

# Teresa Flemming-Kulesza

---

## Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

---

Palestra 41/1-2(469-470), 222-227

---

1997

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

---

---

Teresa Flemming-Kulesza

## **Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

### **I. Sprawy administracyjne**

1. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowaną pracownicą urzędu państwowego.

Wyrok z dnia 14 maja 1996 r. – III ARN 93/95:

„Przepis art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) przewidujący możliwość rozwiązania stosunku pracy z mianowania z kobietą, która osiągnęła 60 lat życia, nie jest sprzeczny z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Z przepisu art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 29 kwietnia 1985 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz.U. z 1991 r. Nr 109, poz. 470 ze zm.) nie wynika, iż nakłada on na sąd obowiązek zwrócenia się do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym co do zgodności aktu ustawowego albo innego aktu normatywnego z Konstytucją lub aktem ustawowym”.

Sąd Najwyższy rozpoznawał rewizję nadzwyczajną od wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego, który oddalił skargę pracownicy na decyzję o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z powołaniem się na art. 13 ust. 1 pkt 5 wskazanej wyżej ustawy o pracownikach urzędów państwowych (przewidujący taką możliwość w razie osiągnięcia przez mianowaną pracownicę 60 lat życia). W rewizji tej podniesiono, że NSA naruszył art. 25 ust. 1 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym przez zaniechanie wystąpienia z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego co do zgodności z Konstytucją wymienionego art. 13 ust. 1 pkt 5, mimo istnienia orzeczenia tego Trybunału z dnia 24 września 1991 r., w którym uznano za dyskryminujący kobiety będące nauczycielkami akademickimi podobny w swej wymowie art. 95 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym

Podnoszono też zarzuty dotyczące postępowania dowodowego i wykładni art. 13 ust. 1 pkt 5, które doprowadziły do zanegowania zakazu dyskryminacji kobiet.

Sąd Najwyższy uznał, że Naczelny Sąd Administracyjny nie miał obowiązku wystąpienia do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym. Z przepisu art. 11 ust. 1 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym wynika możliwość, a nie powinność skierowania pytania prawnego i to pod warunkiem, że od odpowiedzi na nie zależy rozstrzygnięcie sprawy.

Zdaniem Sądu Najwyższego Naczelny Sąd Administracyjny prawidłowo zastosował przepis art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, który to przepis nie jest sprzeczny z normami konstytucyjnymi (art. 67 ust. 2 i art. 78 Konstytucji z 1952 r.). W myśl przepisu art. 13 ust. 1 pkt 5 rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie nabycia prawa do emerytury na podstawie przepisów dotyczących ogółu pracowników. Ponieważ w myśl ogólnych przepisów emerytalnych nabycie prawa do emerytury przez kobiety następuje w wieku 60 lat (przy spełnieniu warunku posiadania wymaganego okresu zatrudnienia), zaś w wypadku mężczyzn w wieku 65 lat, wobec tego możliwe jest zwolnienie pracownicy o 5 lat wcześniej niż mianowanego urzędnika państwowego – mężczyzny, co w indywidualnym przypadku może być odczuwane jako przejaw dyskryminacji. Unormowanie to stanowi konsekwencję uprzywilejowania kobiet w zakresie możliwości wcześniejszego niż mężczyźni uzyskania uprawnień emerytalnych. W ustaleniach dotyczących dyskryminacji, czy też równego traktowania w prawie nie można pomijać – zdaniem Sądu Najwyższego – tego, że dyskryminację stanowi nie tylko niejednakowe ukształtowanie praw i obowiązków osób charakteryzujących się w równym stopniu daną cechą istotną, ale również ustanowienie tych samych praw i obowiązków (równe traktowanie) dla podmiotów różniących się od siebie w aspekcie kryteriów uznanych za znaczące. Na tle naszego ustawodawstwa Trybunał Konstytucyjny przyjmuje (por. orzeczenie z dnia 24 października 1989 r., K 6/89), że nie stanowią dyskryminacji mężczyzn unormowania przewidujące możliwość wcześniejszego uzyskania emerytury przez kobiety, a nawet że zrównanie w prawie pod tym względem płci, oznaczałoby dyskryminację kobiet. Wprawdzie we wspomnianym już orzeczeniu z dnia 24 września 1991 r. (Kw 5/91, Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego z 1991 r., poz. 5) Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodny z Konstytucją (z art. 67 ust. 2 i art. 78 ust. 1 i 2) w części dotyczącej kobiet – nauczycieli akademickich przepis art. 95 ust. 2 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, jednakże istotna różnica między tym przepisem a omawianym art. 13 ust. 1 pkt 5

ustawy o pracownikach urzędów państwowych polegała na tym, że stanowił on o wygaśnięciu stosunku pracy z nauczycielem akademickim z końcem roku akademickiego, w którym nauczyciel ten osiągnął wiek emerytalny. Po wydaniu tego orzeczenia Sejm znowelizował tylko ten przepis (art. 95), dając tym samym pośrednio wyraz przekonaniu, że analogiczne przepisy innych ustaw, np. ustawy o pracownikach urzędów państwowych, ustawy o pracownikach samorządowych nie zawierają w swej treści rozstrzygnięć dyskryminujących kobiety.

Sąd Najwyższy stwierdził, że z ogólnospołecznego punktu widzenia niższy wiek emerytalny kobiet i możliwość wcześniejszego niż mężczyźni przechodzenia na emeryturę stanowi cenne i korzystne rozwiązanie, o czym świadczy gwałtowność protestów wobec pomysłu jednolitego ukształtowania warunków nabywania praw emerytalnych przez mężczyzn i kobiety. Świadczy to jednocześnie o tym, że korzyści wynikające dla kobiet z przywileju niższego wieku emerytalnego w skali ogólnospołecznej wyraźnie górują nad negatywnymi konsekwencjami stanowiącymi następstwo związania możliwości zwolnienia z pracy z nabyciem prawa do emerytury (osiągnięciem wieku emerytalnego).

2. Sprawy kombatanckie.

Wyrok z dnia 29 maja 1996 r. – III ARN 96/95:

**„Pojęcie «osoba podlegająca represjom w hitlerowskich obozach koncentracyjnych» oznacza również dziecko poczęte, jeżeli urodziło się żywe (art. 4 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego – Dz.U. Nr 17, poz. 75 z zm. w zw. z art. 8 § 2 k.c. i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 7 stycznia 1993 r. o planowaniu rodziny, ochronie ludzkiego płodu i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży – Dz.U. Nr 17, poz. 78)»**

Sąd Najwyższy rozpatrywał sprawę osoby urodzonej 11 lutego 1945 r. która w okresie pierwszych trzech miesięcy życia płodowego przebywała w łonie matki w hitlerowskim obozie koncentracyjnym na Majdanku. Zdaniem Sądu Najwyższego, art. 4 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o kombatantach powinien być interpretowany przy uwzględnieniu treści art. 8 § 2 k.c., z którego wynika, że zdolność prawną ma także dziecko poczęte, z tym, iż prawa i zobowiązania majątkowe uzyskuje ono pod warunkiem, że urodzi się żywe.

## II. Sprawy z zakresu prawa pracy

Problematyka związkowa

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1996 r. – I PZP 38/95:

„1. Zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego «Solidarność», która jako jedyna organizacja tego związku zakresem swego działania obejmuje cały zakład pracy (art. 3 k.p.).

2. Związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma obowiązku zmiany swej struktury organizacyjnej w przypadku przekształceń zakładu pracy, jednakże zakładową organizacją związkową w rozumieniu prawa jest tylko jednostka organizacyjna spełniająca warunek z pkt. 1”.

W obszernym uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy rozważał konsekwencje przekształceń zakładów pracy polegające na tym, że w jednym zakładzie – niezależnie od woli pracodawcy albo też w wyniku jego działań lub działania związku zawodowego – mogą istnieć dwie (lub więcej) zakładowe organizacje związkowe.

Żaden przepis prawa w wyraźny sposób nie definiuje pojęcia „zakładowa organizacja związkowa”. Żaden też nie zakazuje jednoznacznie działania w jednym zakładzie pracy więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej tego samego związku zawodowego. Jednakże w świetle analizy całego systemu prawa nie można obronić tezy o dopuszczalności takiej sytuacji. Przede wszystkim z wielokrotnie używanej przez ustawodawcę nazwy wynika, że musi to być organizacja „zakładowa”, czyli działająca w zakładzie pracy. Nie można traktować jako „zakładowej” takiej jednostki organizacyjnej związku zawodowego, która obejmuje swoim działaniem tylko część zakładu pracy. Jest to inna jednostka organizacyjna, odpowiednio do zakresu jej działania.

Poza wykładnią gramatyczną za przyjętą tezę przemawia funkcja spełniana przez różne przepisy przyznające określone kompetencje zakładowej organizacji związkowej. Kompetencjom takiego ogniwa organizacyjnego odpowiadają obowiązki pracodawcy. Pracodawca nie ma prawnie określonego obowiązku działania wobec struktury organizacyjnej, która nie jest wskazana w ustawie.

Sąd Najwyższy rozważał też zasadę samorządności związków zawodowych wynikającą z treści art. 1 ust. 2 i art. 9 ustawy o związkach zawodowych. Przestrzegając tej zasady należy pamiętać, że oznacza ona niezależność związków zawodowych w ich działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Nie jest to więc niezależność od ustawodawcy, który może przyznać określone kompetencje wskazanym jednostkom organizacyjnym związku.

Z kolei brak jest normy prawnej nakazującej związkowi zawodowemu dostosowanie własnej struktury do organizacji zakładu pracy,

a w szczególności nakazującej przymusowe zlikwidowanie jednej z struktur związkowych uważanych za zakładowe. Jedyną sankcją istnienia kilku ogniw, traktowanych przez związek zawodowy jako zakładowe organizacje związkowe jest to, że żadna z tych organizacji nie może być w rzeczywistości za taką uznawana, w rozumieniu stosownych przepisów prawa pracy.

### III. Inne sprawy

Postanowienie z dnia 27 sierpnia 1996 r. – I PKN 6/96:

**„Radca prawny może być pełnomocnikiem pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, jeżeli działa jako przedstawiciel związku zawodowego (art. 465 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.) i jeżeli jest radcą prawnym związku zawodowego to może w imieniu pracownika wnieść także kasację (art. 465 § 1 zdanie drugie k.p.c.)”.**

Sąd Najwyższy rozpoznawał kasację powoda (pracownika) od wyroku Sądu Wojewódzkiego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekającego jako sąd rewizyjny. Kasację tę wniósł w imieniu pracownika radca prawny. Ponieważ wyrok sądu drugiej instancji zapadł 12 lipca 1996 r., to zgodnie z art. 11 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego... (Dz.U. Nr 43, poz. 189), co do zasady możliwe było złożenie kasacji i należało zbadać, czy jest ona dopuszczalna.

Zgodnie z przepisem art. 393<sup>2</sup> § 1 k.p.c. kasacja powinna być wniesiona przez pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym. Natomiast w myśl art. 465 § 1 zdanie drugie k.p.c. kasację w imieniu pracownika może wnieść jedynie adwokat, a także radca prawny związku zawodowego, czyli nie może jej wnieść radca prawny nie będący radcą prawnym związku zawodowego.

Gdyby uznać, że każdy radca prawny na podstawie art. 393<sup>2</sup> § 1 k.p.c. może wnieść kasację w imieniu osoby fizycznej, bez względu na rodzaj sprawy, to należałoby uznać, że przepis art. 465 § 1 zdanie drugie k.p.c. oznacza ograniczenie pracownika w możliwościach wniesienia kasacji. Byłoby to sprzeczne z funkcją przepisów regulujących postępowanie odrębne w sprawach ze stosunku pracy. W postępowaniu tym pracownik ma większe możliwości działania i jest ono bardziej odformalizowane niż postępowanie zwykłe.

Przepis art. 465 § 1 zdanie drugie k.p.c. należy interpretować w powiązaniu ze zdaniem pierwszym § 1 art. 465 k.p.c., a także z przepisem art. 393<sup>2</sup> § 1 i art. 87 k.p.c. Wykładnia ta prowadzi do następujących wniosków. Aby kasację mógł wnieść w imieniu pracownika radca prawny związku zawodowego musi on być ustanowiony

pełnomocnikiem pracownika jako przedstawiciel związku zawodowego (art. 465 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.). Z użytego w tym przepisie słowa „również” wynika, że pełnomocnikiem pracownika mogą być zarówno osoby wymienione w art. 87 k.p.c., jak „również” wymienione w art. 465 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.

Według znowelizowanego brzmienia art. 87 k.p.c. pełnomocnikiem może być adwokat lub radca prawny, a ponadto współuczestnik sporu, jak również rodzice, małżonek, rodzeństwo lub zstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia (§ 1). Nadto pełnomocnikiem osoby prawnej lub podmiotu gospodarczego, w tym nie posiadającego osobowości prawnej, może być również pracownik tej jednostki albo jej organu nadrzędnego, a Rada Ministrów może ustalić odrębne zasady ustanawiania pełnomocników przez państwowe osoby prawne lub państwowe jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej. Osoba prawna prowadząca, na podstawie odrębnych przepisów obsługę prawną podmiotu gospodarczego może udzielić pełnomocnictwa procesowego w jego imieniu adwokatowi lub radcy prawnemu, jeżeli została do tego upoważniona przez ten podmiot (art. 87 § 2 k.p.c.). Z przepisu art. 87 k.p.c. wynika tylko ogólna zasada dotycząca możliwości ustanowienia pełnomocnika. Nie reguluje ona natomiast kwestii, kto w rzeczywistości jest adwokatem, czy radcą prawnym i wykonuje taki zawód. W tym zakresie należy sięgnąć do ustaw ustrojowych dotyczących wykonywania zawodu adwokata i radcy prawnego. Wykonywanie zawodu radcy prawnego polega na obsłudze prawnej i jest uregulowane w ustawie z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145 ze zm.) oraz w art. 24 ustawy z dnia 23 grudnia o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324 ze zm.). Nieuprawniony jest pogląd, że przepis art. 87 § 1 k.p.c. jako późniejszy i szczególny zmienił zasady wykonywania zawodu radcy prawnego. Wyłączone jest zastępowanie w procesie cywilnym osób fizycznych, poza zakresem art. 24 ustawy o działalności gospodarczej (osób prowadzących działalność gospodarczą w sprawach jej dotyczących). Jeżeli więc radca prawny nie może być pełnomocnikiem osoby fizycznej na podstawie art. 87 § 1 k.p.c., to nie może też skutecznie wnieść w jej imieniu kasacji na podstawie art. 393<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Natomiast radca prawny może być pełnomocnikiem pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, jeżeli działa jako przedstawiciel związku zawodowego (art. 465 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.) i jeżeli jest radcą prawnym związku zawodowego, to może w imieniu pracownika wnieść także kasację (art. 465 § 1 zdanie drugie k.p.c.).