

Teresa Flemming-Kulesza

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

Palestra 42/9-10(489-490), 179-190

1998

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, 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. Dopuszczalność skargi do Naczelnego Sądu Administracyjnego

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1998 r., III ZP 46/97:

Na decyzję Ministra Edukacji Narodowej lub innego właściwego ministra, podjętą na podstawie art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), o uchyleniu uchwały senatu lub decyzji rektora uczelni przysługuje skarga do Naczelnego Sądu Administracyjnego.

Sąd Najwyższy rozpoznawał zagadnienie prawne przedstawione przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego: czy dopuszczalna jest skarga do Naczelnego Sądu Administracyjnego na akt nadzorczy podejmowany na podstawie art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym?

W uzasadnieniu podjętej uchwały podniesiono, że z uwagi na prawnie gwarantowaną autonomię szkół wyższych, z mocy wyraźnego przepisu ustawy („organy państwowe lub organy samorządu terytorialnego mogą podejmować decyzje dotyczące uczelni jedynie w wypadkach przewidzianych w ustawach” – art. 7 ustawy o szkolnictwie wyższym), szkoły wyższe i ich organy nie są ani organizacyjnie, ani też służbowo podporządkowane żadnemu organowi administracji publicznej. Tego typu podporządkowanie nie wynika także z przepisów ustawy z dnia 23 października 1987 r. o Ministrze Edukacji Narodowej. Minister ten, lub inny właściwy minister, sprawuje nadzór państwowy nad uczelniami państwowymi (art. 31 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym). Nadzór ten ma jednak wyłącznie charakter tzw. nadzoru prawnego, czyli dotyczy badania zgodności działań organów uczelni z przepisami ustawowymi i statutem uczelni. Minister w szczególności

podejmuje w ciągu miesiąca decyzję o uchyleniu uchwały senatu uczelni lub decyzji rektora w przypadku stwierdzenia ich niezgodności z przepisami prawa lub statutu uczelni (art. 31 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym).

W aktualnym stanie prawnym kognicją Naczelnego Sądu Administracyjnego objęte są w zasadzie wszelkie akty, czynności, działania i sprawy załatwiane przez organy administracji publicznej, o ile nie mają one charakteru cywilnoprawnego i o ile wyraźny przepis ustawy nie stanowi inaczej.

Prawną podstawę skargi do Naczelnego Sądu Administracyjnego na decyzje administracyjne stanowi art. 16 ust. 1 pkt 1 ustawy o NSA. Pojęcie „decyzji administracyjnej” rozumiane jest w tym wypadku szeroko i obejmuje zarówno decyzje wydawane na zasadach i w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania administracyjnego, jak i decyzje wydawane w innym postępowaniu, aniżeli uregulowane w Kodeksie postępowania administracyjnego. Jednakże w każdym wypadku w grę wchodzić musi rozstrzygnięcie prawne mające prawne znamiona „decyzji administracyjnej” w znaczeniu prawnomaterialnym. Decyzja podejmowana na podstawie art. 31 ust. 2 i ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym ma wszelkie znamiona decyzji administracyjnej.

Postanowienie z dnia 24 września 1997 r., III RN 44/97:

Wyczerpanie toku instancji nie jest warunkiem wniesienia skargi do Naczelnego Sądu Administracyjnego przez prokuratora, chociażby brał on udział w postępowaniu administracyjnym.

2. Znaki towarowe

Wyrok z dnia 12 grudnia 1997 r., III RN 74/97:

Utrwalona praktyka rejestracji nazwisk wybitnych postaci historycznych, jako znaków towarowych, stwarza domniemanie braku sprzeczności takich znaków z zasadami współzycia społecznego. Domniemanie to może być obalone w konkretnej sprawie z zachowaniem przepisów postępowania (art. 7, art. 77 ust. 1 i art. 80 k.p.a.).

Sąd Najwyższy rozpoznał rewizję nadzwyczajną od decyzji Komisji Odwoławczej przy Urzędzie Patentowym, którą utrzymana została w mocy decyzja Urzędu Patentowego o odmowie zarejestrowania znaku słownego „Jan III Sobieski”.

Podstawę decyzji organu pierwszej instancji stanowiło ustalenie, że oznaczenie imieniem i nazwiskiem króla Jana III Sobieskiego takich towarów jak papierosy – czemu ma służyć zgłoszony znak towarowy – byłoby ewidentnym naruszeniem obowiązujących zasad współzycia społecznego.

Według stanowiska Komisji Odwoławczej Jan III Sobieski nie może być znakiem towarowym dla jakichkolwiek towarów. Zdaniem Komisji potrzebne jest wyrażenie bezpośrednio w prawie zasady ochrony nazwisk historycznych przed komercjalizacją i swoistym zawłaszczeniem w obrocie gospodarczym.

Sąd Najwyższy uchylił zaskarżoną decyzję i przekazał sprawę Komisji Odwoławczej przy Urzędzie Patentowym RP do ponownego rozpoznania powołując się na następujące argumenty:

1. W okresie międzywojennym zarejestrowane zostały takie znaki towarowe jak „Norwid”, „Kościuszko”, „Kazimierz Wielki”, „Polonia”, „Bartosz Głowacki”, „Sobieski”, „Piłsudski”, „Szopen”, co może wskazywać na utrwaloną praktykę rejestracji nazwisk wybitnych postaci historycznych jako znaków towarowych.

2. W powojennej praktyce Urzędu Patentowego zarejestrowano, między innymi, takie znaki, jak: „Chopin”, „Waza”, „Kopernik”, „Mieszko”, „Jagiellończyk”, „Batory”, „Pułaski”, „Tadeusz Kościuszko”, co może świadczyć o kierunku orzecnictwa, w którym nie dostrzegano w polskim systemie zasad współzycia społecznego przeszkód w używaniu nazwisk postaci historycznych jako znaków towarowych.

3. Rejestrowane były nazwiska historyczne w ramach spółek prawa handlowego.

4. W praktyce orzeczniczej państw-członków Unii Europejskiej uznaje się zdolność rejestracyjną nazwisk historycznych jako znaków towarowych.

5. Powyższym okolicznościom nie zostały przeciwstawione w toku postępowania w sprawie oceny i fakty, które podważałyby domniemanie zgodności praktyki orzeczniczej Urzędów Patentowych z przyjętymi w społeczeństwie normami moralnymi.

Wyrok zapadł ze zdaniem odrębnym.

II. Sprawy z zakresu prawa pracy

1. Prawo pracy a prawo handlowe

Wyrok z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 201/97:

Umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w tym zakresie, w jakim reguluje prawa i obowiązki zatrudnionych w niej pracowników będących współnikami, a nadto czyni to w sposób bardziej korzystny niż powszechnie obowiązujące przepisy, jest źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.).

Sąd Najwyższy rozpoznał sprawę, w której umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością zawierała postanowienie, iż jednomyślną uchwałą zgromadzenia współników odbytego w pełnym składzie udziału

łowców wymagają następujące sprawy: ustalenie wynagrodzenia wspólnika zatrudnionego w spółce oraz rozwiązanie z nim umowy o pracę, bądź zmiana warunków pracy lub płacy. Zdaniem Sądu Najwyższego brak jest podstaw do zakwestionowania powyższego postanowienia pod względem zgodności z prawem pracy.

Komentatorzy do Kodeksu handlowego uważają, że przystępując do rokowań mających na celu uzgodnienie treści umowy spółki, wspólnicy stanowią „własne prawo” utworzonej następnie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Nie można umowy spółki pozbawiać przymiotu źródła prawa pracy, o jakim mowa w art. 9 § 1 k.p. Wprawdzie umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie jest *expressis verbis* wymieniona w tym przepisie, niewątpliwie jednak odpowiada pojęciu „statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy”. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem, iż postanowienia umowy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością mogą być zaliczone do przepisów prawa pracy tylko wówczas, gdy regulują prawa i obowiązki pracowników nie będących wspólnikami.

Wyrok z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97:

Przyjęcie, że umowa o pracę pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a jej wyłącznym udziałowcem i członkiem jednoosobowego zarządu, zawarta z zachowaniem wymagań określonych w art. 203 k.h., jest nieważna jako sprzeczna z prawem, zmierzająca do obejścia prawa lub pozorna, wymaga oparcia takiej oceny na ustaleniach faktycznych dotyczących zawarcia umowy, celów do jakich strony zmierzały oraz rodzaju wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej.

Sąd Najwyższy odwołał się do uchwały z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95 (OSNAPiUS 1995 nr 18 poz. 227). W stanie faktycznym sprawy, w której zapadła ta uchwała, umowa o pracę z członkiem jednoosobowego zarządu, będącym jedynym udziałowcem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie została zawarta przez pełnomocnika powołanego uchwałą wspólników. Został więc w sposób jednoznaczny naruszony przepis art. 203 k.h., co prowadziło do uznania nieważności takiej umowy jako sprzecznej z prawem (art. 58 § 1 k.c.). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tej uchwały podkreślił, że zawieranie umów o pracę „z samym sobą” może szczególnie często wykazywać znamiona dokonywania czynności mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.), a także oświadczenia woli składanego dla pozoru (art. 83 § 1 k.c.). Łączy się to z faktem występowania tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, w tym zwłaszcza w roli jedynego wspólnika (jedynego udziałowca), osoby wykonującej wszystkie upra-

wnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników, jednoosobowego zarządu w tym też jego prezesa, oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie mogą się pokrywać z zadaniami należącymi do zarządu spółki. Sąd Najwyższy podniósł także, iż w tych warunkach, gdy do obowiązków pracowniczych ma należeć wykonywanie czynności zarządu spółki, pod znakiem zapytania staje możliwość nawiązania stosunku pracy, gdyż byłby to nie tylko stosunek nawiązany w wyniku zawarcia umowy o pracę „z samym sobą”, ale ponadto byłby też on pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych wymaganych od tego typu stosunku, w szczególności zaś brak byłoby w nim cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Oznacza to, że w tych przypadkach, w których w jednoosobowych spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, utworzonych przez osoby fizyczne, dochodzi do powierzenia jednemu wspólnikowi w umowie wykonywania zadań należących do zakresu zarządu spółki, a jednocześnie wspólnik ten stanowi jej jednoosobowy zarząd, pojęciowo wykluczona jest możliwość, iż na podstawie takiej umowy – niezależnie od jej nazwy – może dojść do nawiązania stosunku pracy. W nawiązanym w takich warunkach stosunku prawnym brakuje bowiem elementu podporządkowania, stanowiącego konstytutywną (niezbędną) cechę stosunku pracy (por. też: wyrok z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 404 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 14 stycznia 1993 r., II UZP 21/92, OSNCP 1993 z. 5 poz. 69).

Podzielając te poglądy Sąd Najwyższy jednakże stwierdził, że aby przyjąć, iż umowa o pracę pomiędzy spółką z o.o., a jej wyłącznym udziałowcem i członkiem jednoosobowego zarządu jest nieważna jako sprzeczna z prawem, zmierzająca do obejścia prawa lub pozorna, konieczne jest poczynienie konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności zawarcia tej umowy, celów do jakich strony zmierzały oraz charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej. Bez tych konkretnych ustaleń ocena, że taka umowa jest nieważna, o ile zachowano warunki określone w art. 203 k.h., jest przedwczesna.

2. Stosunek pracy

Wyrok z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97:

Nie można zakładać, że strony, mające pełną zdolność do czynności prawnych, miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę, którą zawarły (umowę zlecenia).

W rozpoznawanej sprawie powódka gotowała i sprzątała w przedszkolu. Świadczyła te usługi z przerwami, a nie w sposób ciągły, bez

nadzoru przygotowywała posiłki, sprzątała pomieszczenia kuchni i jadalni, przy czym sama dysponowała swoim czasem i nie musiała pozostawać w gotowości do świadczenia pracy, ani oczekiwać na polecenia przełożonego, po wykonaniu zleconych czynności była wolna. Powódka, podpisując własnoręcznie umowy zlecenia, złożyła oświadczenie o nieobejmowaniu jej ubezpieczeniem społecznym. Oświadczyła też przed sądem, że nie kwestionowała zawieranych umów, a teraz je kwestionuje, bo jest to jej potrzebne do zasiłku chorobowego. Powódka była zarejestrowana jako bezrobotna, a otrzymywane wynagrodzenie za stosunkowo krótki czas pracy było wyższe niż pracowników pozostających w dyspozycji zakładu pracy przez co najmniej połowę obowiązującego czasu pracy.

Sąd Najwyższy podkreślił, że skutkami wynikającymi z określonego stosunku prawnego nie można manipulować i przyjmować tylko takie, które w danym momencie są najbardziej korzystne.

Wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97:

O tym, że zatrudnienie wykonywane było w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej, świadczy wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy.

3. Stosunek pracy nauczycieli akademickich

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97:

Z art. 94 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) wynika dla właściwego organu szkoły wyższej powinność wypowiedzenia stosunku pracy adiunktowi, nie mającemu stopnia naukowego doktora habilitowanego, jeżeli upłynął czas określony w art. 88 ust. 2 tejże ustawy lub dłuższy wyznaczony statutem uczelni, chyba że sprzeciwiają się temu szczególne, prawnie doniosłe okoliczności.

Sąd Najwyższy podjął przytoczoną uchwałę po rozpoznaniu następującego zagadnienia prawnego: czy art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym nakłada na rektora obowiązek wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi akademickiemu na podstawie art. 94 ust. 2 powołanej ustawy, czy też przyznaje mu uprawnienie do dokonania wypowiedzenia w sytuacjach, gdy okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia doktora habilitowanego przekracza 9 lat lub okres dłuższy określony statutem uczelni?

W uzasadnieniu uchwały podniesiono między innymi, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 9 lat, chyba że statut uczelni określi dłuższy okres (art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie

wyższym). Zgodnie z art. 94 ust. 2 ustawy, rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym na czas nieokreślony adiunktem nie mającym stopnia naukowego doktora habilitowanego następuje na mocy decyzji właściwego organu z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku akademickiego, w którym upłynął okres 9 lat lub dłuższy przewidziany statutem uczelni.

Wyodrębnienie upływu dziewięcioletniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, jako samoistnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy przy użyciu stanowczej formuły „rozwiązanie następuje”, należy rozumieć, jako zobowiązanie właściwego organu do wypowiedzenia adiunktowi stosunku pracy.

Formalnym wyrazem właściwego wykonywania przez adiunkta obowiązków w zakresie pracy badawczej jest, ostatecznie, awans naukowy, uzasadniający uzyskanie stopnia doktora habilitowanego. Obiektywnie mierzony maksymalny czas przewidziany na rozwój naukowy, uzasadniający uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, określa powszechnie art. 88 ust. 2 ustawy na dziewięć lat. Przyczyna nieuzyskania przez adiunkta stopnia doktora habilitowanego w przepisany terminie jest zasadniczo obojętna. Są okresy *ex lege* usprawiedliwiające przerwę w badaniach naukowych i uzasadniające przedłużenie dziewięcioletniego okresu, o którym stanowi art. 88 ust. 2 ustawy (np. urlop macierzyński, urlop dla poratowania zdrowia i inne). Swoiste warunki i charakter poszczególnych uczelni uwzględniane są przez możliwość wyznaczenia w ich statutach dłuższego terminu rotacji. Statut uczelni może też rozszerzyć katalog zdarzeń (sytuacji) usprawiedliwiających nieuzyskanie przez adiunkta stopnia doktora habilitowanego w wyznaczonym ustawowo okresie. Nie może jednak zawierać takiej regulacji, która prowadziłaby do wyeliminowania instytucji rotacji.

Może się jednak zdarzyć, że adiunkt nie uzyska stopnia naukowego doktora habilitowanego w czasie przepisany ustawą lub statutem uczelni wskutek okoliczności od niego niezależnych, ale dotychczasowy dorobek naukowy i stopień zaawansowania rozprawy habilitacyjnej uzasadniają przypuszczenie, iż zakończenie przewodu habilitacyjnego nastąpi wprawdzie z opóźnieniem, jednak w dającym się przewidzieć terminie.

Prawny obowiązek wypowiedzenia przez rektora stosunku pracy adiunktowi, który w okresie dziewięciu lat lub dłuższym określonym w statucie szkoły wyższej nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie może być rozumiany, jako bezwzględny nakaz dokonania tej czynności w każdym przypadku. Granice jego wyznaczają normy prawa pracy o zasadniczym charakterze oraz klauzule generalne – normy odsyłające do akceptowanych społecznie reguł pozaprawnych.

4. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem

Wyrok z dnia 5 września 1997 r., I PKN 223/97:

Pracownik podejmujący działalność gospodarczą kolidującą z jego rolą jako strony stosunku pracy powinien przejawiać szczególną dbałość, by w praktyce nie prowadziło to do zagrożenia dobrego imienia pracodawcy; jego zachowanie nie spełniające tego wymagania stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę niezależnie od tego czy można mu przypisać winę.

Będąc zatrudniony u pozwanego (w Zakładzie Energetycznym) w charakterze elektromontera oświetlenia drogowego, powód prowadził jednocześnie prywatną działalność gospodarczą w zakresie instalatorstwa elektrycznego. W związku z prowadzonymi (w ramach tej działalności) pracami instalacyjnymi powód groził swej klientce i jej rodzinie, że odetnie prąd, jeżeli nie rozliczą się z nim z umowy o dzieło. Sądy orzekające w sprawie przyjęły, że wykorzystanie przez powoda zatrudnienia u pozwanego do załatwienia spraw prywatnych przy zakładaniu instalacji elektrycznych i groźba, że odetnie prąd w budynku niewątpliwie narażały dobre imię strony pozwanej (pracodawcy).

W przypadku powoda – przy ocenie, czy dokonane mu wypowiedzenie było uzasadnione – nie można pominąć, że wykonywanie przez niego w ramach tzw. działalności gospodarczej prac instalatorskich (elektrycznych) w gruncie rzeczy pozostawało w sprzeczności z jego rolą pracownika Zakładu Energetycznego. Stanowiło ono bowiem działalność konkurencyjną wobec strony pozwanej, a ponadto z uwagi na jej kontrolno-nadzorcze funkcje w zakresie prac instalatorsko-elektrycznych, rodziło sytuację dość niejednoznaczną, groźną dla jej dobrego imienia i prawidłowego wywiązywania się z wyznaczonych jej przez prawo zadań i stąd też powinno być traktowane jako coś wyjątkowego. Uwzględniając wspomniany konflikt ról pracownika i „rzemieślnika” można przyjąć, że wystarczającym uzasadnieniem dla wypowiedzenia umowy o pracę jest uzasadnione podejrzenie niewłaściwego wykonywania obowiązków, polegających na dbaniu o dobre imię pracodawcy, a co najmniej na unikaniu działań, które w nie godzą oraz na niewykorzystywaniu pozycji wynikającej z zatrudnienia u pracodawcy dla załatwiania – poprzez stosowanie groźby – prywatnych interesów.

III. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

1. Sprawy adwokackie

Wyrok z dnia 13 czerwca 1997 r., II UKN 200/97:

Adwokat, który wykonuje zawód indywidualnie na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze

(Dz.U. Nr 16, poz. 124 ze zm.) i ma uprawnienia emerytalne, podlega nadal pracowniczemu obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, niezależnie od wysokości uzyskiwanego dochodu (art. 24 w związku z art. 37 tej ustawy).

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy odwołał się do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1992 r., II UZP 16/91. Stwierdzono w niej, że w pracowniczym ubezpieczeniu społecznym z nabyciem prawa do emerytury lub renty nie wiąże się – w przypadku kontynuacji zatrudnienia – ustanie obowiązku ubezpieczenia, a w tym obowiązku opłacania składek. Objęcie adwokatów pracowniczym ubezpieczeniem było wyrazem szczególnego uprzywilejowania. Zakres przedmiotowy świadczeń przysługujących z tego systemu emerytalnego, jak i warunki wymagane do uzyskania niektórych świadczeń (na przykład, gdy chodzi o prawo do renty inwalidzkiej) są korzystniejsze w porównaniu do systemu ubezpieczenia innych osób samodzielnie zarobkujących. Sąd Najwyższy podniósł też wówczas, że jakiegokolwiek zmiany w zakresie ubezpieczenia społecznego adwokatów wymagają interwencji ustawodawczej.

W związku z rozpoznawaną obecnie sprawą Sąd Najwyższy podkreślił, że składka na ubezpieczenie społeczne jest opłacana od wszystkich osób podlegających pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu, w tym od osób mających uprawnienia emerytalne i wykonujących zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Składką na ubezpieczenie społeczne obciążone jest bowiem wynagrodzenie każdego pracownika, przy czym poczynając od 1 stycznia 1990 r. wysokość składki nie jest już zróżnicowana, ponieważ odstąpiono od radykalnej jej obniżki po nabyciu prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej. Podleganie adwokatów pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu powoduje, iż odnoszą się do nich wszystkie rygory w zakresie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Dlatego adwokaci powinni korzystać także z ulg wprowadzonych co do wysokości składek w przypadku osób niepełnosprawnych, zaliczonych do I lub II grupy inwalidów.

2. Zmniejszenie świadczenia rentowego

Uchwała z dnia 18 grudnia 1997 r., III ZP 42/97:

Oświadczenie rencisty o zamiarze osiągnięcia dochodu powodującego zmniejszenie świadczenia uprawnia organ rentowy do jego zmniejszenia do czasu zmiany treści tego oświadczenia, chyba że z dokumentów lub deklaracji o osiągniętych dochodach wynika utrzymywanie się ustawowych przesłanek zmniejszenia świadczenia.

Sąd Najwyższy rozstrzygał wątpliwości przedstawione w zagadnieniu prawnym przez jeden z sądów apelacyjnych. Sprowadzały się

one do kwestii, czy oświadczenie emeryta (rencisty) złożone w danym roku kalendarzowym, iż jego zamiarem jest osiągnięcie dochodu powodującego zmniejszenie świadczenia emerytalno-rentowego, daje organowi rentowemu podstawę do zmniejszenia świadczenia również w następnym roku kalendarzowym, a to z uwagi na przepis § 1 ust. 3 i § 6 oraz następne rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 22 lipca 1992 r. Przepis § 1 ust. 3 stanowi, że za dochód osiągany uważa się faktyczny dochód uzyskany przez emeryta lub rencistę w danym roku kalendarzowym, zaś według § 6 ust. 1 ustalenie, czy dochód emeryta lub rencisty uzasadniał wypłatę świadczenia w pełnej wysokości, jego zmniejszenie albo zawieszenie, następuje po upływie roku kalendarzowego na podstawie zawiadomień zakładu pracy i emeryta lub rencisty, o których mowa w § 5. W myśl zaś tego ostatniego przepisu emeryt i rencista zawiadamia organ rentowy do końca lutego każdego roku o łącznej kwocie dochodu osiągniętego w ubiegłym roku kalendarzowym.

W rozpoznawanej sprawie poza sporem było, iż wnioskodawca w oświadczeniu z dnia 2 października 1996 r. poinformował organ rentowy, że podejmuje pracę na podstawie umowy zlecenia i zamierza osiągnąć dochód w wysokości powodującej zmniejszenie świadczenia rentowego. Zmniejszenie przez organ rentowy wypłacanego świadczenia było więc uprawnione. Wniosek o podjęcie wypłaty renty w pełnej wysokości – wobec ustania z dniem 31 marca 1996 r. zatrudnienia wykonywanego na podstawie umowy zlecenia – wnioskodawca złożył dopiero w dniu 13 kwietnia 1997 r. Organ rentowy był więc do tego czasu w posiadaniu poprzedniego oświadczenia wnioskodawcy o wykonywaniu zatrudnienia powodującego zmniejszenie jego renty inwalidzkiej. Dlatego był uprawniony wypłacać nadal rentę w zmniejszonej wysokości. Jednakże z chwilą otrzymania oświadczenia wnioskodawcy o zaprzestaniu z dniem 31 marca 1996 r. zatrudnienia powodującego zmniejszenie renty, co zostało potwierdzone odpowiednimi zaświadczeniami, zaistniała podstawa do wydania decyzji również odnośnie do prawa wnioskodawcy do pobierania renty w pełnej wysokości za I kwartał 1997 r. i wypłacenia wyrównania.

IV. Problematyka procesowa

1. Dopuszczalność kasacji

Postanowienie z dnia 5 września 1997 r., I PZ 31/97:

Jeżeli zasądzone zostało odszkodowanie, a nie przywrócenie do pracy, to kasacja jest dopuszczalna tylko wtedy, gdy wartość przedmiotu zaskarżenia jest wyższa niż pięć tysięcy złotych.

W tej sprawie chodziło o kasację strony pozwanej, od której zasądzono odszkodowanie.

Postanowienie z dnia 10 września 1997 r., I PKN 234/97:

Kasacja nie przysługuje od postanowienia sądu drugiej instancji oddalającego zażalenie na postanowienie sądu pierwszej instancji w przedmiocie wyłączenia sędziego.

Wyrok z dnia 23 września 1997 r., I PKN 277/97:

Dla oceny dopuszczalności kasacji przy ustalaniu wartości przedmiotu zaskarżenia (art. 393 pkt 1 k.p.c.) nie sumuje się wartości roszczeń o ustalenie prawa i roszczeń o świadczenie pieniężne, jeżeli oparte są na różnej podstawie faktycznej i prawnej.

Postanowienie z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 192/97:

Wartością przedmiotu zaskarżenia kasacji złożonej od wyroku wstępnego jest wartość przedmiotu sporu.

2. Podstawy kasacji

Wyrok z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 219/97:

Wskazanie jako podstawy kasacyjnej naruszenia nie istniejących przepisów prawa materialnego uniemożliwia kontrolę kasacji w tym zakresie.

Wyrok z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97:

1. Wykładnia i zastosowanie przez sąd drugiej instancji przepisu, którego naruszenie nie zostało wskazane jako podstawa kasacji nie podlega ocenie Sądu Najwyższego.

2. Przepis art. 477¹ § 2 k.p.c. ma charakter procesowy i nie zawiera normy pozwalającej na uznanie wybranego przez pracownika roszczenia za nieuzasadnione. Podstawą takiej oceny musi być przepis prawa materialnego, np. art. 8 k.p.

Wyrok z dnia 9 września 1997 r., II UKN 224/97:

Jest usprawiedliwioną podstawą kasacji pominięcie przepisu prawa (art. 41 ust. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, Dz.U. Nr 40 poz. 267 ze zm.) w odniesieniu do stanu faktycznego, w którym przepis ten powinien być zastosowany.

3. Zachowanie terminu do wniesienia kasacji

Postanowienie z dnia 11 września 1997 r., II UZ 68/97:

W sytuacji, gdy z akt sprawy wynika, że data doręczenia

orzeczenia stronie skarżącej, wyprzedza datę wysłania tego orzeczenia przez sąd, przed podjęciem postanowienia o odrzuceniu kasacji jako spóźnionej (art. 393⁴ k.p.c.), sąd drugiej instancji obowiązany jest przeprowadzić postępowanie dowodowe w celu ustalenia rzeczywistego terminu odbioru orzeczenia przez stronę wnoszącą kasację.