. 32

ust. 1 w związku z art. 184 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS w związku z poz. 2 Działu VIII wykazu A stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r.

W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Najwyższy wyszedł z założenia, iż zagwarantowane w art. 32 ust. 1 u.e.r.FUS nabycie prawa do emerytury w wieku obniżonym jest ściśle powiązane z szybszą utratą zdolności do zarobkowania z uwagi na szczególne warunki lub szczególny charakter pracy. Praca w warunkach szczególnych świadczona stale i w pełnym wymiarze czasu obowiązującym na danym stanowisku, przyczynia się do szybszego niż w normalnych warunkach, obniżenia wydolności organizmu. Taki stan rzeczy jest uzasadnieniem dla wprowadzenia rozwiązania normatywnego, które pozwoliłoby osobom wykonującym pracę kwalifikowaną przechodzić na emeryturę wcześniej, niż w przypadku pozostałych ubezpieczonych. Jednocześnie trzeba mieć na uwadze, że prawo do emerytury w wieku obniżonym stanowi odstępstwo od wyrażonej w art. 27 u.e.r.FUS reguły nabywania prawa do emerytury po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego. W tej sytuacji wyjątkowy charakter unormowania wynikającego z art. 32 u.e.r.FUS nie tylko wymusza dokonanie zawężającej wykładni przepisów określających zasady przechodzenia na emeryturę w wieku obniżonym, ale również ukierunkowuje ją na dostrzeżenie celu, który by uzasadniał odstępstwo od zasady przyjętej w art. 27 u.e.r.FUS. Sąd Najwyższy zauważył, że pod pojęciem prac immanentnie związanych z wykonywaniem zatrudnienia na określonym stanowisku należy rozumieć prace należące do procesu technologicznego wymienionego w wykazie A stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r.; prace, bez których nie można wykonać zatrudnienia na stanowisku (w tym wszelkie czynności przygotowawcze lub pomocnicze) oraz prace, których realizacji nie można było powierzyć innym osobom.

Tymczasem praca ładowacza, spedytora lub konwojenta - w przeciwieństwie do pracy kierowcy - nie jest pracą, do wykonywania której potrzeba specjalistycznych umiejętności. Zatrudnienie określonej osoby na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego może być realizowane bez potrzeby wykonywania prac typowych dla ładowacza, spedytora lub konwojenta, co jest oczywiste w przypadku kierowców w transporcie międzynarodowym oraz transporcie krajowym długo- i

średniodystansowym. W odniesieniu do kierowców samochodów ciężarowych zatrudnionych w transporcie lokalnym, kwestia ta pozostaje w znacznej mierze uwarunkowana ustaleniami faktycznymi dokonywanymi w ramach postępowań sądowych o prawo do emerytury w wieku obniżonym. Z dotychczasowej praktyki orzeczniczej wynika, że w realiach lat 70-tych i 80-tych XX wieku przewóz towarów najczęściej odbywał się w brygadach dwu- albo trzyosobowych, w których obowiązywał wyraźny podział obowiązków między poszczególnych jej członków: kierowca prowadził samochód, ładowacz odpowiadał za towar (jego załadunek i rozładunek), zaś konwojent (spedytor) zajmował się formalnościami oraz rozliczeniami. Jeśli chodzi o kierowców, którzy w tym czasie wykonywali również zadania ładowacza, spedytora lub konwojenta, to wymienione czynności były zlecane tym pracownikom za dodatkowym wynagrodzeniem, niezależnie od obowiązków przypisanych kierowcy i poza czasem uzgodnionym w umowie o pracę.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zwrócił ponadto uwagę, że praca kierowcy samochodu ciężarowego nie została przez ustawodawcę zaliczona do prac w warunkach szczególnych, których wykonywanie uprawnia obecnie do ubiegania się o emeryturę pomostową, bowiem w treści załącznika nr 2 do ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (w wykazie prac o szczególnym charakterze) wymieniono jedynie prace kierowców autobusów i trolejbusów w transporcie publicznym. Oznacza to, że w aktualnie obowiązującym stanie prawnym wykonywanie pracy kierowcy samochodu ciężarowego (realizacja czynności wymienionych w art. 6 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców), już nie jest zdarzeniem objętym czynnikami ryzyka, o których stanowi art. 32 ust. 2 u.e.r.FUS.

Rozważania te prowadziły do oceny, że praca w transporcie kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony, który wykonywał czynności konwojenta, ładowacza lub spedytora może być kwalifikowana jako praca w szczególnych warunkach, pod warunkiem, że czynności te były wykonywane ubocznie oraz w odniesieniu do przewożonych towarów.

2. Sprawy publiczne

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 marca 2018 r. podjął uchwałę w sprawie **III SZP 1/18**

(OSNP 2018 nr 10, poz. 143), w której wyraził pogląd, że organ gminy jest uprawniony do wniesienia odwołania od zarządzenia zastępczego wojewody o zakazie zgromadzenia wydanego w trybie art. 26b ust. 4 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. - Prawo o zgromadzeniach, a także jest stroną w postępowaniu cywilnym toczącym się na skutek odwołania organizatora zgromadzenia od takiego zarządzenia. Ponadto rozpoznanie przez sąd powszechny odwołania od zarządzenia zastępczego wojewody o zakazie zgromadzenia, wydanego na podstawie art. 26b ust. 4 Prawa o zgromadzeniach, po upływie terminu, w którym zgromadzenie miało się odbyć, nie staje się zbędne z tego powodu.

W uzasadnieniu tej wykładni wskazano, że zarządzenie zastępcze, o jakim mowa w art. 26b ust. 4 Prawa o zgromadzeniach, jest aktem administracyjnym wydawanym przez organ administracji publicznej (województwo). Zarządzenie to jest aktem indywidualnym, wydawanym w konkretnej sprawie, które w odniesieniu do organizatora zgromadzenia reguluje jego sytuację prawną, bo rozstrzyga o niezgodności z prawem zgromadzenia publicznego, którego odbycie w określonym miejscu i czasie zostało uprzednio zgłoszone organowi gminy. Zarządzenie zastępcze wyraża dwa elementy, z których pierwszy (konstytutywny) zakazuje odbycia zgromadzenia (ingeruje w podstawową wolność jednostki) a drugi (deklaratoryjny) stwierdza, że organ gminy nie wykonał terminowo obowiązku polegającego na wydaniu decyzji o zakazie zgromadzenia. W konsekwencji adresatem zarządzenia zastępczego - obok organizatora zgromadzenia - jest także organ gminy, bowiem wojewoda przez wydanie zarządzenia zastępczego potwierdza w istocie, że organ gminy naruszył prawo, skoro nie wydał decyzji zakazującej odbycia zgromadzenia mimo zaistnienia ku temu przesłanek materialnoprawnych. Następstwem takiego stanu rzeczy jest, że uczestnikiem postępowania sądowego, w którym kwestionuje się zarządzenie zastępcze wojewody, jest (może być) nie tylko organizator zgromadzenia, ale również organ gminy. Interes prawny, którego istnienie legitymuje udział organu gminy w postępowaniu odwoławczym od zarządzenia zastępczego wynika z faktu, że wydanie przedmiotowego zarządzenia może po stronie tego organu, generować szereg ujemnych konsekwencji prawnych, w tym uzasadniać pociągnięcie niektórych osób do odpowiedzialności karnej za czyn z art. 231 k.k. Z tej przyczyny organ gminy powinien być uprawniony do wniesienia odwołania od zarządzenia zastępczego

wojewody o zakazie zgromadzenia wydanego w trybie art. 26b ust. 4 Prawa o zgromadzeniach, jak również mieć zapewniony udział w postępowaniu, które zostało wszczęte odwołaniem złożonym przez organizatora zgromadzenia.

Ponadto Sąd Najwyższy stwierdził, że zarządzenie zastępcze wojewody korzysta z domniemania legalności i pozostaje w obrocie prawnym, dopóki nie zostanie uchylone we właściwym trybie, a więc wiąże ono zarówno organ, który go wydał (wojewodę), jak i inne osoby oraz organy władzy publicznej (np. sądy orzekające w sprawach o wykroczenia za czyn z art. 52 § 2 pkt 2 k.w.). Z chwilą upływu terminu, w którym zakazane przez wojewodę zgromadzenie miało się odbyć, wydanie przez sąd powszechny rozstrzygnięcia w sprawie z odwołania od zarządzenia zastępczego wcale nie staje się zbędne ani niedopuszczalne. Wręcz przeciwnie, organizator zgromadzenia (względnie inny podmiot wnoszący odwołanie np. organ gminy), mimo upływu terminu, w którym zaplanowane zgromadzenie miało się odbyć, w dalszym ciągu ma interes prawny w uzyskaniu orzeczenia sądowego rozstrzygającego kontrowersje związane z oceną legalności zakazu zgromadzenia.

3. Rozstrzygnięcia w kwestiach proceduralnych

W odniesieniu do tej problematyki stanowisko zaprezentowano w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2018 r., **III UZP 9/17** (OSNP 2018 nr 11, poz. 150). Problem będący przedmiotem analizy w tej sprawie dotyczył wątpliwości zgłoszonych w trakcie postępowania zażaleniowego prowadzonego przed Sądem Najwyższym w kontekście oceny, czy sprawa z odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ustalającej "zerową" podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne - z uwagi na niepodleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usługi, do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące zlecenia - jest sprawą o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, w której skarga kasacyjna przysługuje niezależnie od wartości przedmiotu zaskarżenia.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym wyraził pogląd, że w sprawie z odwołania od decyzji organu rentowego ustalającej "zerową" podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w oparciu o regulację wynikającą z art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych

ze środków publicznych, o dopuszczalności skargi kasacyjnej decyduje wartość przedmiotu zaskarżenia. W uzasadnieniu tego stanowiska stwierdzono, że rozstrzygnięcie organu rentowego odnośnie do ustalenia "zerowej" podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia (innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego o zleceniu), zawarte w decyzji, jest konsekwencją poczynionego przez ten organ ustalenia, zgodnie z którym zleceniobiorca świadczył pracę w warunkach określonych w art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a więc posiadał *ex lege* pracowniczy tytuł podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, a w konsekwencji - pracowniczy tytuł podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu. Opisana sytuacja oznacza zarazem, że zleceniobiorca z mocy prawa nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia, a tym samym również nie podlega - jako zleceniobiorca - obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym wywiódł, że decyzje będące przedmiotem kontroli sądowej w sprawach dotyczących "przypisania pracodawcy podwyższonej składki", w wyniku zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, są decyzjami wymiarowymi, a w takich sprawach dopuszczalność skargi kasacyjnej jest uzależniona od wartości przedmiotu zaskarżenia określonej w art. 398² § 1 zdanie pierwsze k.p.c. W konsekwencji należy przyjąć, że również w sprawach dotyczących wymiaru tylko składki zdrowotnej, w których decyzja organu rentowego została skierowana jedynie do zleceniodawcy, dopuszczalność skargi kasacyjnej powinna być uzależniona od wartości przedmiotu zaskarżenia. Przeciwna interpretacja stanowiłaby dowód oczywistej niekonsekwencji ze strony prawodawcy, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę tożsamość stron biorących udział w sprawie o wysokość składek na ubezpieczenia społeczne oraz w sprawie, w której kwestionuje się wymiar składki na ubezpieczenie zdrowotne. W każdej z obu wymienionych spraw występują - jakkolwiek w różnych konfiguracjach procesowych - te same strony (w zależności od rodzaju sprawy pracodawca - podobnie, jak zleceniodawca - może działać w roli odwołującego się, albo zainteresowanego). Jeśli zatem w sprawie dotyczącej zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w której spór koncentruje się wokół wliczenia do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia

społeczne ze stosunku pracy także przychodu z tytułu umowy zlecenia, skarga kasacyjna byłaby niedopuszczalna ze względu na niską wartość przedmiotu zaskarżenia, to również w sprawie dotyczącej ustalenia "zerowej" podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne, z uwagi na niepodleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu wykonywania umowy zlecenia, nie można przyjmować innego kryterium oceny dopuszczalności skargi kasacyjnej.

III. Uchwały podjęte w składach zwykłych

1. Sprawy z zakresu prawa pracy

W roku sprawozdawczym Sąd Najwyższy dwukrotnie dokonywał wykładni przepisów prawa pracy, których interpretacja wzbudzała wątpliwości w praktyce orzeczniczej sądów powszechnych, natomiast w trzech przypadkach - ze względów proceduralnych - odmówił podjęcia uchwały.

W pierwszej sprawie (uchwała z 9 stycznia 2018 r., **III PZP 3/17**, OSNP 2018 nr 6, poz. 70) Sąd Najwyższy przyjął, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie powołania, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw, w wyniku odwołania ze stanowiska po wejściu w życie tej ustawy a przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p. i bez uzasadnionej (rzeczywistej) przyczyny, nie wyłącza roszczenia pracownika o odszkodowanie. W ocenie Sądu Najwyższego obowiązek pracodawcy wynikający z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jest jednocześnie uprawnieniem po stronie pracownika. Skoro ustawodawca dokonał *ex lege* przekształcenia podstawy zatrudnienia z umowy o pracę na powołanie, to pracownikowi umniejszono część przysługującego mu dotychczas uprawnienia, czyli ochronę przed dowolnym (bez podania przyczyny) wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony, skutkującym rozwiązaniem stosunku zatrudnienia. Zdaniem Sądu Najwyższego, w okresie przejściowym pracownikowi powinna przysługiwać ochrona wynikająca z konieczności wskazania uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, a więc taka, jaka istniała zanim doszło do przekształcenia podstawy zatrudnienia. Jeśli zatem stosunek pracy na podstawie powołania, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy z 22 grudnia 2015 r., ulega rozwiązaniu w wyniku odwołania

pracownika ze stanowiska bez uzasadnionej (rzeczywistej) przyczyny po wejściu w życie tej ustawy a przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p., to wówczas dochodzi do naruszenia minimalnego standardu ochrony trwałości stosunku pracy, gwarantowanego dotychczasową (umowną) podstawą zatrudnienia. Taki stan rzeczy może z kolei stanowić podstawę roszczenia o zapłatę odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy na zasadach analogicznych, jak w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy.

Z kolei w uchwale z 13 czerwca 2018 r., **III PZP 1/18** (OSNP 2018 nr 10, poz. 132) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wydanie po dniu 31 grudnia 2015 r. postanowienia o zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika, jest równoznaczne z niewypłacalnością pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w związku z art. 449 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. - Prawo restrukturyzacyjne, przy czym datą niewypłacalności w takim przypadku jest dzień wydania tego postanowienia (art. 3 ust. 2 ustawy z 13 lipca 2006 r.). W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Najwyższy zaznaczył, że z dniem 1 stycznia 2016 r. nastąpiła zmiana normatywna art. 3 ustawy z 13 lipca 2006 r., polegająca na tym, że od tej daty wskazany przepis nie zawiera przesłanki, zgodnie z którą niewypłacalność pracodawcy ma miejsce również w razie zmiany sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego (z upadłości układowej na likwidacyjną). Opisana zmiana nastąpiła z mocy art. 438 Prawa restrukturyzacyjnego i wiązała się z wejściem w życie tego Prawa. Skoro Prawo restrukturyzacyjne swoim przedmiotem objęło w istocie tzw. postępowanie naprawcze, to w konsekwencji zaistniała konieczność dostosowania brzmienia art. 3 ustawy z 13 lipca 2006 r. do nowego stanu prawnego. Ustawodawca, wprowadzając w życie nowy akt prawny (Prawo restrukturyzacyjne), przewidział możliwość kontynuacji - według przepisów dotychczasowych - wszczętych uprzednio postępowań, w których ogłoszono upadłość z możliwością zawarcia układu. Mimo uchylenia art. 158 Prawa upadłościowego (co nastąpiło z mocy art. 428 Prawa restrukturyzacyjnego), nadal utrzymano w obrocie prawnym - na podstawie przepisu przejściowego (art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego) - instytucję ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu.

Zdaniem Sądu Najwyższego, zwrotowi "ogłoszenie upadłości pracodawcy", którym posłużył się ustawodawca w znowelizowanym art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 lipca 2006 r., trzeba zatem nadać szersze znaczenie, obejmujące także przypadki zmiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika, która jest możliwa również po dniu 31 grudnia 2015 r. w związku z zastrzeżeniem zawartym w art. 449 Prawa restrukturyzacyjnego. Modyfikacja normatywna nie miała bowiem na celu pozostawienia poza zasięgiem pojęcia "niewypłacalność pracodawcy" zdarzeń, które zmierzają do definitywnej likwidacji podmiotu zatrudniającego. Do takiej konkluzji można również dojść na podstawie analizy pkt 4 preambuły do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy. Kontekst systemowy nakazuje zatem, klasyfikować konwersję polegającą na zmianie rodzaju upadłości jako zdarzenie wskazujące na niewypłacalność pracodawcy. Przyjmując zatem tezę, że zmiana postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika jest "ogłoszeniem upadłości pracodawcy" w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 lipca 2006 r., należy konsekwentnie stwierdzić, że datą niewypłacalności jest data wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości (jak stanowi art. 3 ust. 2 ustawy z 13 lipca 2006 r., odnoszący się do zdarzeń - postanowień o ogłoszeniu upadłości - zaistniałych od dnia 1 stycznia 2016 r.).

Co się tyczy spraw z zakresu prawa pracy, w których Sąd Najwyższy odmówił udzielenia odpowiedzi na pytania prawne sądów odwoławczych przedstawione w trybie art. 390 § 1 k.p.c., to w tym zakresie trzeba odnotować, że w sprawie zakończonej wydaniem postanowienia z 13 czerwca 2018 r., **III PZP 2/18** (OSNP 2019 nr 1, poz. 6) zostały sformułowane następujące zagadnienia prawne: "1. Czy do wychowawców placówki oświatowej pracującej w systemie nieferyjnym (od poniedziałku do niedzieli w wymiarze 40 godzin tygodniowo), dla której organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, stosuje się, w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela, zapis art. 130 § 2 Kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela?" oraz "2. Czy w przypadku udzielenia

takiemu wychowawcy dnia wolnego za pracę w święto na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela stosuje się, w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela, zapis art. 130 § 3 Kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy?". Chociaż Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały na tak zadane pytania, to jednak w uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia wyraźnie zaznaczył, że święto przypadające w innym dniu niż niedziela, nie obniża wymiaru czasu pracy nauczycieli, w tym wychowawców placówki oświatowej pracującej w systemie nieferyjnym, bowiem art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela wyłącza w tym zakresie stosowanie art. 130 § 2 i 3 k.p.

Postanowieniem z 27 września 2018 r., **III PZP 3/18** (Legalis nr 1824183) odmówiono podjęcia uchwały na pytanie "Czy pracodawca może dochodzić od pracownika, zapłaconych przez pracodawcę z jego środków finansowych, należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w części, która powinna być finansowana ze środków pracownika (Y)?".

Natomiast w trzecim przypadku (postanowienie z 8 listopada 2018 r., **III PZP 4/18**) problem jurystyczny, którego nie rozstrzygnięto uchwałą, został ujęty w formie pytania "Czy pracownik ma roszczenie o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy z 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Y) przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p.?".

2. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

W roku 2018 Sąd Najwyższy w składzie zwykłym podjął trzy uchwały rozstrzygające wątpliwości prawne w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. W pierwszej z nich (uchwała z 18 lipca 2018 r., **III UZP 3/18**, OSNP 2019 nr 1, poz. 7) stwierdzono, że należności pracownika z tytułu stosunku pracy rozwiązanego na mocy porozumienia w związku z przejściem na emeryturę, które zostały wypłacone po jego rozwiązaniu i po dacie przyznania świadczenia, nie stanowią podstawy do ponownego przeliczenia emerytury w trybie art. 110a ust. 1 u.e.r.FUS. W uzasadnieniu tego poglądu Sąd Najwyższy wywiódł, że wynagrodzenie wypłacone ubezpieczonemu po ustaniu zatrudnienia, od którego zapłacono składkę na ubezpieczenia społeczne w

miesiącu kalendarzowym następującym po miesiącu, w którym nastąpiła wypłata, nie jest "wskazaniem podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenia emerytalne i rentowe przypadającej w części po przyznaniu świadczenia" w rozumieniu art. 110a ust. 1 u.e.r.FUS. Przywołana interpretacja art. 110a ust. 1 u.e.r.FUS zapewnia spójność tej ustawy w zakresie dotyczącym jej art. 15 ust. 1 i 6, przy uwzględnieniu systematyki wynikającej z art. 110-111 u.e.r.FUS normujących instytucję "ponownego ustalenia prawa do świadczenia" przez wskazanie podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych w części obejmującej okres po przyznaniu świadczenia. Przesłanka zbliżona do tej, którą reguluje art. 110a u.e.r.FUS, została przewidziana w art. 110 ust. 1 i art. 111 ust. 1 pkt 3 u.e.r.FUS, przy czym w dotychczasowej praktyce orzeczniczej nie budziło wątpliwości, że wskazywanie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne musi pozostawać w związku z okresem podlegania ubezpieczeniom społecznym. Z powyższego wynika, że okres, który służy do ustalania podstawy wymiaru świadczenia, powinien przypadać w całości lub części po dacie ustalenia prawa do świadczenia, co w praktyce oznacza warunek podlegania przez wnioskodawcę ubezpieczeniom społecznym po tej dacie. Również w razie ustalania podstawy wymiaru świadczenia na mocy art. 15 ust. 1 u.e.r.FUS konieczne staje się wskazanie przeciętnej podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych na podstawie przepisów prawa polskiego w okresie podlegania ubezpieczeniom społecznym (z kolejnych 10 lat kalendarzowych, wybranych przez zainteresowanego z ostatnich 20 lat kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio rok, w którym zgłoszono wniosek o emeryturę lub rentę). Skoro przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury wynagrodzenie wypłacone byłemu pracownikowi po ustaniu zatrudnienia uwzględnia się jako przychód ze ściśle określonego okresu zatrudnienia, to po zakończeniu tego okresu (w trakcie procedury ustalania prawa do emerytury) "nie pojawiają się" już nowe okresy podlegania ubezpieczeniom społecznym przez świadczeniobiorcę. Przedmiotowej oceny nie zmienia to, że do wypłaty wynagrodzenia za pracę może niekiedy dojść po ustaniu zatrudnienia i dopiero wtedy taki przychód będzie stanowił podstawę wymiaru składek ubezpieczeniowych. W drugiej sprawie (uchwała z 4 października 2018 r., **III UZP 6/18**, Legalis nr 1827687) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że od dnia 1 stycznia 2016 r. wystąpienie - po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego - nieprzekraczającej 30 dni przerwy

w podleganiu dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu przez ubezpieczonego niebędącego pracownikiem powoduje, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego dla tego ubezpieczonego ustala się zgodnie z art. 48a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw), natomiast nie stosuje się art. 43 w związku z art. 48 ust. 2 tej ustawy. Zdaniem Sądu Najwyższego, w okresie obowiązywania art. 48a ustawy z 25 czerwca 1999 r. (czyli od 1 stycznia 2016 r.) rozpoczęcie okresu ubezpieczenia chorobowego po raz pierwszy lub po przerwie nieprzekraczającej 30 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu, wyklucza możliwość zastosowania art. 43 tej ustawy, bowiem ten ostatni przepis - względem ubezpieczonych niebędących pracownikami - może być stosowany tylko odpowiednio, z zastrzeżeniem art. 48a-50. Tak więc zastosowanie art. 43 ustawy z 25 czerwca 1999 r. będzie wchodziło w rachubę wyłącznie w przypadku, w którym nie dojdzie do żadnej przerwy między ustaniem ubezpieczenia chorobowego z określonego tytułu a ponownym rozpoczęciem ubezpieczenia chorobowego. Natomiast, gdy przerwa w ubezpieczeniu chorobowym będzie spowodowana nieopłaceniem składki, albo opłaceniem jej z opóźnieniem, to wówczas stosuje się art. 48a ust. 4 ustawy z 25 czerwca 1999 r.

Zbliżonej problematyki dotyczył przedmiot rozstrzygnięcia w sprawie **III UZP 8/18** (uchwała z dnia 25 października 2018 r., LEX nr 2568420), w której Sąd Najwyższy przyjął, że w stanie prawnym obowiązującym do 31 grudnia 2015 r. wystąpienie po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego przerwy w podleganiu dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu przez ubezpieczonego niebędącego pracownikiem powoduje, że podstawę wymiaru zasiłku z ubezpieczenia chorobowego tego ubezpieczonego ustala się zgodnie z art. 49 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r., natomiast nie stosuje się art. 43 w związku z art. 48 ust. 2 tej ustawy. W ocenie Sądu Najwyższego, w stanie prawnym obowiązującym przed 1 stycznia 2016 r. unormowanie wynikające z art. 49 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. należy uznać za przepis szczególny względem art. 43 tej ustawy. Wymieniony przepis ma zastosowanie w razie nabycia prawa do zasiłku z ubezpieczenia chorobowego w trakcie okresu

ubezpieczenia, do którego osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą przystąpiła z przerwą po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego, a jej niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego okresu ubezpieczenia. Przerwa w podleganiu ubezpieczeniu chorobowemu oznacza, że przy ustalaniu wysokości kolejnego zasiłku z ubezpieczenia chorobowego, nie stosuje się zasad ogólnych, w tym reguły wynikającej z art. 48 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r., zgodnie z którą zasiłek oblicza się od (zadeklarowanej) kwoty przychodu z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej z okresu 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Przyjęcie - jako podstawy wymiaru zasiłku - przychodu z okresu krótszego niż 12 miesięcy, jest możliwe, ale pod warunkiem, że będzie to okres wynoszący co najmniej jeden pełny miesiąc kalendarzowy (art. 36 ust. 2 w związku z art. 48 ust. 2 i art. 52 ustawy z 25 czerwca 1999 r.). W stanie prawnym obowiązującym do 31 grudnia 2015 r. dla celów związanych z ustaleniem podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą w związku z niezdolnością chorobową, która powstała przed końcem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, służyła wprost regulacja art. 49 ust. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. Z tej przyczyny wystąpienie przerwy w ubezpieczeniu chorobowym (spowodowanej nieprzystąpieniem do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego w dniu następującym po okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego) uniemożliwia zastosowanie art. 43 ustawy z 25 czerwca 1999 r. przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w razie niezdolności do pracy powstałej w kolejnym okresie podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego trwania tego ubezpieczenia.

W trzech przypadkach Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały. W pierwszej sprawie, zakończonej postanowieniem z 7 marca 2018 r., **III UZP 1/18** (LEX nr 2467695) zagadnienie prawne dotyczyło kwestii, "czy utrata ważności zaświadczenia lekarskiego z powodu niestawiennictwa na badanie kontrolne przeprowadzone przez lekarza orzecznika (Y) przesądza o braku niezdolności do pracy, czy też możliwe jest dowodzenie w postępowaniu sądowym niezdolności do pracy innymi dowodami?". Uzasadniając odmowę podjęcia uchwały, Sąd Najwyższy podkreślił, że w granicach, jakie wyznacza treść art. 59 ust. 6 ustawy z 25 czerwca 1999 r., sądy *meriti* oceniają

tylko, czy ubezpieczony z przyczyn przez siebie zawinionych uniemożliwił przeprowadzenie badań kontrolnych w terminie wyznaczonym przez organ rentowy, w sposób skutkujący wydaniem decyzji o utracie ważności zaświadczenia lekarskiego (art. 59 ust. 6 ustawy z 25 czerwca 1999 r. w związku z art. 80 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) i braku prawa do zasiłku (art. 59 ust. 10 ustawy z 25 czerwca 1999 r.), albo decyzji o zwrocie nienależnie pobranych świadczeń z winy ubezpieczonego (w tym pobranych wskutek uniemożliwienia przeprowadzenia badań kontrolnych) i utraty prawa do zasiłku od dnia następującego po dniu wyznaczonych badań (art. 66 ust. 2 tej ustawy).

W kolejnej sprawie (postanowienie z 18 lipca 2018 r., **III UZP 2/18**, Legalis nr 1804616) Sąd Najwyższy odmówił udzielenia odpowiedzi na pytanie "Czy możliwe jest obliczenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego dla ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, którego niezdolność do pracy powstała w okresie zatrudnienia i trwa nieprzerwanie nadal po objęciu tego ubezpieczonego dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym, przy wzięciu pod uwagę przychodu uzyskanego przez niego w okresie zatrudnienia, a w razie pozytywnej odpowiedzi na to pytanie: czy dopuszczalne jest w takiej sytuacji ograniczenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego zgodnie z normą art. 46 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r.(Y)?".

Z kolei przedmiot zagadnienia prawnego przedstawionego do rozstrzygnięcia w sprawie zakończonej postanowieniem z 25 października 2018 r., **III UZP 7/18**, koncentrował się wokół kwestii, czy na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r., osoba, która stała się niezdolna do pracy w okolicznościach wskazanych w art. 7 tej ustawy, ale posiadała przez okres niezdolności do pracy trwającej po ustaniu ubezpieczenia chorobowego (krótszy niż 14 dni) tytuł do objęcia dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym, do którego nie przystąpiła, nie nabywa prawa do zasiłku chorobowego za cały okres trwania niezdolności do pracy po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, czy tylko za okres, w którym kontynuowała działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym.

W jednej sprawie zainicjowanej pytaniem prawnym skierowanym w trybie art. 390 § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy (nie podejmując uchwały) przejął sprawę do rozpoznania w postępowaniu apelacyjnym, po czym wydał rozstrzygnięcie co do jej istoty (wyrok z 4 października 2018 r., **III UZP 5/18**, Legalis nr 1829341). W uzasadnieniu tego

orzeczenia został zaprezentowany pogląd, że zachowanie zleceniodawcy - o znamionach podstępny, groźby lub wprowadzenia w błąd - polegające na przymuszeniu zleceniobiorcy, aby po ustaniu pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego, wykonywał "marginalną" umowę zlecenia w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, nie powinno być kwalifikowane jako kontynuowanie działalności zarobkowej wyłączające prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego za cały okres wykonywania takiej działalności w rozumieniu art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r.

3. Rozstrzygnięcia w kwestiach proceduralnych

W tym zakresie Sąd Najwyższy w roku 2018 podjął dwie uchwały, w których wyjaśnił zgłoszone przez sądy odwoławcze wątpliwości dotyczące problematyki kosztów procesu. W pierwszej sprawie, zakończonej uchwałą z 6 lutego 2018 r., **III PZP 4/17** (OSNP 2018 nr 6, poz. 71) stwierdzono, że na postanowienie w przedmiocie kosztów postępowania, wydane przez sąd w składzie asesora sądowego w okresie przed powierzeniem mu pełnienia obowiązków sędziego (art. 106i § 10 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych), przysługuje zażalenie do sądu drugiej instancji. W ocenie Sądu Najwyższego, rodzaj środka zaskarżenia przysługującego stronie od orzeczenia z zakresu ochrony prawnej (a takim jest postanowienie o kosztach procesu) nie zależy od przedmiotu rozstrzygnięcia, ale od statusu organu procesowego, który wydał orzeczenie. Jeśli zatem orzeczenie wydał sąd, to zgodnie z art. 394 § 1 k.p.c. podlega ono zaskarżeniu zażaleniem do sądu drugiej instancji, a gdy takie samo orzeczenie wydał referendarz sądowy, to wówczas stronie przysługuje skarga do sądu, w którym orzeczenie wydano (art. 398²² § 1 k.p.c.). Wykładnia art. 398²² i 398²³ k.p.c. nie daje żadnych podstaw, aby dopuścić możliwość kwestionowania skargą na orzeczenie referendarza sądowego orzeczeń wydawanych przez asesora sądowego w okresie poprzedzającym uzyskanie *votum*. Asesor sądowy, przed powierzeniem mu czynności sędziego, nie traci swojego indywidualnego statusu prawnego i nie staje się "dublerem kompetencyjnym" referendarza sądowego, bo inna jest jego pozycja ustrojowa, a żaden przepis nie wyposaża go w tym okresie w kompetencje referendarza. W związku z tym orzeczenia wydawane przez asesora sądowego w okresie przed uzyskaniem *votum* - będące realizacją zadań z zakresu

ochrony prawnej - nie mogą być klasyfikowane jako orzeczenia referendarza sądowego. Tak więc, skoro asesor sądowy nigdy nie może być traktowany jako referendarz sądowy, to może orzekać wyłącznie jako członek składu sędziowskiego, przy czym w okresie poprzedzającym powierzenie mu pełnienia obowiązków sędziego, jest on uprawniony wyłącznie do rozpoznawania spraw z zakresu ochrony prawnej. Orzeczenia asesora wydawane w takich sprawach są więc postanowieniami sądu, na które przysługuje zażalenie do sądu drugiej instancji.

Zagadnienie jurydyczne będące przedmiotem drugiej uchwały (z 7 marca 2018 r., **III PZP 5/17**, OSNP 2018 nr 7, poz. 88) dotyczyło ustalania wysokości kosztów zastępstwa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, stronie reprezentowanej w postępowaniu apelacyjnym przez radcę prawnego ustanowionego z wyboru należne są koszty zastępstwa procesowego, które obejmują zarówno stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o przywrócenie do pracy (§ 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych), jak i stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o wynagrodzenie za pracę (§ 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia). W ocenie Sądu Najwyższego za przyjęciem takiego poglądu przemawia odmienny charakter, zróżnicowany wymiar majątkowy oraz samodzielność obu roszczeń. Każde z nich może być dochodzone odrębnie, co sprawia, że ustalenie stawki minimalnej w przypadku prowadzenia sprawy o przywrócenie do pracy powinno zostać dokonane na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 22 października 2015 r., niezależnie od ustalenia stawki minimalnej należnej z tytułu dochodzenia zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy stosownie do § 9 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia (takie wynagrodzenie należy traktować jako swoiste odszkodowanie). Powyższą tezę wzmacnia dodatkowo uznanie, że w razie dochodzenia przez pracownika wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w odrębnym postępowaniu, miałyby zastosowanie stawka wynikająca z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. W przedstawionych okolicznościach nie istnieją zatem przesłanki do stwierdzenia, że stawka określona w § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia jest wyłączona przy jednoczesnym dochodzeniu obu roszczeń.

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

1. Sprawy z zakresu prawa pracy

1.1. Źródła prawa pracy

Problematyka tzw. autonomicznych źródeł prawa pracy, w tym ich tworzenie, wykładnia oraz stosowanie, jest wciąż aktualna w działalności orzeczniczej Sądu Najwyższego. W tym kontekście warto więc zwrócić uwagę na wyrok z 1 marca 2018 r., **I PK 168/17** (OSNP 2018, nr 11, poz. 149), w którym poruszono kwestie związane z następstwami zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że zawieszenie stosowania regulaminu wynagradzania jeszcze przed jego wejściem w życie, wywiera skutek polegający na tym, że regulamin wchodzi w życie w dacie ogłoszenia, przy czym już tego samego dnia stosowanie postanowień regulaminowych ulega zawieszeniu. Jednocześnie wskazano, że treść porozumienia zawartego między pracodawcą i działającymi u niego organizacjami związkowymi o zawieszeniu stosowania regulaminu płacowego (art. 9¹ § 1 k.p.), wcale nie musi się ograniczać tylko do postanowienia, na mocy którego pracodawca w sposób jednostronny uwalnia się od stosowania wszystkich lub niektórych postanowień regulaminu. Może ono zawierać także inne klauzule określające sytuację prawną pracowników w okresie zawieszenia stosowania regulaminu, które pozwolą - przynajmniej częściowo - zrekompensować ograniczenie dotychczasowych praw pracowniczych.

1.2. Różnice między stosunkiem pracy a innymi formami zatrudnienia

Jeśli chodzi o wciąż aktualną w orzecznictwie Sądu Najwyższego problematykę kwalifikacji określonej pracy jako czynności wykonywanych w ramach stosunku pracy, to w tym kontekście warto zwrócić uwagę na wyrok z 23 stycznia 2018 r., **II PK 333/16** (OSNP 2018, nr 11, poz. 147), w którym przyjęto, że umowa zlecenia zawarta na okres bezpośrednio poprzedzający datę zawarcia umowy o pracę, w celu oceny przydatności pracownika do pracy (tzw. zlecenie na próbę), na podstawie której "zleceniobiorca" wykonywał obowiązki identyczne z tymi, które następnie realizował w ramach stosunku

pracy, jest umową o pracę na okres próbny (art. 25 § 2 k.p.), a nie umową cywilnoprawną. W podobnym tonie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 9 maja 2018 r., **II PK 71/17** (OSNP 2018, nr 12, poz. 160), uznając za niedopuszczalną prawnie praktykę polegającą na zastąpieniu dotychczasowej umowy o pracę na czas nieokreślony łączącej pracodawcę z pracownicą legitymującą się długoletnim stażem zatrudnieniowym, umową agencyjną, w której zostały zachowane dominujące warunki wykonywania tego samego rodzaju pracy, co w okresie obowiązywania umowy o pracę. Praca "agencyjna" świadczona w takich okolicznościach jest więc kontynuacją zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (art. 22 § 1¹ i 1² k.p.).

1.3. Równe traktowanie w stosunkach pracy i zakaz dyskryminacji

Znacząca część wyroków Sądu Najwyższego wydanych w roku 2018 dotyczyła równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji, zwłaszcza w aspekcie niezgodnego z prawem różnicowania wysokości wynagrodzenia za pracę. W tej materii należy przywołać stanowisko wyrażone w wyroku z 7 lutego 2018 r., **II PK 22/17** (OSNP 2019 nr 1, poz. 1), zgodnie z którym staż pracy jest usprawiedliwionym kryterium różnicowania wynagrodzeń pracowniczych, bowiem może wpływać na jakość oraz ilość wykonywanej pracy. Tym niemniej niezgodna z prawem jest praktyka polegająca na dwukrotnym różnicowaniu wynagrodzenia w oparciu o kryterium stażowe (najpierw przy ustalaniu stawki wynagrodzenia zasadniczego, a następnie - w ramach dodatku stażowego). Takie zjawisko można kwalifikować jako "zwykłe" nierówne traktowanie w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), ale również - o ile zaistnieją ku temu odpowiednie przesłanki - jako przejaw dyskryminacji (art. 11³ k.p.).

Co się tyczy roszczeń, jakie przysługują pracownikowi, wobec którego naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, to według Sądu Najwyższego, w razie niekorzystnego ukształtowania treści umowy o pracę stosuje się art. 18 § 3 i art. 18^{3d} k.p. (wyrok z 17 kwietnia 2018 r., **II PK 37/17**, LEX nr 2509625). Jeśli więc pracownik uważa, że postanowienia umowy o pracę są dyskryminujące, to na podstawie art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 189 k.p.c. może w każdej chwili - niezależnie od dochodzenia roszczeń odszkodowawczych - wytoczyć powództwo o odpowiednie ustalenie treści umowy, którego skutkiem będzie ukształtowanie treści istniejącego już stosunku pracy na przyszłość. Interes prawny w wytoczeniu takiego powództwa wynika z uznania, że

ustalenie treści umowy o pracę zapobiegnie powstaniu w przyszłości ewentualnej szkody po stronie pracownika.

Warto również odnotować pogląd, wedle którego regulacja zawarta w art. 18 § 3 k.p., nie stanowi podstawy prawnej realizacji roszczenia odszkodowawczego wynikającego z nierównego traktowania w zatrudnieniu, nienoszącego znamion dyskryminacji. W takim wypadku podstawami normatywnymi roszczenia mogą być odpowiednio stosowane przepisy prawa cywilnego dotyczące odpowiedzialności kontraktowej (wyrok z 24 kwietnia 2018 r., **I PK 33/17**, LEX nr 2555730).

1.4. Rozwiązanie stosunku pracy

Spośród znaczącej liczby spraw, które dotyczą szeroko rozumianej problematyki rozwiązania stosunku pracy warto zwrócić uwagę na interesujący pogląd wyrażony w jednym z ostatnich orzeczeń, jakie zostały wydane w okresie sprawozdawczym (wyrok z 4 grudnia 2018 r., **I PK 194/17**, Legalis nr 1852725). Sąd Najwyższy uznał w nim, że po zmianie przepisów o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, jedynymi podmiotami uprawnionymi do przeprowadzenia badania trzeźwości pracownika są organy państwa, których zadaniem jest ochrona porządku publicznego (np. Policja, straże gminne). Z tej przyczyny ewentualna kontrola stanu trzeźwości pracownika dokonywana przez pracodawcę we własnym zakresie (np. przy użyciu alkometru) może być traktowana jedynie jako czynność stanowiąca podstawę zwrócenia się z wnioskiem do właściwego organu, aby ten przeprowadził badanie pracownika.

Rozważając ocenę roszczenia o przywrócenie do pracy z perspektywy klauzuli nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.), Sąd Najwyższy uznał za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenie do pracy pracownika, którego zawinione zachowania, ujawnione po rozwiązaniu stosunku pracy, stanowiłyby obiektywnie uzasadnioną podstawę dla dokonania przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok z 8 marca 2018 r., **II PK 8/17**, LEX nr 2488658).

Jeśli chodzi o następstwa rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, to należy przywołać wyrok z 19 września 2018 r., **I PK 123/17**, w którym stwierdzono, że prawo do odprawy pieniężnej na zasadach wynikających z ustawy o

"zwolnieniach grupowych" przysługuje pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę za porozumieniem stron z wyłącznej inicjatywy pracodawcy, po czym zawarł (w ramach tzw. "samozatrudnienia") umowę o współpracy z dotychczasowym pracodawcą.

W roku 2018 wydano również kilka orzeczeń dotyczących problematyki związanej ze szczególną ochroną trwałości stosunków pracy osób korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Tytułem przykładu należy wskazać wyrok z 17 maja 2018 r., **I PK 72/17** (LEX nr 2488707), w którym wywiedziono, że unormowanie wynikające z art. 186⁸ k.p. nie jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 45 § 3 k.p., a to oznacza, że pracownik uprawniony do obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. nie jest objęty ochroną przewidzianą w art. 45 § 3 k.p.

Z kolei w wyroku z 11 lipca 2018 r., **II PK 175/17** (LEX nr 2522986) sformułowano tezę, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 k.p., pracownikowi, który stosownie do art. 186⁷ § 1 k.p. złożył wniosek o obniżenie wymiaru jego czasu pracy i z którym pracodawca - w myśl art. 186⁸ § 1 k.p. - nie mógł rozwiązać umowy o pracę w okresie przypadającym od dnia złożenia tego wniosku, przysługuje - oprócz roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 § 1 k.p.) - roszczenie o limitowane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przewidziane w art. 57 § 1 k.p. (nie przysługuje mu natomiast wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy - art. 57 § 2 k.p.).

1.5. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy

W zakresie problematyki wypowiedzenia zmieniającego wartym odnotowania jest wyrok z 21 maja 2018 r., **I PK 50/17** (LEX nr 2553397), w którym Sąd Najwyższy - z powołaniem się na art. 241¹¹ § 5⁵ k.p. - stwierdził, że warunki umów o pracę wynikające z układu zbiorowego pracy, który został wykreślony z rejestru układów zbiorowych, obowiązują do czasu, w którym upłynie okres wypowiedzenia tych warunków. Utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego (na skutek jego wykreślenia z rejestru) nie przekłada się automatycznie na treść indywidualnych warunków zatrudnienia, bowiem zmiana treści umowy o pracę wymaga zawarcia między jej stronami odpowiedniego porozumienia albo dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Zdaniem Sądu Najwyższego, może więc zaistnieć sytuacja, w której - mimo

wykreślenia układu z rejestru - postanowienia układowe będą w dalszym ciągu kształtowały treść stosunków pracy. W tym sensie układ zbiorowy pracy - mimo jego uchylenia - nadal obowiązuje w stosunku do pracowników, którzy byli objęci jego postanowieniami.

W wyroku z 26 września 2018 r., **II PK 147/17**, podkreślono nadto, że postanowienia normatywne porozumienia zbiorowego (umowy społecznej) nie mogą zostać wypowiedziane przez pracodawcę w trybie art. 42 k.p.

1.6. Odpowiedzialność materialna pracownika

W tym przedmiocie w wyroku z 21 lutego 2018 r., **III PK 14/17** (OSNP 2018 nr 10, poz. 134) podkreślono, że ugoda pozasądowa zobowiązująca pracownika ponoszącego odpowiedzialność materialną na podstawie art. 114 k.p. do zapłaty odszkodowania w wysokości przewyższającej limit wynikający z art. 119 k.p., jest nieważna z mocy art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z kolei w innym orzeczeniu (wyrok z 21 listopada 2018 r., **I PK 167/17**, Legalis nr 1846848) Sąd Najwyższy wywiódł, że odpowiedzialność materialna pracownika (głównego księgowego) za szkody spowodowane koniecznością uiszczenia przez pracodawcę odsetek od nieterminowo regulowanych - w imieniu pracodawcy (dłużnika podatkowego) - należności podatkowych (art. 114 k.p. w związku z art. 119 k.p.), nie podlega zredukowaniu na zasadzie kompensacji o kwoty odsetek uzyskane w następstwie operacyjnego lokowania przez pracodawcę wolnych środków finansowych (obejmujących niedopłaty podatkowe) w systemie lokat bankowych.

1.7. Obowiązki pracodawcy i jego odpowiedzialność odszkodowawcza wobec pracownika

W odniesieniu do tej problematyki wypada zauważyć, że według Sądu Najwyższego obowiązek "ułatwiania" pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych polega na nieodmawianiu pracownikowi, bez uzasadnionych przyczyn, zgody na korzystanie przez niego z wybranej formy kształcenia. Tym niemniej z przepisów powszechnie obowiązujących w żaden sposób nie wynika obowiązek finansowania przez pracodawcę kosztów kształcenia się pracownika (wyrok z 1 marca 2018 r., **III UK 33/17**, OSNP 2018 nr 11, poz. 152).

Natomiast w wyroku z 23 stycznia 2018 r., **II PK 333/16** (OSNP 2018 nr 11, poz. 147) wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron nie wyłącza prawa pracownika do dochodzenia na zasadach ogólnych (art. 415 k.c.) odszkodowania od pracodawcy, który nie wywiązał się z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Warto także zwrócić uwagę na interesujące stanowisko przedstawione w wyroku z 18 kwietnia 2018 r., **II PK 46/17** (LEX nr 2549217). W ocenie Sądu Najwyższego pracodawca ubezpieczający pracownika na życie, który przez zaniechanie opłacania za tego pracownika składek na grupowe ubezpieczenie na życie doprowadził do sytuacji, w której umowa ubezpieczenia grupowego uległa rozwiązaniu, ponosi kontraktową odpowiedzialność odszkodowawczą za szkodę polegającą na utracie przez pracownika (względnie przez uposażonych członków jego rodziny) możliwości ubiegania się o wypłatę świadczenia objętego ryzykiem ubezpieczeniowym ze środków ubezpieczyciela (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

1.8. Wynagrodzenie za pracę

Spośród kilku orzeczeń wydanych w roku 2018, jakie dotyczyły kontrowersji związanych z tematyką wynagrodzenia za pracę, w pierwszej kolejności należy wskazać na wyrok z 6 marca 2018 r., **II PK 86/17** (OSNP 2018 nr 12, poz. 157), w którym Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że przepisy prawa pracy nie regulują wprost sposobu ustalania wynagrodzenia przysługującego pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy w okresie między datą zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę a ustaniem stosunku pracy. W tych okolicznościach decydujące znaczenie będzie miała zatem wola stron ujawniona w treści takiego porozumienia.

Szczególnie interesujące stanowisko przedstawiono w wyroku z 17 kwietnia 2018 r., **I PK 28/17** (LEX nr 2542286). Stwierdzono w nim, że źródłem odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z utratą zatrudnienia na stanowisku prezesa zarządu spółki kapitałowej, może być umowa o pracę. Jeśli jednak ta umowa przewiduje wypłatę odprawy tylko w związku z utratą funkcji prezesa zarządu spółki, to odwołany prezes może realizować roszczenie przysługujące mu z tego tytułu tylko w postępowaniu przed sądem gospodarczym, bowiem jest to sprawa ze stosunku spółki, a nie ze stosunku pracy.

Z kolei w wyroku z 14 czerwca 2018 r., **II PK 130/17** (LEX nr 2509613) wyrażono zapatrywanie, że regulamin premiowania, który zawiera precyzyjne zasady jego tworzenia, ale nie zawiera zasad ustalania wysokości premii dla poszczególnych pracowników, umożliwia sądowi samodzielne określenie wysokości premii pracownika, który bez zastrzeżeń wykonał zadania premiowe, przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. w granicach wyznaczonych przez kwotę funduszu premiowego.

1.9. Czas pracy

Odnosnie do tej trzeba wskazać, że w ocenie Sądu Najwyższego czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (w tym pracowników technicznych i obsługi np. portierów) reguluje ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, która w tym zakresie ma pierwszeństwo stosowania przed Kodeksem pracy (wyrok z 22 lutego 2018 r., **II PK 354/16**, OSNP 2018 nr 10, poz. 135).

Co się tyczy ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę nadliczbową, to Sąd Najwyższy w wyroku z 12 kwietnia 2018 r., **II PK 32/17** (LEX nr 2558331) uznał, że w przypadku zawarcia umów o pracę, a także zawarcia z tym samym pracodawcą - w celu obejścia ustawy - umów zlecenia, przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 151¹ § 3 k.p. wynagrodzenie zasadnicze z umowy o pracę, stanowiące podstawę obliczania dodatku, mogłoby zostać podwyższone o wynagrodzenie z umów zlecenia, gdyby czynności wynikające z umów zlecenia były wykonywane w tym samym czasie, co obowiązki na podstawie umów o pracę. Natomiast w sytuacji, gdy czynności z umów zlecenia dotyczyły obowiązków pracowniczych wyłącznie przekraczających dobowe lub przeciętne tygodniowe normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, to podstawę obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną w umowach o pracę. Podobny problem prawny był także przedmiotem analizy w wyroku z 15 marca 2018 r., **I PK 369/16** (LEX nr 2508615).

1.10. Świadczenia związane z podróżami służbowymi

Ocena skutków prawnych wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 listopada 2016 r.,

K 11/15 (OTK-A 2016, poz. 93) budzi nadal wątpliwości, w związku z czym w roku sprawozdawczym Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się na temat zasad rozliczania należności z tytułu podróży służbowych przysługujących kierowcom zatrudnionym w transporcie międzynarodowym. Podsumowanie dotychczasowej linii orzeczniczej w odniesieniu do tej problematyki nastąpiło w wyroku z 6 listopada 2018 r., **I PK 145/17** (Legalis nr 1842199), w którym potwierdzono m.in., że unormowanie art. 77⁵ k.p. w dalszym ciągu ma odpowiednie zastosowanie do grupy zawodowej kierowców, zaś nieuregulowanie rozliczania kosztów noclegu w układzie zbiorowym pracy (regulaminie wynagradzania) albo w umowie o pracę powoduje konieczność posiłkowania się art. 77⁵ k.p. i rozporządzeniami wykonawczymi wydanymi na podstawie art. 77⁵ § 3 k.p.

1.11. Urlopy

W tym zakresie warto wskazać na wyrok z 24 kwietnia 2018 r., **I PK 41/17** (Legalis nr 1769841), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że obiektywny brak możliwości zatrudnienia pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego po zakończeniu funkcji sprawowanej z wyboru (art. 74 k.p.), na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez niego przed urlopem lub zgodnym z jego kwalifikacjami, uzasadnia wypowiedzenie takiemu pracownikowi umowy o pracę.

1.12. Stosunki pracy regulowane pragmatykami służbowymi

Jeśli chodzi o problematykę dotyczącą zatrudniania nauczycieli, to warto zauważyć, że według wyroku z 13 czerwca 2018 r., **III PK 59/17** (OSNP 2019 nr 1, poz. 3), nauczyciel mianowany może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.

Interesujący pogląd w odniesieniu do osób zatrudnionych w urzędach państwowych został przedstawiony w wyroku z 14 czerwca 2018 r., **II PK 97/17** (Legalis nr 1793671). W tej sprawie Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że pracodawca (urząd państwowy) może odwołać zatrudnionego tam pracownika z czasu wolnego, jaki został temu pracownikowi udzielony w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych lub za dni wolne od pracy, czyniąc to na zasadach analogicznych, jak w przypadku odwołania

pracownika z urlopu wypoczynkowego.

W odniesieniu do licznej kategorii osób zatrudnionych w obrębie korpusu służby cywilnej Sąd Najwyższy przypomniał, że postępowanie dyscyplinarne prowadzone wobec pracownika służby cywilnej nie stanowi przeszkody w wypowiedzeniu takiej osobie umowy o pracę (wyrok z 15 marca 2018 r., **I PK 368/16**, LEX nr 2508181).

1.13. Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy

Ciekawy pogląd w tym przedmiocie przedstawiono w wyroku z 24 stycznia 2018 r., **I PK 107/17** (OSNP 2018 nr 11, poz. 148), zgodnie z którym wynagrodzenie twórcy ustalone na podstawie art. 22 ust. 2 Prawa własności przemysłowej jest świadczeniem jednorazowym, a roszczenie o jego zapłatę przedawnia się z upływem 10 lat (art. 118 k.c.).

Sąd Najwyższy uznał też, że wniesienie powództwa o ustalenie, że sporne zdarzenie było wypadkiem przy pracy, względnie o ustalenie, że wypadek przy pracy nastąpił w innych okolicznościach niż wskazane w protokole powypadkowym albo że przyczyną wypadku przy pracy nie były okoliczności wyłączające odpowiedzialność pracodawcy za skutki tego wypadku (żądanie sprostowania protokołu powypadkowego), przerywa bieg terminu przedawnienia roszczenia odszkodowawczego określonego w art. 442¹ § 1 k.c. (wyrok z 13 grudnia 2018 r., **I PK 176/17**).

1.14. Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w stosunkach pracy

Odnosząc się do kwestii odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy, Sąd Najwyższy w wyroku z 26 września 2018 r., **II PK 151/17** (LEX nr 2559429) przyjął wykładnię, że w razie dokonania przez pracodawcę na rzecz pracownika wypłaty całego wynagrodzenia za pracę (bez potrącenia wymaganych składek na ubezpieczenia społeczne) pracownik staje się bezpodstawnie wzbogacony kosztem pracodawcy (art. 405 i n. k.c.) z chwilą, w której pracodawca - z własnych środków - wpłacił do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych tę część składek na ubezpieczenia społeczne, którą zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych powinien finansować pracownik w formie dokonywanych przez pracodawcę potrąceń z wynagrodzenia za pracę (w wysokości brutto).

1.15. Zagadnienia proceduralne

W odniesieniu do problematyki procesowej należy zwrócić uwagę na wyrok z 14 lutego 2018 r., **I PK 351/16** (OSNP 2018 nr 12, poz. 156). Stwierdzono w nim, że jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, która nie legitymuje się zdolnością do zatrudniania pracowników, nie jest pracodawcą, a zatem nie przysługuje jej zdolność sądowa w rozumieniu art. 460 k.p.c. W konsekwencji postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, które toczy się z udziałem takiej jednostki, nie może się zakończyć w sposób merytoryczny.

Natomiast w wyroku z 14 czerwca 2018 r., **II PK 95/17** (OSNP 2019 nr 1, poz. 4), Sąd Najwyższy podkreślił, że postępowanie sądowe z odwołania funkcjonariusza Służby Więziennej od ukarania dyscyplinarnego jest dwuinstancyjne, a w sprawie wszczętej takim odwołaniem skarga kasacyjna jest dopuszczalna.

Warto również odnotować pogląd, że sprawy z zakresu prawa pracy o roszczenia odszkodowawcze z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, dochodzone na podstawie Kodeksu cywilnego (w związku z odesłaniem zawartym w art. 300 k.p.), podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy w składzie ławniczym (wyrok z 4 października 2018 r., **III PK 92/17**, Legalis nr 1831133).

2. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

Wstępnie należy zaznaczyć, że strukturę wpływu spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych w roku 2018 charakteryzuje - podobnie jak w latach ubiegłych - utrzymująca się duża liczba spraw dotyczących ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń rentowych, w tym dotyczących emerytur w obniżonym wieku oraz emerytur pomostowych. Utrzymywał się również duży wpływ spraw dotyczących objęcia ubezpieczeniami społecznymi oraz zapłaty składek. Sprawy z tej kategorii stanowiły najliczniejszą grupę spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych. Tradycyjnie na stosunkowo niskim poziomie utrzymywał się wpływ spraw z zakresu ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. W roku sprawozdawczym Sąd Najwyższy rozpoznawał dużą liczbę spraw, których przedmiotem było ustalenie obowiązku składkowego. Poza tym zauważalnie rośnie liczba spraw dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, a przełomowe znaczenie w problematyce delegowania

pracowników w obrębie państw członkowskich UE będzie miał wyrok TSUE, C-451/17, który spowoduje zmianę dotychczasowej linii orzeczniczej.

2.1. Sprawy o podleganie ubezpieczeniom społecznym

W odniesieniu do problematyki dotyczącej podlegania ubezpieczeniom społecznym warto w pierwszej kolejności wskazać wyrok z 30 stycznia 2018 r., **I UK 517/16** (OSNP 2018 nr 10, poz. 138), w którym rozważana była kwestia objęcia rolniczym ubezpieczeniem wypadkowym, chorobowym i macierzyńskim osoby, która - przekazując rolnikowi gospodarstwo rolne - nabyła prawo do renty strukturalnej wraz dodatkiem na małżonka w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 19 czerwca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania pomocy finansowej w ramach działania "Renty strukturalne" objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013. W ocenie Sądu Najwyższego, małżonek rolnika uprawnionego do zwiększenia renty strukturalnej przysługującej na podstawie § 12 ww. rozporządzenia, podlega ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu na podstawie art. 7 ust. 1 pkt 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, jeżeli - będąc domownikiem osoby bliskiej, której przekazał gospodarstwo rolne - spełnia warunki przewidziane w art. 6 pkt 2 tej ustawy. W uzasadnieniu powyższego stanowiska wywiedziono, że celem renty strukturalnej jest przeprowadzenie restrukturyzacji pokoleniowej w rolnictwie. Tym niemniej specyfika polskiej gospodarki rolnej (opartej na gospodarstwach rodzinnych) wyraża się w tym, że osoby, które zaprzestały prowadzenia we własnym imieniu gospodarstwa rolnego (przez co należy rozumieć podejmowanie najważniejszych decyzji odnośnie do jego funkcjonowania), nadal zamieszkują na obszarze tego gospodarstwa, pomagając bliskim w jego prowadzeniu. Przepisy nie zabraniają zaś osobom uprawnionym do renty strukturalnej świadczenia pracy rolniczej polegającej na pomocy przy prowadzeniu gospodarstwa rolnego.

Z kolei sprawa zakończona wyrokiem z 9 sierpnia 2018 r., **II UK 213/17** (Legalis nr 1811711) dotyczyła kwestii podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu przez osobę prowadzącą działalność pozarolniczą w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego i po jego zakończeniu. Sąd Najwyższy wyraził w nim pogląd, że dezinformacja organu rentowego o nieprzerwanym podleganiu ubezpieczeniu

chorobowemu przez osobę prowadzącą działalność pozarolniczą po zakończeniu okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego (i po ustaniu tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym w związku z pobieraniem zasiłku macierzyńskiego), nie pozbawia osoby błędnie poinformowanej przez organ, prawa do skutecznego złożenia wniosku o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym w wybranym przez nią terminie.

2.2. Sprawy o wysokość składek na ubezpieczenia społeczne

W sprawie zakończonej wyrokiem z 13 września 2018 r., **II UK 343/17** (LEX nr 2569738) Sąd Najwyższy zajmował się zagadnieniem uwzględnienia w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wysokości napiwków uiszczanych przez klientów kasyna, gromadzonych przez pracodawcę (podmiot prowadzący kasyno) na wyodrębnionym rachunku, a następnie wypłacanych przez niego poszczególnym pracownikom w ramach systemu redystrybucji. Zdaniem Sądu Najwyższego zakres znaczeniowy pojęcia "przychód" (w rozumieniu przepisów podatkowych) jest szerszy niż zwrotu "wynagrodzenie za pracę". Przychód podatkowy - będący zarazem podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne - obejmuje "wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne" i to bez względu na źródło ich finansowania. Właśnie ta definicja ma wprost odniesienie do napiwku, który nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, ale dobrowolną opłatą finansowaną przez osobę trzecią (klienta pracodawcy). W konkluzji Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że napiwki organizowane, obliczane, przechowywane w depozycie pracodawcy i wypłacane przez upoważnionych pracowników pracodawcy, stanowią podstawę obliczania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne wraz z innymi przychodami ze stosunku pracy.

Z kolei w wyroku z 13 listopada 2018 r., **II UK 350/17** (Legalis nr 1847032) Sąd Najwyższy po raz kolejny (tym razem z powołaniem się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 29 listopada 2017 r., P 9/15) wyraził pogląd, że skoro Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych ma prawo weryfikowania tytułu ubezpieczenia, to tym bardziej może - na podstawie art. 58 k.c. - oceniać wysokość podstawy wymiaru składek. W ocenie Sądu Najwyższego, podstawę normatywną kontroli wysokości wynagrodzenia za pracę w

sytuacji intencjonalnego jego zawyżenia, przy instrumentalnym wykorzystaniu przepisów o ubezpieczeniu chorobowym dla uzyskania nieuprawnionych świadczeń zasiłkowych, stanowią art. 83 i 86 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58 k.c. W omawianym orzeczeniu stwierdzono również, że wydanie przez organ rentowy decyzji określającej (weryfikującej) wysokość podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych, nie może być poprzedzone wniesieniem przez organ rentowy do sądu powszechnego powództwa o ustalenie treści stosunku prawnego (stosunku ubezpieczenia społecznego), bowiem brakuje ku temu odpowiednich podstaw prawnych. Trzeba bowiem zauważyć, że legitymacja procesowa, o której mowa w art. 189¹ k.p.c., przysługuje wyłącznie organowi podatkowemu.

W podobny sposób Sąd Najwyższy wypowiedział się w sprawie **I UK 208/17** (wyrok z 5 września 2018 r., Legalis nr 1823768), formułując tezę, że organ rentowy jest uprawniony do kontroli i korygowania zawyżonych podstaw wymiaru składek z każdego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym (w tym również z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej oraz współpracy przy jej prowadzeniu), w celu zapobieżenia nabywania nienależnych lub zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jeżeli okoliczności sprawy wskazują na intencjonalny lub manipulacyjny zamiar uzyskania takich świadczeń w sposób sprzeczny z prawem lub zmierzający do obejścia przepisów i zasad systemu ubezpieczeń społecznych.

W analogiczny sposób zakwalifikowano zdarzenie będące podstawą rozstrzygnięcia w sprawie **II UK 301/17** (wyrok z 17 października 2018 r.). Według Sądu Najwyższego rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej z zamiarem uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w stanie ciąży, w sytuacji osiągnięcia przychodu niższego od wysokości składek należnych na ubezpieczenia społeczne, nie wyłącza kontroli zadeklarowanej przez ubezpieczoną podstawy wymiaru składek. Rozpoczęcie działalności pozarolniczej, w odniesieniu do której zadeklarowano - od samego początku - wysoką podstawę wymiaru składek w sytuacji, w której przychód nie pozwalał na ich sfinansowanie, świadczy o instrumentalnym działaniu ubezpieczonego, nastawionym wyłącznie na uzyskanie wysokiego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego.

2.3. Sprawy o emeryturę

W odniesieniu do tej - tradycyjnie licznej - kategorii spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych warto wskazać wyrok z 7 lutego 2018 r., **II UK 679/16** (LEX nr 2490059), w którym stwierdzono, że okres pobierania świadczenia o szczególnym charakterze (emerytury z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem przyznanej na zasadzie wyjątku), może być kwalifikowany jako okres nieskładkowy w rozumieniu art. 7 pkt 5 u.e.r.FUS (okres niewykonywania pracy z powodu opieki nad dzieckiem).

Z kolei według Sądu Najwyższego w składzie, który wyrokował w sprawie **II UK 1/17**, renta chorobowa przysługująca - na podstawie uprzednio obowiązującego stanu prawnego - pracownikowi, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego był nadal niezdolny do podjęcia jakiejkolwiek pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokowały odzyskanie zdolności do pracy zarobkowej, nie jest świadczeniem równoznacznym z rentą z tytułu niezdolności do pracy, jakkolwiek okres jej pobierania podlega klasyfikacji jako okres nieskładkowy, o którym mowa w art. 7 pkt 2 u.e.r.FUS (wyrok z 21 marca 2018 r., LEX nr 2490917).

Jeśli chodzi o problematykę emerytur górniczych, to w tym zakresie trzeba odnotować dwa orzeczenia. W pierwszym z nich (wyrok z 1 marca 2018 r., **I UK 469/16**, OSNP 2018 nr 10, poz. 142) stwierdzono, że instytucja zaliczenia w wymiarze półtorakrotnym pracy górniczej, o której stanowi art. 50d ust. 1 pkt 1 u.e.r.FUS, nie ma zastosowania do emerytury przysługującej uprawnionemu (bez względu na wiek i zajmowane stanowisko) z mocy art. 50e tej ustawy.

W drugiej sprawie (wyrok z 15 lutego 2018 r., **I UK 555/16**, OSNP 2018 nr 10, poz. 140), wyrażono pogląd, że okres wykonywania pracy górniczej pod ziemią, stale i w pełnym wymiarze, na stanowisku społecznego inspektora pracy uprawnia do emerytury z art. 50c u.e.r.FUS. Zdaniem Sądu Najwyższego definicja pojęcia "praca górnicza", nie operuje enumeratywną listą stanowisk, których wykonywanie determinuje prawo do emerytury górniczej, lecz koncentruje się na egzemplifikacji miejsc zatrudnienia. Jeśli zatem ubezpieczony pełnił obowiązki społecznego inspektora pracy pod ziemią, do których należała m.in. kontrola obudów górniczych maszyn i urządzeń, stanu wentylacji czy udział w postępowaniach powypadkowych bezpośrednio na miejscu zdarzeń w kopalni pod ziemią, to praca wykonywana w takich warunkach jest podstawą skutecznego ubiegania się o świadczenie przewidziane w art. 50c u.e.r.FUS.

Ważne stanowisko zaprezentowano w sprawie zakończonej wyrokiem z 11 lipca 2018 r., **II UK 210/17** (LEX nr 2555747), której przedmiotem było roszczenie o ustalenie prawa do emerytury w niższym wieku na rzecz ubezpieczonego, który uprzednio zrealizował prawo do emerytury w powszechnym wieku emerytalnym. Zdaniem Sądu Najwyższego po wydaniu ostatecznej decyzji o przyznaniu prawa do "zwykłej" emerytury nie jest możliwe przyznanie tej samej osobie prawa do emerytury w wieku obniżonym. Funkcją tego ostatniego świadczenia jest bowiem zapewnienie ubezpieczonemu stałego źródła utrzymania w znacznie obniżonym wieku, gdy z uwagi na utratę sił i zdrowia nie jest w stanie znaleźć ani stale wykonywać innej pracy zarobkowej. Z tej przyczyny szczególny przywilej emerytalny, jakim jest instytucja emerytury w wieku obniżonym, ma sens tylko wtedy, gdy wniosek o emeryturę w wieku obniżonym zostanie złożony przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego. W innym orzeczeniu (wyrok z 31 stycznia 2018 r., **II UK 674/16**, LEX nr 2449291) przyjęto założenie, zgodnie z którym okres pozostawania bez pracy z powodu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ustawy z dnia 24 maja 1989 r. o przywróceniu praw pracowniczych osobom pozbawionym zatrudnienia za działalność związkową, samorządową, przekonania polityczne i religijne - ze względu na brak ku temu odpowiedniej podstawy prawnej - nie może być traktowany jako okres wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

W odniesieniu do problematyki emerytur pomostowych należy odnotować, że Sąd Najwyższy nie zgodził się ze stanowiskiem jakoby dla celów związanych z ustaleniem prawa do tej emerytury z art. 49 ustawy o emeryturach pomostowych, można było zaliczyć tylko pracę pracowników jednostek ochrony przeciwpożarowej, wskazaną pod pozycją 20 załącznika nr 2 do tej ustawy, która polegała na stałym i odbywającym się w pełnym wymiarze czasu pracy uczestniczeniu w akcjach ratowniczych. Tak rozumiany warunek kwalifikacji wymienionych prac jest niemożliwy do spełnienia nawet w odniesieniu do funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej. Zdaniem Sądu Najwyższego praca (służba) w jednostkach przeciwpożarowych polega - z założenia - na uczestniczeniu w akcjach ratunkowych tylko wtedy, gdy takie akcje są prowadzone, a w pozostałym czasie osoby zatrudnione w tych jednostkach pozostają w stałej gotowości do wzięcia udziału w akcjach gaśniczych, o ile zajdzie taka potrzeba (wyrok z 17 kwietnia 2018 r., **I UK 76/17**, OSNP 2019 nr 1, poz. 11).

Tematyki o zbliżonym charakterze dotyczył wyrok z 16 maja 2018 r., **III UK 88/17** (Legalis nr 1823934). Stwierdzono w nim, że rekompensata, o której mowa w art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych, nie przysługuje osobie, która *ex lege* nabyła prawo do emerytury w obniżonym wieku, choćby nie wnioskowała o przyznanie takiej emerytury.

2.4. Sprawy o rentę

W odniesieniu do problematyki obejmującej prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy warto odnotować, że Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lipca 2018 r., **III UK 112/17** (przypomniawszy, że renta szkoleniowa jest szczególną postacią renty z tytułu niezdolności do pracy), wywiódł, iż pozytywne rokowanie odnośnie do odzyskania przez ubezpieczonego zdolności do pracy po przekwalifikowaniu oznacza w istocie, że ubezpieczony nie jest osobą niezdolną do pracy w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z FUS, a więc nie może skutecznie ubiegać się o rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. W przedmiotowej sprawie wyrażono także stanowisko, zgodnie z którym sąd ubezpieczeń społecznych - w razie ustalenia, że ubezpieczony spełnia przesłanki nabycia prawa do renty szkoleniowej - może przyznać prawo do tego świadczenia za okres wsteczny, poprzedzający datę wyrokowania.

Z kolei, gdy chodzi o wykładnię unormowań dotyczących renty rodzinnej, to w wyroku z 18 lipca 2018 r., **III UK 104/17** (Legalis nr 1805821) Sąd Najwyższy stwierdził, że w sprawie o ustalenie prawa do renty rodzinnej wdowiej, ciężar dowodu odnośnie do niepozostawania przez wnioskodawcę we wspólności małżeńskiej spoczywa na organie rentowym. Jeśli jednak organ rentowy w postępowaniu zakończonym decyzją odmowną wykazał rozpad wspólności małżeńskiej między wnioskodawcą ubiegającym się o rentę wdowią a jego zmarłym małżonkiem, to udowodnienie - w sądowym postępowaniu odwoławczym - faktu odnowienia tej wspólności spoczywa na osobie ubiegającej się o przyznanie renty rodzinnej.

W innej sprawie z tego samego zakresu (wyrok z 9 maja 2018 r., **II UK 106/17**, Legalis nr 1769247) Sąd Najwyższy oceniał sytuację prawną wdowy, która za życia męża pozostawała z nim w wieloletniej separacji, nie legitymując się prawem do alimentów, które byłoby ustalone wyrokiem lub ugodą sądową. Ta ostatnia okoliczność - w

kontekście wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 13 maja 2014 r., SK 61/13 (OTK-A 2014 nr 5, poz. 52) - nie wykluczała możliwości ubiegania się wdowy o rentę rodzinną, jeżeli wskutek porozumienia małżonków, zmarły do chwili śmierci przekazywałby jej środki pieniężne celem realizacji obowiązku określonego w art. 60 § 1-3 k.r.o. Wyrokując na korzyść wnioskodawczyni, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że udowodnione, dobrowolnie ugodzone dostarczanie środków utrzymania przez jednego z małżonków pozostających w separacji (art. 61⁴ § 4 k.r.o.) stanowi po śmierci zobowiązanego do tego typu alimentacji tytuł prawny do nabycia prawa do renty rodzinnej równy z prawem do alimentów ustalonych wyrokiem lub ugodą sądową.

2.5. Sprawy o świadczenia z ubezpieczenia chorobowego

W odniesieniu do tej materii należy wskazać na wyrok z 15 marca 2018 r., **I UK 49/17** (LEX nr 2508654), w którym przyjęto, że prezes jednoosobowego zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w okresach udokumentowanej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, ma obowiązek powstrzymania się od wykonywania czynności zarządczych pod rygorem utraty prawa do zasiłku chorobowego. W związku z tym powinien na okres korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, umocować (wyznaczyć) inną osobę, która będzie podejmowała konieczne ("wymuszone") czynności prawne lub faktyczne za spółkę.

Natomiast w innej sprawie stwierdzono, że nie jest pracą zarobkową (która skutkuje utratą prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego), uczestnictwo wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w walnych zgromadzeniach wspólników tej spółki, w trakcie których podejmowano m.in. decyzje o przyznaniu premii innym wspólnikom, piastującym funkcje członków zarządu spółki (wyrok z 25 października 2018 r., **III UK 166/17**, Legalis nr 1839733). Zdaniem Sądu Najwyższego, udział wspólnika w dorocznych walnych zgromadzeniach wspólników spółki z o.o. w trakcie zwolnienia chorobowego, jest czynnością, która stanowi wyraz jego należytej dbałości o własny majątek, a więc należy ją traktować analogicznie, jak podejmowanie - w okresie czasowej niezdolności do pracy - innych decyzji o charakterze gospodarczym (np. o inwestycjach na rynku kapitałowym, założeniu lokaty bankowej albo wynajęciu lokalu mieszkalnego).

2.6. Sprawy o świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego

Jeśli chodzi o problematykę świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego trzeba zauważyć, że w sprawie **III UK 21/17** przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego był wpływ nietrzeźwości osoby prowadzącej działalność pozarolniczą na możliwość zakwalifikowania zdarzenia losowego, któremu uległa ta osoba, jako wypadku przy pracy (wyrok z 23 stycznia 2018 r., LEX nr 2460469). W tym zakresie sformułowano kategoryczny pogląd, że uraz lub śmierć ubezpieczonego doznane w czasie prowadzenia samochodu w stanie nietrzeźwości, nie mogą stanowić następstwa wypadku zaistniałego podczas wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej.

W innej sprawie zakończonej wyrokiem z 18 kwietnia 2018 r., **II UK 65/17** (LEX nr 2549227), przedmiot analizy orzeczniczej koncentrował się wokół kwestii intertemporalnej związanej z koniecznością ustalenia, które przepisy (uchylone, czy aktualnie obowiązujące) należy stosować w postępowaniu dotyczącym wypadku pozostającego w związku ze służbą pełnioną w formacjach mundurowych. Konkretnie rzecz ujmując, chodziło o rozstrzygnięcie wątpliwości, czy zdarzenie losowe zaistniałe przed 1 lipca 2014 r. (a więc przed wejściem w życie ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą) powinno być oceniane zgodnie z przepisami dotychczasowymi, czy też wedle unormowań zawartych w ustawie z 4 kwietnia 2014 r. Problem wynikał z tego, że wedle art. 48 ust. 1 ww. ustawy, przepisy dotychczasowe powinny być stosowane do postępowań w sprawie przyznania świadczeń odszkodowawczych wszczętych a niezakończonych decyzją ostateczną przed dniem wejścia w życie nowej ustawy. Odwołując się do zasady *lex retro non agit*, Sąd Najwyższy wskazał, że zdarzenie pozostające w związku z pełnieniem służby w Policji zaistniałe przed dniem 1 lipca 2014 r., podlega kwalifikacji na podstawie przepisów obowiązujących w dniu jego wystąpienia niezależnie od tego, czy postępowanie w sprawie przyznania świadczeń odszkodowawczych zostało wszczęte przed tą datą, czy w okresie późniejszym.

2.7. Sprawy o zwrot świadczenia nienależnie pobranego

W sprawach zakończonych wyrokami z 7 lutego 2018 r., **II UK 673/16** (LEX nr

2490058) i z 4 października 2018 r., **III UK 152/17** (Legalis nr 1840368) Sąd Najwyższy rozważał przesłanki uzasadniające dochodzenie przez organ rentowy od płatnika składek, względnie od innego podmiotu trzeciego, zwrotu świadczenia, jakie zostało nienależnie pobrane przez ubezpieczonego. W konkluzji stwierdzono, że postępowanie prowadzone względem płatnika składek o zwrot nienależnie pobranego świadczenia wcale nie musi być poprzedzone dochodzeniem przez organ rentowy zwrotu świadczenia bezpośrednio od osoby, która pobrała je nienależnie.

2.8. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego

W odniesieniu do problematyki związanej z koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego trzeba przywołać wyrok z 16 października 2018 r., **I UK 229/17** (Legalis nr 1831050), w którego podstawą faktyczną była sytuacja, gdy ZUS określił tymczasową właściwość ustawodawstwa innego państwa członkowskiego UE. Następnie to orzeczenie - po przedłożeniu przez instytucję zagraniczną informacji o braku możliwości potwierdzenia zatrudnienia ubezpieczonego w tym państwie - zostało zmienione w ten sposób, że polski organ rentowy wydał decyzję stwierdzającą, że w spornym okresie ubezpieczony podlegał obowiązkowo polskiemu ustawodawstwu jako osoba prowadząca działalność pozarolniczą. Główny zarzut skargi kasacyjnej sprowadzał się do wyrażenia stanowiska, zgodnie z którym instytucja zagraniczna przekroczyła dwumiesięczny termin przewidziany na wyrażenie sprzeciwu wobec ustalenia ustawodawstwa tymczasowego, co doprowadziło do stanu, że ustawodawstwo wskazane jako tymczasowe stało się ostatecznym na podstawie art. 16 ust. 3 rozporządzenia nr 987/09.

W ocenie Sądu Najwyższego przepisy dotyczące ustawodawstwa właściwego mają zastosowanie wyłącznie w sytuacji, gdy praca jest rzeczywiście świadczona a działalność gospodarcza wykonywana w różnych państwach członkowskich UE. Jeśli w trakcie procedury wymiany informacji w ramach lojalnej współpracy unijnych instytucji ubezpieczeniowych okaże się, że praca nie była wykonywana a rzekomy pracodawca nie prowadził rzeczywistej działalności gospodarczej, to wówczas nie zachodzi możliwość zastosowania art. 13 rozporządzenia nr 883/04 ani odpowiednich unormowań wykonawczych z rozporządzenia nr 987/09 (m.in. art. 16 ust. 3). Takie stosowanie musi jednoznacznie wynikać z treści porozumienia zawartego między

właściwymi instytucjami ubezpieczeniowymi. Przedmiotowej oceny nie zmienia zawarcie stosownego porozumienia również po upływie dwóch miesięcy. W tych okolicznościach Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że po uzyskaniu przez ubezpieczonego zaświadczenia na formularzu A-1 z zagranicznej (unijnej) instytucji ubezpieczeniowej, polskie instytucje są związane treścią takiego zaświadczenia, chyba że zarzucono oszustwo w zakresie przedstawionych w nim faktów. Z kolei zastrzeżenie zagranicznej instytucji ubezpieczeniowej wniesione z niewielkim opóźnieniem po upływie dwumiesięcznego terminu a przed sporządzeniem dokumentu A-1, nie rodzi skutku polegającego na tym, że początkowe ustalenia instytucji ubezpieczeniowych w zakresie określenia ustawodawstwa (jak się później okazało - niewłaściwego) stają się wiążące dla instytucji ubezpieczeniowych i sądów. Z kolei w stanie faktycznym sprawy, która zakończyła się wyrokiem z 14 czerwca 2018 r., **II UK 179/17** (LEX nr 2510202) ZUS wyznaczył polskie prawo jako ustawodawstwo tymczasowe, bo stwierdził, że praca w innym państwie członkowskim miała charakter marginalny a takie ustalenie nie zostało zanegowane przez instytucję zagraniczną. Na tym tle Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, że decyzja o ustaleniu właściwego ustawodawstwa ma charakter analogiczny, jak zaświadczenie na formularzu A-1 i dlatego ostateczna decyzja dotycząca ustalenia właściwego ustawodawstwa wiąże instytucje zabezpieczenia społecznego innych państw członkowskich oraz może być tylko wyjątkowo modyfikowana przez sądy (np. wówczas, gdy zostaną zgłoszone nowe fakty mające istotny wpływ na ustalenie właściwego ustawodawstwa albo gdy wnioskodawca przedstawi zaświadczenie na formularzu A-1, które obejmuje sporny okres).

Zastosowanie wskazanego wyżej wyjątku od reguły związania sądu powszechnego ustaleniami instytucji zabezpieczenia społecznego znalazło odzwierciedlenie - na gruncie przepisów o delegowaniu pracowników - w wyroku z 9 maja 2018 r., **II UK 241/17** (OSNP 2018 nr 12 poz. 164). Wskazano w nim, że sąd orzekający w sprawie z odwołania od decyzji organu rentowego ustalającej ustawodawstwo właściwe, może ingerować w jej treść w przypadku stwierdzenia oszustwa albo gdyby zawarte w niej rozstrzygnięcie osłabiało ochronę ubezpieczeniową osób korzystających ze swobody przemieszania się.

Warto również zauważyć, że w wyrokach z 14 czerwca 2018 r., **II UK 187/17** oraz **II**

UK 182/17 (LEX nr 2509632) wyrażono istotny pogląd, zgodnie z którym dokonywana na wniosek przedsiębiorcy urzędowa interpretacja przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, obejmuje tę sferę unijnej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w której polski organ rentowy określa ustawodawstwo krajowe jako właściwe. W ocenie Sądu Najwyższego przepisy dotyczące wydawania interpretacji nie zawierają wyłączenia podmiotowego ani przedmiotowego. Jest to istotna cecha, która różnicuje decyzję "interpretacyjną" od innych decyzji wydawanych przez polskie organy rentowe w zakresie indywidualnych spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W wyroku z 9 maja 2018 r., **II UK 150/17** (OSNP 2018 nr 12, poz. 163) przedstawiono doniosłe ze względów praktycznych stanowisko, zgodnie z którym polski organ rentowy - w przypadku pracownika skierowanego przez pracodawcę do pracy w innym państwie członkowskim UE - ma obowiązek przekazać decyzję stwierdzającą niepodleganie tego pracownika polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeniowemu właściwej instytucji zabezpieczenia społecznego państwa, w którym praca jest (była) wykonywana. Zdaniem Sądu Najwyższego jest to pożądane w celu uruchomienia procedury objęcia zainteresowanego pracownika właściwym systemem zabezpieczenia społecznego według zasady *lex loci laboris*.

Na szczególną uwagę zasługuje wyrok z 31 października 2018 r., **II UK 331/17** (Legalis nr 1842205), w którym odstąpiono od dotychczasowej linii orzeczniczej obejmującej wykładnię art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/04 i art. 14 ust. 1 rozporządzenia 987/09. Zgodnie z aktualnie prezentowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, wzorowanym na najnowszej judykaturze TSUE, pracownikiem, który "bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jego pracodawca" jest także pracownik, który nie miał statusu osoby ubezpieczonej na podstawie ustawodawstwa tego państwa członkowskiego (państwa wysyłającego) bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia, jeśli w tym momencie miał miejsce zamieszkania w tym państwie członkowskim.

2.9. Kwestie proceduralne

W odniesieniu do wydanych przez Sąd Najwyższy w roku 2018 rozstrzygnięć obejmujących kwestie proceduralne w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych

warto zauważyć, że w postanowieniu z 20 czerwca 2018 r., **I UZ 14/18**, przyjęto pogląd, zgodnie z którym, jeśli decyzja organu rentowego wydana na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych zawiera stwierdzenie, że ubezpieczony nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik zatrudniony u płatnika składek, to przedmiot rozstrzygnięcia zawartego w decyzji nie ogranicza się tylko do ustalenia płatnika składek.

Zagadnienie dopuszczalnych granic sprostowania wyroku było przedmiotem analizy w sprawie **I UK 110/17** (wyrok z 10 maja 2018 r., LEX nr 2486207). Sąd Najwyższy rozstrzygał kwestię, czy możliwe było sprostowanie sentencji wyroku polegające na zastąpieniu pierwotnego sformułowania "a w pozostałym zakresie odwołanie oddala" nowym zwrotem "i w tym zakresie odwołanie oddala". W ocenie Sądu Najwyższego, jakkolwiek pozostawienie w obrocie prawnym orzeczenia zawierającego sentencję w pierwotnym brzmieniu, czyni wyrok niemożliwym do wykonania wskutek rozstrzygnięcia o żądaniach stron w sposób wzajemnie wykluczający się, to jednak usunięcie wskazanego błędu - ze względu na jego wagę - nie może się odbyć w trybie sprostowania orzeczenia, bowiem w ten sposób doszłoby do merytorycznej zmiany rozstrzygnięcia. Jego eliminacja może nastąpić tylko przy wykorzystaniu środków zaskarżenia co do istoty sprawy.

Z kolei w wyroku z 13 czerwca 2018 r., **III UK 96/17** (Legalis nr 1793942) wyrażono spostrzeżenie, że sąd rozpoznający sprawę o prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową, jest związany wcześniejszym prawomocnym wyrokiem sądowym, jaki zapadł w innej sprawie między tymi samymi stronami o jednorazowe odszkodowanie, w którym przesądzono o tym, że określone schorzenie wskazywane przez ubezpieczonego nie jest chorobą zawodową.

Wskazana teza nie stoi w sprzeczności ze stanowiskiem zaprezentowanym w wyroku z 22 lutego 2018 r., **II UK 713/16** (LEX nr 2490065) w którym stwierdzono, że prawomocne orzeczenie sądowe przyznające osobie zainteresowanej prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu rolniczej choroby zawodowej, nie przesądza o wyniku sporu sądowego w zakresie ustalenia prawa do renty rolniczej. Wynika to bowiem z oceny, że w sprawie o rentę - wobec odmienności konstrukcyjnych zdarzeń ubezpieczeniowych związanych z jednorazowym odszkodowaniem (stały lub długotrwały uszczerbek na zdrowiu) i rentą rolniczą (niezdolność do pracy w

gospodarstwie rolnym) - należy wykazać istnienie takiej niezdolności oraz związek między nią a schorzeniem uprzednio zakwalifikowanym jako rolnicza choroba zawodowa.

V. Orzeczenia w pozostałych sprawach

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

Wśród orzeczeń Sądu Najwyższego wydanych w sprawach z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów, regulacji energetyki, telekomunikacji i transportu kolejowego w okresie przypadającym przed 3 kwietnia 2018 r. na szczególną uwagę zasługują następujące rozstrzygnięcia.

W wyroku z 1 marca 2018 r., **III SK 10/17** (LEX nr 2499775) stwierdzono, że zmiana zalecenia Komisji Europejskiej i opracowanie nowego modelu regulacyjnego są okolicznościami, które uzasadniają weryfikację adekwatności i proporcjonalności obowiązków regulacyjnych nałożonych na przedsiębiorcę o znaczącej pozycji rynkowej na rynku kończenia połączeń w jego sieci telekomunikacyjnej. Interesujący pogląd został wyrażony w sprawie **III SK 6/17** (wyrok z 7 marca 2018 r., OSNP 2018 nr 12, poz. 166), w której zwrócono uwagę na okoliczność, że przedsiębiorca, który nie podejmuje niezwłocznie działań służących wykonaniu decyzji Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów stwierdzającej naruszenie reguł konkurencji, lecz odwleka jej realizację do czasu wypracowania nowego modelu rozliczeń z klientami, umyślnie narusza art. 107 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów. Wartym odnotowania jest także pogląd zaprezentowany w wyroku z 20 marca 2018 r., **III SK 5/17** (LEX nr 2510667), w którym Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że stosowanie art. 4 pkt 10 oraz art. 9 ust. 1 i 2 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów nie zawsze wymaga - i w odniesieniu do każdej praktyki ograniczającej konkurencję - przeprowadzenia złożonych analiz ekonomicznych celem ustalenia faktu posiadania pozycji dominującej i jej nadużycia. Na koniec tej części prezentacji trzeba zauważyć, że w sprawie z zakresu regulacji energetyki (wyrok z 20 marca 2018 r., **III SK 12/17**, OSNP 2018 nr 11, poz. 155) podkreślono, że sprzeczność zasad ustalania przez Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki stawki opłaty

zastępczej określonej w art. 9a ust. 8 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne z art. 217 Konstytucji RP uniemożliwia nałożenie na przedsiębiorstwo energetyczne kary pieniężnej wyliczonej na podstawie tej opłaty.

2. Sprawy ze skargi na przewlekłość postępowania

W okresie przypadającym do dnia 2 kwietnia 2018 r. Sąd Najwyższy wydał 7 postanowień, w których stwierdził istnienie przewlekłości postępowania sądowego, natomiast w 9 przypadkach oddalił skargę. W tym kontekście można przywołać interesujące stanowisko przedstawione w postanowieniu z 23 stycznia 2018 r., **III SPP 63/17** (LEX nr 2459694), zgodnie z którym nieuzasadniona jest skarga na przewlekłość postępowania, które na podstawie art. 477¹³ k.p.c. mogło się zakończyć tylko jego umorzeniem. W innej sprawie przyjęto - kierując się dotychczasowym dorobkiem orzecznictwa Sądu Najwyższego - że skarga wniesiona po wyznaczeniu terminu rozprawy odwoławczej zarządzeniem wydanym przed upływem 12 miesięcy liczonych od momentu, w którym akta sprawy wpłynęły do sądu drugiej instancji, jest co do zasady nieuzasadniona (postanowienie z 7 marca 2018 r., **III SPP 12/18**, LEX nr 2496309).

3. Sprawy z odwołań sędziów i prokuratorów

Wśród kilku spraw wszczętych odwołaniami sędziów od uchwał Krajowej Rady Sądownictwa i od decyzji Ministra Sprawiedliwości, które w okresie do 2 kwietnia 2018 r. zostały przez Sąd Najwyższy rozpoznane w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, zgodnie z jej właściwością, na uwagę zasługuje wyrok z 15 marca 2018 r., **III KRS 1/18** (OSNP 2018 nr 9, poz. 131), w którym przyjęto, że decyzja Ministra Sprawiedliwości w przedmiocie udzielenia sędziemu urlopu dla poratowania zdrowia nie jest decyzją uznaniową.

W innym orzeczeniu (wyrok z 15 marca 2018 r., **III KRS 4/18**, OSNP 2018 nr 12, poz. 167) stwierdzono z kolei, że referendarz sądowy albo asystent sędziego, którzy w latach 2011-2016 zdali egzamin sędziowski bez odbycia aplikacji w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury, mogą zostać mianowani na stanowisko asesora sądowego. Uzasadniając ten pogląd, Sąd Najwyższy wywiódł, że intencją, która przyświecała ustawodawcy w trakcie prac legislacyjnych nad projektem ustawy z dnia

11 maja 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury, ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw, było przyznanie wybranym osobom - w ramach jednorazowej procedury, regulowanej art. 15 tej ustawy - możliwości ubiegania się o uzyskanie statusu asesora sądowego, mimo niespełnienia warunku ukończenia aplikacji w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury.

Z kolei w sprawach dotyczących odwołań prokuratorów na odnotowanie zasługuje wyrok z 9 stycznia 2018 r., **III PO 19/17** (LEX nr 2439953), w którym stwierdzono, że prokurator nie ma roszczenia o przeniesienie go w stan spoczynku w sytuacji określonej w art. 71 § 1 Prawa o ustroju sądów powszechnych w związku z art. 127 § 1 Prawa o prokuraturze. Zdaniem Sądu Najwyższego przywołana regulacja nie określa kryteriów przeniesienia prokuratora w stan spoczynku, gdy z powodu choroby nie pełnił służby przez okres roku. Decyzja podejmowana w tym przedmiocie nie zależy od negatywnych ani pozytywnych rokowań odnośnie do stanu zdrowia prokuratora i jego powrotu do pracy. W przeciwnym razie ustawodawca uregulowałby szczegółowo sytuację spowodowaną dłuższym niewykonywaniem pracy z powodu choroby. Prokurator pozostaje w stosunku zatrudnienia przez cały czas (także podczas choroby), jakkolwiek może nie wykonywać pracy z przyczyn usprawiedliwionych. Jego choroba - w przeciwieństwie do powszechnego zatrudnienia pracowniczego (art. 53 k.p.) - nie stanowi podstawy rozwiązania stosunku służbowego, a przeniesienie w stan spoczynku nie jest uzależnione od systemowego zabezpieczenia chorobowego w okresie niezdolności do pracy. W konsekwencji należy stwierdzić, że prokuratorowi nie przysługuje roszczenie o przeniesienie w stan spoczynku w okolicznościach wskazanych w art. 71 § 1 Prawa o ustroju sądów powszechnych w związku z art. 127 § 1 Prawa o prokuraturze, a to oznacza, że decyzja wydawana w tym przedmiocie zależy od ustaleń faktycznych i oceny prawnej Prokuratora Generalnego.

4. Sprawy ze skarg na uchwały organów samorządów zawodowych

W okresie sprawozdawczym Sąd Najwyższy rozpoznał 2 sprawy zainicjowane skargami na uchwały podjęte przez organy samorządów zawodowych (wyroki z 7 marca 2018 r., **III ZS 4/17**, LEX nr 2497592 oraz **III ZS 5/17**, LEX nr 2497593). W obydwu przypadkach skargi Ministra Sprawiedliwości na uchwały walnego

zgromadzenia komorników izby komorniczej zostały uwzględnione.

VI. Pytania prejudycjalne do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

W roku sprawozdawczym, w zakresie spraw objętych właściwością Izby, Sąd Najwyższy sześciokrotnie zwracał się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) z pytaniami prawnymi kierowanymi w trybie art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). We wszystkich przypadkach wątpliwości wykładnicze dotyczyły zgodności z prawem unijnym niektórych krajowych rozwiązań normatywnych dotyczących ustroju sądownictwa i organów ochrony prawnej, jakie w ostatnim czasie zostały przez ustawodawcę wprowadzone do polskiego porządku prawnego.

Postanowieniem z 2 sierpnia 2018 r., **III UZP 4/18** (OSNP 2018 nr 12, poz. 165) Sąd Najwyższy w składzie powiększonym, który rozpoznawał sprawę z zakresu ubezpieczeń społecznych o ustalenie podlegania ustawodawstwu właściwemu w trybie przepisów wspólnotowych o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w związku z wyznaczeniem do tego składu 2 sędziów, wobec których miały zastosowanie nowe regulacje ustawowe skutkujące ich "przedwczesnym" i "przymusowym" przejściem w stan spoczynku, powziął istotne wątpliwości natury prawnej dotyczące wykładni art. 19 ust. 1 w związku z art. 4 ust. 3 i art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE), art. 267 TFUE, art. 21 i 47 Karty Praw Podstawowych oraz art. 2, art. 6 ust. 1, art. 9, 11 i 21 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy - w kontekście naruszenia zasad nieusuwalności sędziów, skutecznej ochrony sądowej i państwa prawnego oraz zastosowania dyskryminacji ze względu na wiek - przez obniżenie w ustawodawstwie krajowym wieku przejścia w stan spoczynku sędziów sądu ostatniej instancji (z 70 do 65 roku życia), wbrew ich woli.

Powyższe wątpliwości zostały ponowione w postanowieniu z 3 października 2018 r., **II PK 153/17**, (Legalis nr 1828617) w związku z rozpoznawaniem przez Sąd Najwyższy w składzie zwykłym, w którym zasiadał sędzia mający ukończone 65 lat, skargi kasacyjnej wniesionej w sprawie z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę. Przedmiotowa sprawa została wszczęta przez polskiego pracownika

zatrudnionego w spółce z siedzibą w Szwajcarii, którego miejsce zatrudnienia - według treści umowy o pracę - miało znajdować się na terytorium Francji.

Z kolei w sprawie **III PO 6/18** (postanowienie z 1 sierpnia 2018 r., LEX nr 2531338) Sąd Najwyższy w składzie zwykłym, rozpoznającym odwołanie sędziego Sądu Najwyższego od uchwały Krajowej Rady Sądownictwa wyrażającej negatywną opinię w przedmiocie dalszego zajmowania stanowiska sędziego po osiągnięciu przez niego obniżonego wieku spoczynkowego, przedstawił wątpliwości dotyczące zgodności przepisów prawa polskiego (określających ustrój Sądu Najwyższego, w tym właściwość jego Izb) z art. 47 k.k.p. w związku z art. 9 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE.

Zbliżonej problematyki dotyczyło postanowienie z 30 sierpnia 2018 r., **III PO 7/18** (LEX nr 2542293) wydane w związku ze sprawą z odwołania sędziego Naczelnego Sądu Administracyjnego od uchwały Krajowej Rady Sądownictwa wyrażającej negatywną opinię w przedmiocie dalszego zajmowania stanowiska sędziego po osiągnięciu przez niego obniżonego wieku spoczynkowego. W tym przypadku wątpliwości interpretacyjne Sądu Najwyższego dotyczyły zgodności z art. 267 TFUE w związku z art. 19 ust. 1 i art. 2 TUE oraz art. 47 k.p.p. przepisów prawa polskiego o ustroju Sądu Najwyższego, na podstawie których została utworzona nowa izba, wyłącznie właściwa do rozpoznawania odwołań od uchwał KRS, przy czym z uwagi na sposób, w jaki nastąpiła obsada stanowisk orzeczniczych w tej izbie, można mieć wątpliwości czy jest ona "sądem niezależnym i niezawisłym" w rozumieniu prawa unijnego.

Wreszcie w dwóch sprawach (postanowienia z 19 września 2018 r., **III PO 8/18**, Legalis nr 1823593 oraz **III PO 9/18**; ze zdaniem odrębnymi), zainicjowanych pozwami wniesionymi przez 2 sędziów Sądu Najwyższego przeciwko Sądowi Najwyższemu o ustalenie istnienia stosunku służbowego sędziego Sądu Najwyższego w stanie czynnym, pytania prejudycjalne dotyczyły wykładni art. 47 k.p.p. w związku z art. 9 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE oraz art. 267 TFUE w związku z art. 19 ust. 1 i art. 2 TUE, w kontekście, czy w razie wniesienia przez sędziego sądu ostatecznej instancji państwa członkowskiego pozwu, opartego na zarzucie naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, sąd niewłaściwy do rozpoznania takiej sprawy powinien - w celu udzielenia ochrony powodowi - odmówić zastosowania przepisów krajowych i przystąpić do jej rozpoznania.

VII. Wnioski końcowe

W podsumowaniu analizy działalności orzeczniczej Izby w roku 2018 należy po raz kolejny zauważyć, że wartość przedmiotu zaskarżenia warunkująca dopuszczalność wniesienia skargi kasacyjnej w sprawach z zakresu prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych jest zbyt niska. Utrzymanie na poziomie 10.000 zł progu, który decyduje o tym, czy skarga kasacyjna może być wniesiona w takich sprawach, nie jest uzasadnione, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę, że obecnie praktycznie w każdej sprawie z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (poza nielicznymi wyjątkami) skarga kasacyjna jest dopuszczalna (wynika to m.in. z faktu, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę na przestrzeni ostatnich lat sukcesywnie wzrastała i aktualnie - od 1 stycznia 2019 r. - kształtuje się na poziomie 2.250 zł). Taki stan rzeczy wyłącza "nadzwyczajny" charakter przypisywany skardze kasacyjnej i sprowadza Sąd Najwyższy, który z natury powinien orzekać w postępowaniu kasacyjnym jako "sąd prawa", do roli sądu trzeciej instancji.

Prezes Sądu Najwyższego

SSN Józef Iwulski