

Sąd Najwyższy zasypany sprawami ubezpieczeń społecznych

https://www.rp.pl/sady-i-trybunaly/art38033051-sad-najwyzszy-zasypany-sprawami-ubezpieczen-spoecznych?fbclid=IwAR21H7gSNabQVIET-KIzQ-QLAH3iI0tXR1P2Kb_uUhZf6TgzSCiK10DGMQI

Publikacja: 28.02.2023 02:00

Paulina Szewiła



Foto: Fotorzeka / Marian Zubrzycki

Średni czas oczekiwania na rozpoznanie spraw składkowych na etapie przedsądu to 12–13 miesięcy.

Tak wynika z raportu z działalności Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN, do którego dotarła „Rzeczpospolita”.

Spora przewaga

Dane pokazują, że wpływ spraw do tej izby był nieco wyższy niż w 2021 r. Ogółem w 2022 r. było ich 2550 (dla porównania w 2021 r. – 2330, w 2020 r. – 1535, a w 2019 r. – 2480).

W porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym nieznacznie zmalała natomiast liczba spraw, w których przedstawiono do rozstrzygnięcia zagadnienia prawne. W 2022 r. było ich ogółem 14 (podczas gdy w 2021 r. – 15, w 2020 r. – 11, a w 2019 r. – 18). Można więc uznać, że widoczna jest tu stała tendencja.

Art. 83 ust. 1 pkt 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie dokonał zmiany podstawowej zasady systemu ubezpieczeń społecznych, iż płatnikiem składek jest rzeczywisty, a nie pozorny pracodawca. Przepisy ustawy systemowej są pochodne od pracy (działalności lub innych podstaw ubezpieczenia), a nie odwrotnie. Same w sobie nie kreują tytułu ubezpieczenia, w tym przypadku pracowniczego zatrudnienia. Sprawa o ustalenie płatnika składek już wcześniej nie stanowiła novum. Nowa regulacja z art. 83 ust. 1 pkt 1a nie otworzyła nowej kompetencji organowi rentowemu, a jedynie ją potwierdziła. Ustawodawca uznał, iż taka dodatkowa regulacja jest potrzebna, co wynika z równoczesnego dodania nowej regulacji w art. 38a ustawy systemowej, wynikającej z tego samego problemu.

Cały czas umacnia się też przewaga wpływu spraw ubezpieczeń społecznych nad tymi z obszaru prawa pracy. W minionym roku 1598 skarg kasacyjnych wniesiono w sprawach z ubezpieczeń społecznych, a 662 z prawa pracy. W zażaleniach było to odpowiednio 141 i 37.

Te dysproporcje (choć na mniejszą skalę) widać także w statystyce dotyczącej zagadnień prawnych (osiem do sześciu). Wiele rozstrzygnięć, które zapadły na ich podstawie, opisywaliśmy na naszych łamach.

Sporo orzeczeń wydano jednak na posiedzeniach niejawnych. Niektóre prezentujemy poniżej.

Spory z ZUS...

W odniesieniu do problematyki podstawy wymiaru składek w wyroku z 13 lipca 2022 r. (sygn. II USKP 228/21) SN uznał, że odszkodowanie wypłacone zleceniobiorcy z tytułu zakazu konkurencji podlega oskładkowaniu. W efekcie zwolnienie, z którego w takim przypadku korzysta były pracownik, nie ma zastosowania do osób na umowie zlecenia czy umowie o świadczenie usług.

W wyroku z 9 marca 2022 r. (sygn. I PUNPP 3/21) SN orzekł zaś, że ZUS jest związany wydaną przez siebie interpretacją, jeśli została sporządzona przed decyzją określającą prawa i obowiązki ubezpieczonych i zainteresowanych. Tylko w takiej sytuacji płatnik nie może być obciążony obowiązkiem zapłaty składek wynikającej z decyzji organu rentowego, sprzecznej z interpretacją.

W odniesieniu do problematyki świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego SN w wyroku z 6 kwietnia 2022 r. (sygn. I USKP 105/21) podkreślił, że nie jest wypadkiem przy pracy (w rozumieniu przepisów ustawy wypadkowej) zdarzenie, do którego doszło co prawda w czasie wykonywania przez pracownika polecenia przełożonego, jednak sama dyspozycja dotyczyła wyłącznie jego prywatnych interesów (przewóz członka rodziny przełożonego).

Z kolei w wyroku z 11 maja 2022 r. (sygn. II USKP 200/21) SN opowiedział się za stanowiskiem, że śmierć pracownika w wyniku zawału serca może zostać uznana za wypadek przy pracy tylko w przypadku wystąpienia szczególnych (nadzwyczajnych) okoliczności towarzyszących wykonywaniu obowiązków służbowych. Realizowanie zwykłych (typowych, normalnych), choćby wymagających wysiłku fizycznego, czynności przez pracownika, który doznał zawału serca w czasie i miejscu wykonywania zatrudnienia, nie może być uznane za zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy.

...i z pracodawcami

W wyroku z 7 czerwca 2022 r. (sygn. II PSKP 98/21) SN wyjaśnił z kolei, że dyskryminacja ze względu na określoną cechę nie musi polegać na tym, iż dyskryminowany pracownik sam ją posiada (tj. należy do grupy osób odznaczających się negatywnie ocenianą przez pracodawcę cechą). Wystarczające jest wiązanie zatrudnionego z osobami należącymi do tego kręgu podmiotów.

W wyroku z 10 maja 2022 r. (sygn. I PSKP 53/21) SN dokonał interpretacji art. 231 k.p., który mówi o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę, ale w kontekście przedszkola.

W jaki sposób? Wskazał w tym orzeczeniu, że o ewentualnym przejściu takiego zakładu pracy na innego pracodawcę nie decyduje przekazanie składników majątkowych. Oceniając, czy dochodzi do transferu w rozumieniu wspomnianego przepisu, istotne jest ustalenie, czy doszło do przejścia zadań oraz chociażby części pracowników zaangażowanych w wykonywanie obowiązków.

W wyroku z 9 lutego 2022 r. (sygn. II PSKP 68/21) SN przyjął z kolei, że skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą takiej decyzji pracodawcy. Wystarczy zakomunikowanie jej pracownikowi w taki sposób, by rozumiał stawiane mu zarzuty i ich istotę oraz miał możliwość obrony.

Z kolei zgodnie z wyrokiem SN z 8 lutego 2022 r. (sygn. I PSKP 52/21) ściąganie z internetu plików, które mogły spowodować zainfekowanie komputera pracownika oraz całej sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, może być potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków zatrudnionego i uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.