



**Sąd Najwyższy**  
**Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw**  
**Publicznych**

**9/2016**

**BIULETYN**  
**SĄDU NAJWYŻSZEGO**  
**Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych**  
**i Spraw Publicznych**

**REDAKCJA**  
**Eliza Maniewska**

**WSPÓŁPRACA**  
**Daniel Eryk Lach, Michał Raczkowski, Izabela Twardowska-Mędrek**

**SEKRETARZ REDAKCJI**  
**Hanna Elba**  
**tel. 22 530 83 28**

**WYDAWCA:**  
**Sąd Najwyższy**  
**00-951 Warszawa, Plac Krasińskich 2/4/6**  
**[www.sn.pl](http://www.sn.pl)**

## Spis treści

### I. UCHWAŁY

Warunki dochodzenia odszkodowania z art. 18 <sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (III PZP 3/16).....	4
Emerytury pomostowe – obowiązek składkowy – wymiar czasu pracy (III UZP 10/16).....	4
Strona pozwana w postępowaniu odwoławczym - dyscyplinarnym funkcjonariuszy Służby Więziennej, właściwość rzeczowa sądu (III PZP 7/16)5.....	5

### II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Skład sądu rozpoznającego sprawę o zapłatę wynagrodzenia, w której kwestionuje się istnienie stosunku pracy (III PZP 10/16).....	5
--	---

### III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Komunikaty do orzeczeń zapadłych we wrześniu 2016 r. (dr Eliza Maniewska).....	8
Tezy bieżących orzeczeń (dr Izabela Twardowska-Mędrak).....	10

### IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr Eliza Maniewska	
Warunki dochodzenia odszkodowania z art. 18 <sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (Notatka do sprawy III PZP 3/16).....	16
dr hab. Daniel Eryk Lach	
Strona pozwana w postępowaniu odwoławczym - dyscyplinarnym funkcjonariuszy Służby Więziennej, właściwość rzeczowa sądu (notatka do sprawy III PZP 7/16).....	38
dr hab. Krzysztof Ślebzak	
Emerytury pomostowe – obowiązek składkowy – wymiar czasu pracy (Notatka do sprawy III UZP 10/16).....	50

## I. UCHWAŁY

### Warunki dochodzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę

#### Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r. (III PZP 3/16)

Wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.) nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy.

*J. Iwulski, Z. Hajn, H. Kiryło, M. Pacuda, P. Prusinowski, R. Spyt, J. Strusińska – Żukowska*

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Najwyższego z 1 marca 2016 r. (I PK 83/15):

„Czy koniecznym warunkiem zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia (dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia) jest wcześniejsze wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.)?”

### Emerytury pomostowe – obowiązek składkowy – wymiar czasu pracy

#### Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r. (III UZP 10/16)

Składki na Fundusz Emerytur Pomostowych opłaca się także za pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 35 ust. 1 i 2 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 965 ze zm.).

*J. Iwulski, B. Gudowska, H. Kiryło, J. Kuźniar, D. Miąsik, M. Pacuda, P. Prusinowski*

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego wnioskiem Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2016 r. (BSA III-4110-3/16):

„Czy zgodnie z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 965 ze zm.) składki na fundusz Emerytur Pomostowych opłaca się za pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy?”

## **Strona pozwana w postępowaniu odwoławczym - dyscyplinarnym funkcjonariuszy Służby Więziennej, właściwość rzeczowa sądu**

### **Uchwała Sądu Najwyższego z 22 września 2016 r. (III PZP 7/16)**

Stroną pozwaną w sprawie z odwołania funkcjonariusza Służby Więziennej od orzeczenia oraz postanowienia kończącego postępowanie dyscyplinarne jest Skarb Państwa – jednostka organizacyjna, której kierownik wydał to orzeczenie lub postanowienie (art. 263 ustawy z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 713 ze zm. W związku z art. 67 § 2 k.p.c.), a sądem właściwym do rozpoznania odwołania jest sąd okręgowy (art. 17 § 1 pkt 1 k.p.c.).

*M. Pacuda, D. Miąsik, J. Strusińska – Żukowska*

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy w S. postanowieniem z 10 czerwca 2016 r. (VI Pa 47/16):

1. Kto powinien być stroną pozwaną w postępowaniu toczącym się przed sądem na skutek odwołania wniesionego przez funkcjonariusza Służby Więziennej na podstawie art. 263 ustawy z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r., poz. 713) od orzeczenia kończącego postępowanie dyscyplinarne/
2. Jaki sąd jest właściwy do rozpoznania takiego odwołania?

## **II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA**

### **Skład sądu rozpoznającego sprawę o zapłatę wynagrodzenia, w której kwestionuje się istnienie stosunku pracy (III PZP 10/16)**

Postanowieniem z 26 sierpnia 2016 r. w sprawie z powództwa Wioletty B. przeciwko U. E. I. E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o wynagrodzenie, VIII Pa 11/16, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne:

„Czy sprawa, w której rozpoznawane jest żądanie wynagrodzenia ze stosunku pracy, którego istnienie jest negowane przez jedną ze stron, przy braku równoczesnego żądania ustalenia stosunku pracy, winna być rozpoznawana w składzie jednego sędziego zgodnie z treścią przepisu art. 47 § 1 k.p.c.?”

Według Sądu Okręgowego kwestią wysoce dyskusyjną jest, czy sprawa, której przedmiotem jest roszczenie o zapłatę wynagrodzenia ze stosunku pracy, powinna być rozpoznawana w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.) w sytuacji, gdy istnienie stosunku pracy jest okolicznością sporną między stronami, a powód

jednocześnie nie dochodzi (nie zgłasza) w pozwie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy. Przedmiotowa kwestia ma istotne znaczenie przy ocenie niniejszej sprawy w kontekście ustalenia, czy ziszcila się przesłanka nieważności postępowania, o której mowa w art. 379 pkt 4 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego, z uwagi na okoliczność, że w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy składem właściwym jest skład ławniczy, powstaje wątpliwość w przedmiocie tego, czy sprawa, w której rozstrzygnięcie o zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia wymaga „przesłankowego rozważenia” istnienia stosunku pracy między stronami powinna być rozpoznana przez sąd pierwszej instancji w składzie jednoosobowym (art. 47 § 1 k.p.c.), czy ławniczym (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.).

Możliwe jest przyjęcie tezy, zgodnie z którą taka sprawa powinna być rozpoznana w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, bo art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. dotyczy nie tylko spraw, w których strona powodowa „formalnie” (na podstawie art. 189 k.p.c.) zgłasza żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy. Według Sądu Okręgowego można bronić poglądu, że sąd pierwszej instancji w składzie ławniczym powinien także rozpoznawać sprawy, w których strona powodowa domaga się zapłaty wynagrodzenia za pracę, jeśli ocena takiego żądania jest uwarunkowana wstępnym rozstrzygnięciem kwestii, czy między stronami w ogóle istniał stosunek pracy. To stwierdzenie wynika z faktu, że w sytuacjach wątpliwych należy przyjmować, iż sądem właściwym w pierwszej instancji w sprawach ze stosunku pracy jest sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników.

Sąd Okręgowy zauważył, iż przy takiej koncepcji, skład sądu pierwszej instancji w gruncie rzeczy nie zależałby od rodzaju roszczenia zgłaszanego w danym postępowaniu, a ocenianego przez pryzmat art. 47 § 1 i 2 k.p.c., lecz od prezentowanych przez strony procesowe stanowisk odnośnie do istnienia (nieistnienia) stosunku pracy. Rozpoznanie sprawy w składzie określonym w art. 47 § 1 k.p.c. albo art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. zależałoby więc od tego, czy pozwany kwestionuje istnienie stosunku pracy między stronami. O tym, jaki skład sądu byłby właściwy w konkretnej sprawie decydowałyby okoliczności przesłankowe potrzebne przy rozstrzygnięciu o zasadności żądania pozwu (istnienie stosunku pracy), a nie przedmiot sprawy rozumiany jako rodzaj roszczenia objętego powództwem. Tak więc skład sądu pierwszej instancji mógłby być różny (jednoosobowy albo ławniczy) w zależności od tego, jakie przesłanki stanowiłyby oś sporu między stronami. Przykładowo, sprawy o wynagrodzenie, o ekwiwalent za urlop, czy o wydanie świadectwa pracy podlegałyby rozpoznaniu w pierwszej instancji z udziałem ławników, gdyby jedna ze stron kwestionowała istnienie stosunku pracy. Z kolei jeśli taka okoliczność nie została podniesiona w procesie, to wymienione sprawy powinny być rozpoznane w składzie jednoosobowym.

To by znaczyło, że roszczenie zgłoszone w pozwie wcale nie determinowałoby składu sądu pierwszej instancji. Ustalenie właściwego składu orzekającego w danej sprawie byłoby możliwe dopiero po zaprezentowaniu przez obie strony sporu stanowisk odnośnie do kwestii istnienia między nimi stosunku pracy. Nie można jednak wykluczyć, że stanowiska stron odnośnie do istnienia stosunku pracy, z którego wywodzone są roszczenia objęte pozwem, w toku procesu byłyby modyfikowane (np.

pozwany dopiero w trakcie toczącego się procesu zaprzeczyłby istnieniu stosunku pracy między nim i powodem). W takim wypadku powstałyby wątpliwości, czy zmiana stanowisk stron powinna skutkować zmianą składu orzekającego. Ten problem byłby szczególnie widoczny w razie wydania przez sąd (orzekający w składzie jednoosobowym) wyroku zaocznego w sprawie o wynagrodzenie, a następnie wniesienia sprzeciwu od tego wyroku, w którym pozwany zakwestionuje fakt istnienia stosunku pracy między stronami. W tej sytuacji przyjęcie tezy, według której sprawa o wynagrodzenie powinna być rozpoznawana w składzie ławniczym - z uwagi na konieczność „przesłankowego” ustalenia istnienia stosunku pracy - oznaczałoby, że w tym samym postępowaniu sąd pierwszej instancji orzekałby w dwóch różnych składach (po wniesieniu sprzeciwu od wyroku zaocznego wydanego jednoosobowo sąd wyrokowałby w składzie ławniczym).

Według Sądu Okręgowego stanowisko alternatywne do zaprezentowanego wyżej zakłada, że sprawa, której żądanie obejmuje zapłatę wynagrodzenia za pracę powinna być zawsze rozpoznawana w pierwszej instancji przez sąd w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.). Według tego poglądu skład sądu jest determinowany przedmiotem sprawy, który – z kolei – zależy od rodzaju roszczenia objętego pozwem. Jeśli więc powód domaga się zapłaty wynagrodzenia za pracę, to przedmiotem postępowania jest roszczenie o wynagrodzenie (niewymienione w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c.). Literalna (językowa) wykładnia art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. prowadzi więc do wniosku, iż sprawy o wynagrodzenie nie podlegają rozpoznaniu w pierwszej instancji przez sąd w składzie ławniczym, bo takie sprawy nie zostały wymienione wprost w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. (takie sprawy podlegają rozpoznaniu w składzie jednoosobowym, co odpowiada regule wynikającej z art. 47 § 1 k.p.c.). Konstrukcja art. 47 k.p.c. opiera się na założeniu, zgodnie z którym sprawy z zakresu prawa pracy są rozpoznawane w pierwszej instancji w składzie jednego sędziego (bez udziału ławników). To zaś oznacza, że w płaszczyźnie normatywnej rozpoznawanie spraw przez sąd pierwszej instancji z udziałem ławników jest sytuacją wyjątkową. Wylczenie kategorii spraw, które sąd pierwszej instancji rozpoznaje w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników ma charakter enumeratywny, a więc nie może być interpretowane rozszerzająco. Zastosowanie właśnie takiej wykładni art. 47 § 1 i § 2 pkt 1 k.p.c. oznacza, że tylko sprawy, które zostały rodzajowo wymienione wprost w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. podlegają rozpoznaniu w składzie ławniczym. Wszystkie pozostałe sprawy (w tym o zapłatę wynagrodzenia) powinny być zatem rozpoznawane w składzie jednego sędziego.

Przy takim ujęciu tego problemu, jeśli powód nie żąda wprost ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 189 k.p.c.), lecz wnosi tylko o zasądzenie wynagrodzenia ze stosunku pracy, należy przyjąć, że sprawa powinna być rozpoznana w pierwszej instancji przez sąd w składzie jednego sędziego. Natomiast okoliczność, że problem istnienia stosunku pracy między stronami będzie rozpatrywany w kontekście oceny zasadności powództwa, nie wpływa w żaden sposób na określenie rodzaju roszczenia zgłoszonego przez powoda. Skład sądu pierwszej instancji jest determinowany przedmiotem sprawy, a ten z kolei zależy od rodzaju roszczenia zgłoszonego w pozwie. W takim przypadku przesłanki zasadności

roszczenia nie mają wpływu na określenie składu sądu właściwego dla rozpoznania sprawy w pierwszej instancji. Tak więc każda sprawa o wynagrodzenie powinna być rozpoznana w składzie jednego sędziego, a stanowiska stron prezentowane odnośnie do kwestii istnienia (nieistnienia) między nimi stosunku pracy nie powinny mieć wpływu na określenie składu sądu, a co najwyżej mogą rzutować na kierunek postępowania dowodowego.

Sąd Okręgowy zaznaczył, iż w zamyśle ustawodawcy udział ławników w rozpoznawaniu spraw z zakresu prawa pracy był podyktowany potrzebą przeprowadzenia oceny danego przypadku z punktu widzenia doświadczenia życiowego oraz poczucia sprawiedliwości społecznej. Skład ławniczy obejmuje zatem sprawy o największej doniosłości społecznej, a więc związane z istnieniem i funkcjonowaniem stosunku pracy jako najpoważniejszego źródła przychodów i podstawy egzystencji społeczeństwa. W tym kontekście konieczność nawet „przesłankowego” ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami mogłaby więc uzasadniać rozpoznanie sprawy z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie w składzie określonym w art. 47 § 1 pkt 1 lit. a k.p.c.

### **III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY**

dr Eliza Maniewska

#### **Komunikaty do orzeczeń zapadłych we wrześniu 2016 r.**

Stroną pozwaną w sprawie z odwołania funkcjonariusza Służby Więziennej od orzeczenia oraz postanowienia kończącego postępowanie dyscyplinarne jest Skarb Państwa - jednostka organizacyjna, której kierownik wydał to orzeczenie lub postanowienie (art. 263 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 713 ze zm. w związku z art. 67 § 2 k.p.c.), a sądem właściwym do rozpoznania odwołania jest sąd okręgowy (art. 17 § 1 pkt 1 k.p.c.).

**komunikat do orzeczenia: III PZP 7/16, uchwała SN z 22 września 2016 r.**

Ustalenie na podstawie art 46 i 49 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 372) nowej podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, do którego prawo powstało w czasie przed zawieszeniem działalności gospodarczej stanowi niewłaściwe zastosowanie tych przepisów, jeżeli nie ma jakiegokolwiek przerwy w okresie pobierania zasiłku (art. 43 ustawy).

**komunikat do orzeczenia: II UK 329/15, wyrok SN z 14 września 2016 r.**

Lektor prowadzący zajęcia w szkole lingwistycznej, co co zasady, podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym; emerytalnemu, rentowym i wypadkowym, z tytułu wykonywania umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z



Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych).

**komunikat do orzeczenia: II UK 342/15, wyrok SN z 14 września 2016 r.**

Termin do wniesienia skargi kasacyjnej biegnie od doręczenia wyroku z uzasadnieniem pełnomocnikowi reprezentującemu stronę w postępowaniu apelacyjnym, a nie od powtórnego doręczenia pełnomocnikowi ustanowionemu do sporządzenia i wniesienia skargi kasacyjnej (art. 124 § 3 k.p.c. *a contrario*).

**komunikat do orzeczenia: II UZ 51/16, postanowienie SN z 14 września 2016 r.**

1. Uzgodnienie przez pracodawcę ze związkami zawodowymi i skuteczne wprowadzenie nowego zakładowego regulaminu płacowego, który pomija ("odbiera") lub ogranicza sporne istotne składniki dotychczasowego wynagrodzenia za pracę, nie oznacza uzyskania dorozumianej zgody pracowników na pogorszenie istotnych warunków płacowych tylko dlatego, że wiedzieli oni lub mogli zapoznać się z nowym regulaminem wynagradzania i pobierali obniżone wynagrodzenie za pracę.

2. Nie można domniemywać uzyskania zgody pracowników na pogorszenie istotnych warunków wynagradzania za pracę *per facta concludentia*, jeżeli ustalone fakty zaprzeczały dorozumianemu uzgodnieniu indywidualnych porozumień zmieniających na niekorzyść pracowników dotychczasowe warunki płacowe (a *contrario* do art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 77(2) § 5 w związku z art. 241(13) § 2 k.p.).

**komunikat do orzeczenia: I PK 190/15, wyrok SN z 13 września 2016 r.k**

Zarejestrowanie działalności gospodarczej i towarzyszące temu zadeklarowanie nieznaidującej pokrycia w przewidywanych zyskach wysokiej podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne, a przy tym ze świadomością istnienia przeszkód do prowadzenia tej działalności, może wskazywać na intencję (element subiektywny) nie tylko podjęcia i wykonywania zarobkowej działalności gospodarczej o charakterze ciągłym (art. 2 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej; jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 584 ze zm.), lecz włączeni do systemu ubezpieczeń społecznych w celu uzyskania wysokich świadczeń i wniosкови takiemu nie sprzeciwia się podjęcie krótkotrwałych czynności po zarejestrowaniu działalności gospodarczej.

**komunikat do orzeczenia: I UK 455/15, wyrok SN z 13 września 2016 r.**

1. Do pracownika służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

2. Pracodawca ma obowiązek zwrócić się do MOZ o informację o pracownikach korzystających z jej ochrony tylko wtedy, gdy jest mu wiadome, że taka organizacja objęła go swym działaniem.

**komunikat do orzeczenia: III PK 144/15, wyrok SN z 13 września 2016 r.**

O odpowiedzialności pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w przypadku napadu rabunkowego nie decyduje ilość zastosowanych środków ochronnych albo nieposłużenie się wszelkimi możliwymi środkami ochronnymi ale brak wdrożenia efektywnych i adekwatnych mechanizmów ochrony pracownika.

**komunikat do orzeczenia: III PK 146/15, wyrok SN z 13 września 2016 r.**

Jedyny wspólnik sp. z o.o., zatrudniony w charakterze pełnomocnika zarządu spółki nieprowadzącej faktycznie działalności gospodarczej, nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy w tej spółce.

**komunikat do orzeczenia: III UK 226/15, wyrok SN z 13 września 2016 r.**

Sprawa z odwołania od decyzji ZUS określającej wysokość zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenie zdrowotne nie jest sprawą o podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu (art. 398<sup>2</sup> § 1 zd. 2 k.p.c.)

**komunikat do orzeczenia: III UZ 9/16, postanowienie SN z 13 września 2016 r.**

dr Izabela Twardowska – Mędrek

## **Tezy bieżących orzeczeń**

### **Sprawy z zakresu prawa pracy**

#### **Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem**

Wyrok z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 187/15

Sędzia spraw. K. Staryk

Niewłaściwa organizacja pracy, uniemożliwiająca pracownikowi punktualne wykonywanie obowiązków, nie może uzasadniać utraty zaufania do pracownika i wypowiedzenia z tego względu umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.).

#### **Działalność gospodarcza**

Wyrok z dnia 28 czerwca 2016 r., I PK 178/15

Sędzia spraw. B. Cudowski

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 5 ust. 2 w zw. z art. 5 ust. 6 ustawy antykorupcyjnej wymaga zaistnienia przesłanki w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

#### **Zasada równego traktowania**

Wyrok z dnia 7 czerwca 2016 r., I PK 166/15

Sędzia spraw. B. Cudowski

Wyłączenie pracownika z procedury mającej na celu podwyżki wynagrodzeń jedynie z powodu pozostawania w okresie wypowiedzenia jest równoznaczne z naruszeniem zasady równego traktowania.

#### **Młodociany pracownik**

Wyrok z dnia 7 czerwca 2016 r., I PK 166/15

Sędzia spraw. P. Prusinowski

Niesporządzenie pisemnej umowy o naukę zawodu nie jest przeszkodą do zakwalifikowania wykonywanej przez młodocianego pracy jako okresu składkowego z art. 6 ust 2 pkt 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Decydujące znaczenie ma to, czy ubezpieczony faktycznie wykonywał zatrudnienie na warunkach określonych w ustawie z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczania do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. Nr 45, poz. 226 z późn. zm.).

### **Zasada równego traktowania w zatrudnieniu**

Wyrok z dnia 17 marca 2016 r., III PK 82/15

Sędzia spraw. H. Kiryło

Postanowienie Pakietu Gwarancji Pracowniczych w zakresie, w jakim pozbawia prawa do świadczenia prywatyzacyjnego pracowników zatrudnionych na czas określony, narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu co prowadzi do uznania tego postanowienia Pakietu za nieobowiązujący (art. 9 § 4 w związku z art. 11<sup>3</sup> k.p.).

### **Wynalazczość**

Wyrok z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 246/14

Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

1. Przy braku umowy twórca wynalazku ma prawo do wynagrodzenia po uzyskaniu korzyści ze stosowania wynalazku. Jeśli taki stosunek prawny powstał przed wejściem w życie ustawy z 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej i nadal jest realizowany, to twórcy przysługuje wynagrodzenie na podstawie przepisów ustawy z 19 października 1972 r. o wynalazczości (art. 315 ust. 2 ustawy z 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej).
2. Do rozliczenia kosztów procesu w sprawie o wynagrodzenie za korzystanie z wynalazku stosuje się odpowiednio przepisy przewidziane dla sprawy o wynagrodzenie pracownika za pracę.

## **Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych**

### **Składki na ubezpieczenie społeczne**

Uchwała z dnia 9 czerwca 2016 r., III UZP 8/16

Sędzia spraw. J. Iwulski

Dopuszczalne jest ustalenie w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych podlegania ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu osoby wykonującej pracę na podstawie umowy zlecenia w sytuacji, gdy należności z tytułu składek na te ubezpieczenia uległy przedawnieniu przed wydaniem decyzji.

## **Ubezpieczenie społeczne osób prowadzących działalność gospodarczą - osoba współpracująca**

Wyrok z dnia 21 czerwca 2016 r., I UK 272/15

Sędzia spraw. K. Staryk

Kontynuowanie umowy o pracę w warunkach określonych w art. 8 ust. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych powoduje od dnia zawarcia małżeństwa konwersję ubezpieczenia społecznego pracownika na ubezpieczenie społeczne osoby współpracującej przy prowadzeniu pozarolniczej działalności na podstawie art. 8 ust. 2 tej ustawy, jeżeli równocześnie wystąpiły elementy partycypowania pracownika w prowadzeniu działalności gospodarczej, dopuszczenia do udziału w sprawach organizacyjnych i finansowych firmy, a w konsekwencji uczestniczenia w spodziewanym dochodzie jednostki organizacyjnej, kierowanej przez współmałżonka.

## **Europejski Trybunał Praw Człowieka**

Postanowienie z dnia 9 czerwca 2016 r., III UZP 4/16

Sędzia spraw. R. Spyt

Orzeczenie ETPCz (wyrok, decyzja), nie jest autonomiczną przesłanką uzasadniającą ponowne ustalenie prawa do świadczenia na podstawie art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

## **Zaskarżalność orzeczeń sądowych**

Uchwała z dnia 4 sierpnia 2016 r., III UZP 11/16

Sędzia spraw. P. Prusinowski

Ubezpieczonemu przysługuje apelacja w sprawie o jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy, jeśli sąd pierwszej instancji w części zmienił decyzję organu rentowego i nie oddalił odwołania w pozostałym zakresie (art. 367 § 1 k.p.c. w zw. z art. 477<sup>14</sup> § 1 i 2 k.p.c.).

## **Renta inwalidzka**

Wyrok z dnia 17 maja 2016 r., I UK 209/15

Sędzia spraw. K. Gonera

Niezdolność do pracy wskutek choroby zawodowej w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych zachodzi wówczas, gdy choroba zawodowa jest istotną przyczyną częściowej lub całkowitej niezdolności do pracy, co oznacza, że bez wynikającego z niej uszczerbku na zdrowiu nie wystąpiłaby niezdolność do pracy. Taki stan rzeczy istnieje niewątpliwie wówczas, gdy choroba zawodowa sama powoduje uszczerbek na zdrowiu uzasadniający zakwalifikowanie

pracownika jako częściowo lub całkowicie niezdolnego do pracy. Istnieje on jednak również wówczas, gdy sama choroba zawodowa nie uzasadnia obecnie uznania pracownika za częściowo lub całkowicie niezdolnego do pracy, jednakże bez wynikającego z niej uszczerbku na zdrowiu niezdolność do pracy nie wystąpiłaby, ponieważ pozostałe przyczyny niezdolności (np. inne choroby) nie wystarczają do jej powstania. W takim przypadku stopień, w jakim choroba zawodowa przyczynia się do niezdolności, nie ma znaczenia, ważne jest to, że przesądza on o wystąpieniu niezdolności do pracy, stanowiąc jej istotną przyczynę.

## **Sprawy różne**

### **Prawo energetyczne**

Uchwała z dnia 9 czerwca 2016 r., III SZP 1/16

Sędzia spraw. D. Miąsik

Przedsiębiorstwo energetyczne, o którym mowa w art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o zmianie ustawy - Prawo energetyczne oraz ustawy - Prawo ochrony środowiska (Dz. U. 2005, Nr 62, poz. 552 ze zm.), jest zobowiązane do zakupu energii elektrycznej wytworzonej w odnawialnych źródłach energii przyłączonych do sieci przesyłowej w miejscu znajdującym się na obszarze, na którym przedsiębiorstwo to wykonuje zadania sprzedawcy z urzędu (art. 10 ustawy z dnia 8 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy - Prawo energetyczne oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010 r., Nr 21, poz. 104) w związku z art. 9a ust. 6 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne (jednolity tekst: Dz. U. z 2012 r., poz. 1059 ze zm.) w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 8 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy - Prawo energetyczne oraz niektórych innych ustaw).

Wyrok z dnia 21 kwietnia 2016 r., III SK 28/15

Sędzia spraw. D. Miąsik

Obowiązek dywersyfikacji źródeł dostaw gazu jest obowiązkiem wynikającym z koncesji na obrót gazem ziemnym z zagranicą (art. 56 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne (jednolity tekst Dz. U. z 2012 r., poz. 1059).

Skuteczne odwołanie się do obiektywnego uzasadnienia, z powodu niemożliwości wykonania obowiązku koncesyjnego, wymaga należytego odtworzenia, przy inicjatywie dowodowej przedsiębiorstwa energetycznego, zasad funkcjonowania rynku gazu, ekonomicznych możliwości wykonywania tego obowiązku w ramach obowiązujących regulacji oraz gospodarczej opłacalności wykorzystania innych sposobów sprostania warunkom udzielonej koncesji.

### **Prokurator**

Postanowienie z dnia 14 lipca 2016 r., III PO 3/16

Sędzia spraw. D. Miąsik

Od decyzji Prokuratora Generalnego o przeniesieniu prokuratora na inne stanowisko służbowe nie przysługuje odwołanie do Sądu Najwyższego.

### **Prawo antymonopolowe**

Wyrok z dnia 21 kwietnia 2016 r., III SK 21/15

Sędzia spraw. D. Miąsik

Usługa telewizji kablowej jest usługą telekomunikacyjną w zakresie zmiany zawartości poszczególnych pakietów programów.

W przypadku zmiany przez Prezesa UOKiK wykładni prawa można jedynie wyjątkowo nakładać karę pieniężną na przedsiębiorcę, któremu zarzuca się naruszenie zakazu praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów w okresie poprzedzającym modyfikację dotychczasowej praktyki organu ochrony konsumentów.

### **Samorząd zawodowy**

Wyrok z dnia 4 sierpnia 2016 r., III ZS 2/16

Sędzia spraw. D. Miąsik

Uchwała o odwołaniu członka organu samorządu zawodowego radców prawnych nie jest decyzją administracyjną.

### **Sędzia**

1. Wyrok z dnia 27 lipca 2016 r., III KRS 60/15

Sędzia spraw. D. Miąsik

Przepis art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. 2015, poz. 481) nie narusza art. 10 oraz art. 180 Konstytucji RP w zakresie w jakim przyznaje Ministrowi Sprawiedliwości kompetencję do przeniesienia sędziego bez jego zgody na miejsce służbowe wskazane w akcie powołania na stanowisko sędziowskie przez Prezydenta RP działającego na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa.

2. Wyrok z dnia 27 lipca 2016 r., III KRS 11/16

Sędzia spraw. D. Miąsik

Art. 75 § 2 pkt 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 - Prawo o ustroju sądów powszechnych nie uprawnia Ministra Sprawiedliwości do przeniesienia sędziego bez jego zgody na inne miejsce służbowe, gdy skutkiem wyroku Sądu Najwyższego uchylającego wcześniejszą decyzję Ministra Sprawiedliwości sędzia zajmuje stanowisko sędziowskie określone w dacie powołania przez Prezydenta RP w istniejącym sądzie.

### **Skarga kasacyjna**

Postanowienie z dnia 17 maja 2016 r., I UZ 56/15

Sędzia spraw. K. Gonera

Obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (art. 398-4 par. 1 pkt 2 k.p.c.) oraz obowiązek przedstawienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wraz z uzasadnieniem (art. 384<sup>4</sup> § 2 k.p.c.) to dwa odrębne elementy skargi kasacyjnej, spełniające odmienne cele i podlegające ocenie Sądu Najwyższego na różnych etapach postępowania kasacyjnego. Dlatego nie jest skuteczne odwołanie się we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia - nie może to zastąpić prawidłowego sformułowania tego wniosku.

Postanowienie z dnia 17 maja 2016 r., I PZ 5/16  
Sędzia spraw. K. Gonera

Możliwe jest odstępstwo od rygorystycznego traktowania wymagania określonego w art. 398<sup>4</sup> § 1 pkt 3 k.p.c., jeżeli wniosek kasacyjny (o uchylenie zaskarżonego orzeczenia "w zaskarżonej części") daje się wyprowadzić w sposób oczywisty z treści wniesionej skargi kasacyjnej (przede wszystkim z zakresu zaskarżenia - art. 398<sup>4</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.).

Postanowienie z dnia 8 czerwca 2016 r., I UZ 53/15  
Sędzia spraw. M. Pacuda

Przez skargę nieopłaconą, o której mowa w art. 398<sup>6</sup> § 2 k.p.c., należy rozumieć wyłącznie taką skargę, która nie została opłacona mimo wezwania sądu do jej opłacenia oraz taką, która wprawdzie została opłacona, ale po upływie terminu określonego w tym wezwaniu. Skarga kasacyjna opłacona wprawdzie po upływie terminu do jej wniesienia, ale przed uruchomieniem przez sąd procedury naprawczej, o której mowa w art. 130 § 1 k.p.c., nie jest natomiast skargą nieopłaconą w takim znaczeniu.

### **Termin procesowy i jego przywrócenie**

Postanowienie z dnia 28 czerwca 2016 r., I UZ 7/16  
Sędzia spraw. K. Gonera

Na stronie wnoszącej o przywrócenie terminu do dokonania czynności procesowej (art. 168 § 1 k.p.c.) spoczywa obowiązek obalenia domniemania wynikającego z art. 139 § 1 k.p.c., jeżeli od daty doręczenia zastępczego biegl termin do dokonania czynności.

### **Pełnomocnik procesowy**

Postanowienie z dnia 28 czerwca 2016 r., II UZ 19/16  
Sędzia spraw. J. Kuźniar

Udzielenie pełnomocnictwa procesowego do reprezentowania strony w określonej sprawie (pełnomocnictwo rodzajowe), bez ograniczenia jego zakresu, oznacza umocowanie pełnomocnika także do prowadzenia spraw sądowych

mocodawcy, w tym umocowanie do sporządzenia i wniesienia skargi kasacyjnej (art. 88, 91 i 92 k.p.c.)

### **Nieważność postępowania cywilnego**

Postanowienie z dnia 28 czerwca 2016 r., II UZ 17/16

Sędzia spraw. J. Frańczak

Pracodawca nie jest zainteresowanym w rozumieniu art. 477<sup>11</sup> § 2 k.p.c. w sprawie z odwołania pracownika od decyzji organu rentowego odmawiającej mu zasiłku chorobowego.

## **IV. OPRACOWANIA I ANALIZY**

dr Eliza Maniewska

### **Warunki dochodzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (Notatka do sprawy III PZP 3/16)**

#### **I. Przedmiot i uzasadnienie zagadnienia prawnego**

Sąd Najwyższy postanowieniem z 1 marca 2016 r., I PK 83/15 wydanym w sprawie z powództwa J. N. przeciwko M. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym, skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z 16 października 2014 r., IX Pa 356/14, na podstawie art. 398<sup>17</sup> § 1 k.p.c. odroczył wydanie orzeczenia i przekazał do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego następujące zagadnienie prawne:

„Czy koniecznym warunkiem zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia (dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia) jest wcześniejsze wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.)?”

Powódka J. N. w pozwie z 3 lutego 2012 r. domagała się zasądzenia od pozwanej M. z o.o. w T. odszkodowania w kwocie 49.999 złotych z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu podnosząc naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w trakcie typowania pracowników do zwolnienia w trybie ustawy o grupowych zwolnieniach.



Pismem z 26 lutego 2009 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę w trybie art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach i art. 30 § 1 pkt 2 k.p.. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano sytuację ekonomiczną, gospodarczą i organizacyjną pracodawcy związaną ze spadkiem zamówień i popytu na usługi pracodawcy oraz obniżenie rentowności zakładu w pierwszym kwartale 2009 r., pociągające za sobą konieczność reorganizacji zadań oraz rozkładu pracy w dziale logistyki, co oznacza konieczność redukcji etatu na stanowisku pracy specjalisty do spraw planowania i kontroli. Umowa o pracę rozwiązała się po upływie okresu wypowiedzenia.

Po upływie roku od złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwaną w dniu 26 lutego 2010 r., powódka wniosła pozew o przywrócenie do pracy u pozwanej, który został jednak oddalony przez Sąd Rejonowy w T. z uwagi na uchybienie terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. (wyrok z 20 kwietnia 2010 r., IV P 46/10) i to rozstrzygnięcie zostało zaaprobowane przez Sąd Okręgowy w K. (wyrok z 7 października 2010 r., IX Pa 401/10). We wspomnianym pozwie o przywrócenie do pracy powódka nie zarzucała pracodawcy wypowiedzenia jej umowy o pracę z powodu przyczyny naruszającej zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

W pozwie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zgłoszonego w niniejszej sprawie) powódka po raz pierwszy podniosła, że jej zdaniem została wytypowana do zwolnienia z uwagi na wiek (ukończenie 50 lat) oraz z tego względu, że wcześniej była pracownikiem poprzednika prawnego pozwanej, którego pracownicy zostali przejęci przez pozwaną na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z 12 lutego 2014 r. oddalił powództwo uznając, że pozwany przyjął zgodne z prawem kryteria wyboru pracowników do zwolnienia, które nie naruszały zasady równego traktowania.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 16 października 2014 r. oddalił apelację powódki od tego wyroku.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja podlegała oddaleniu, jednak z innych przyczyn niż te, które przedstawił Sąd pierwszej instancji, oddalając powództwo. Sąd Okręgowy wskazał, że powódce wypowiedziano umowę o pracę pismem z 26 lutego 2009 r. na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – z powodu konieczności redukcji etatu na stanowisku specjalisty do spraw planowania i kontroli. Wyrokami Sądów dwóch instancji (Rejonowego w T. i Okręgowego w K.) odwołanie powódki od tego wypowiedzenia (powództwo o przywrócenie do pracy) zostało prawomocnie oddalone. Sąd drugiej instancji przyjął pogląd, że aby orzec o zgłoszonym przez powódkę roszczeniu odszkodowawczym na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p., należałoby rozważyć przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzut dyskryminacji zgłoszony w kontekście wyboru pracowników do zwolnienia wiąże się zaś nierozdzielnie z okolicznościami poprzedniej sprawy prawomocnie zakończonej oddaleniem powództwa. Sąd Okręgowy uznał, że ponowne rozstrzygnięcie o zgodności z prawem wypowiedzenia nie jest dopuszczalne. W konsekwencji przyjął, że z tej już tylko przyczyny, bez rozważania innych okoliczności, apelacja powinna być oddalona.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka, opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, to jest art. 18<sup>3d</sup> k.p., przez przyjęcie, że dochodzenie przez pracownika roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w sytuacji, gdy do owego naruszenia doszło przy typowaniu konkretnego pracownika do zwolnienia a właściwą przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy była sytuacja ekonomiczna pracodawcy) jest możliwe jedynie w ramach procesu sądowego wywołanego wniesieniem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, co doprowadziło do oddalenia apelacji bez rozważenia innych okoliczności, w szczególności bez zbadania, czy wyrok Sądu pierwszej instancji jest prawidłowy.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie: czy dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w sytuacji, gdy do owego naruszenia doszło przy typowaniu konkretnego pracownika do zwolnienia a właściwą przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy była sytuacja ekonomiczna pracodawcy i pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę bezpośrednio nie wskazał przyczyny dyskryminacyjnej) jest możliwe jedynie w ramach procesu sądowego wywołanego wniesieniem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (na podstawie art. 45 § 1 k.p.), czy też dochodzenie owych roszczeń jest niezależne od wcześniejszego wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (na podstawie art. 45 § 1 k.p.) i możliwe jest w ramach odrębnego procesu sądowego wywołanego wniesieniem pozwu o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup> k.p.).

Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu pytania prawnego zasadnicze znaczenie w rozpoznawanej sprawie miało rozstrzygnięcie, czy pracownik może dochodzić roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) w razie niewystąpienia z roszczeniami przysługującymi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem (art. 45 § 1 k.p.) albo nieskutecznego wystąpienia z takimi roszczeniami ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p.

Poważne wątpliwości co do sposobu rozstrzygnięcia tego zagadnienia wynikają z rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącej tego, czy koniecznym warunkiem skutecznego dochodzenia przez pracownika (i zasądzenia przez sąd pracy) na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. odszkodowania za dyskryminację (w szczególności za zastosowanie przez pracodawcę dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia) jest równoczesne lub wcześniejsze dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.

W tej kwestii ujawniły się w orzecznictwie Sądu Najwyższego dwa odmienne stanowiska.

Według pierwszego, niezgodność z prawem (bezprawność) wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych – zarówno tych przewidzianych w Kodeksie cywilnym, jak i tych, dla których podstawę prawną stanowi art. 18<sup>3d</sup> k.p. Prawomocne oddalenie – także ze względu na uchybienie terminowi z art. 264 k.p. – odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jest wiążące w kolejnej sprawie o odszkodowanie na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p., co wynika z art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c. W taki sposób w wyroku z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 (OSNP 2013 nr 13, poz. 151) Sąd Najwyższy rozstrzygnął zależność (ściśle związek) między wcześniejszą sprawą o przywrócenie do pracy i późniejszą sprawą o odszkodowanie za zastosowanie dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia, przyjmując, że w sporze z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę podana przyczyna wypowiedzenia określa główny przedmiot sprawy, zatem to na niej skupia się badanie (ocena) w aspekcie zgodności z prawem wypowiedzenia i jego zasadności (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.). W takim zakresie sąd pracy musi rozstrzygnąć, czy wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Uzasadnione jest również domniemanie zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, które może być wzruszone tylko przez odwołanie do sądu pracy. Jednak gdy sąd pracy oddała odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, to nie ma podstaw do twierdzenia, że wypowiedzenie było niezgodne z prawem. Taki skutek zachodzi również w sytuacji, gdy oddalenie odwołania od wypowiedzenia nastąpiło z powodu przekroczenia terminu z art. 264 k.p. do wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Wyrok ma wówczas podstawę materialnoprawną w tym przepisie i nie pozwala przyjąć w innej sprawie, że wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę ze względu na podaną przyczynę wypowiedzenia było niezgodne z prawem.

Przytoczone orzeczenie (wyrok z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11) stanowi rozwinięcie i kontynuację wcześniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego, przede wszystkim wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227), w których przyjęto, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasadą prawa pracy (kardynalną) jest bowiem możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę

wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem. Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Jeżeli pracownik nie wniósł w ustawowym terminie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i nie uzyskał w odpowiednim trybie stwierdzenia, że pracodawca działał niezgodnie z prawem, to nie może w kolejnej sprawie (o odszkodowanie) skutecznie powoływać się na bezprawność zachowania pracodawcy jako przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej.

W nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało zaprezentowane odmienne stanowisko. W wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 275, z glosą M. Domańskiej, Państwo i Prawo 2016 nr 2, s. 131) Sąd Najwyższy przyjął, że dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.) nie jest koniecznym warunkiem zasądzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminującą przyczynę wypowiedzenia.

Kwestionując dotychczasowe orzecznictwo, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że Kodeks pracy nie zawiera regulacji wprowadzającej zależność między roszczeniem z art. 45 § 1 k.p. a roszczeniem z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Są to niezależne i odrębne roszczenia pracownika przysługujące z tytułu odmiennych naruszeń prawa przez pracodawcę. Według art. 45 § 1 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, pracownikowi przysługują – według jego wyboru – roszczenia restytucyjne (o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia lub przywrócenie do pracy) albo roszczenie o odszkodowanie. Natomiast odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. może być dochodzone przez osobę „wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu”, przy czym nie może ono być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Roszczenia z art. 45 § 1 k.p. mają więc na celu sankcjonowanie tylko jednego, ściśle określonego zachowania pracodawcy, a ich celem jest zniwelowanie majątkowych skutków bezprawnego wypowiedzenia, co następuje w granicach określonych w tym przepisie. Punktem wyjścia przy rozważaniu tej odpowiedzialności jest skutek zachowania pracodawcy (wypowiedzenie umowy o pracę), a w drugiej kolejności następuje ocena zgodności z prawem tego zachowania. Odmienne jest w odniesieniu do odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. W tym przypadku skutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników z zatrudnieniu nie ma znaczenia dla istoty jego odpowiedzialności, gdyż samo to naruszenie jest sankcjonowane prawem pracownika do minimalnego odszkodowania, określonego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Natomiast niekorzystne dla pracownika skutki tego naruszenia prawa przez pracodawcę mają wpływ na wysokość odszkodowania, jeżeli

uszczerbek, którego doznał pracownik, przekracza wartość odszkodowania minimalnego. Trzeba mieć przy tym na uwadze, że art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie ogranicza odpowiedzialności pracodawcy do szkody w mieniu pracownika, a więc obejmuje ona także szkodę na osobie i naruszenie dóbr osobistych pracownika, co nie jest objęte roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. Odmiennie niż ten przepis, art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie przewiduje górnej granicy odszkodowania.

W powołanym wyroku III PK 31/12 Sąd Najwyższy zakwestionował stanowisko przedstawione w wyrokach z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 i z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08. Stanowisko to, zdaniem Sądu Najwyższego, nasuwa poważne zastrzeżenia, gdyż ogranicza odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w przypadku wypowiedzenia z przyczyny naruszającej tę zasadę tylko do tych przypadków, gdy takie wypowiedzenie uzasadnia roszczenia pracownika z art. 45 § 1 k.p. Tymczasem wypowiedzenie może być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a mimo to pracodawca może być zobowiązany do zapłaty pracownikowi odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Odpowiedzialność pracodawcy za dyskryminację pracownika nie jest bowiem nierozłącznie związana z materialnym skutkiem zakazanego zachowania pracodawcy.

Przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. przyznaje pracownikowi prawo do odszkodowania za samą bezprawność działania lub zaniechania pracodawcy (za „naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu”). Mimo że stanowi on o „odszkodowaniu”, to nie wprowadza szkody jako przesłanki odpowiedzialności. Poza samym brzmieniem określonej w art. 18<sup>3d</sup> k.p. przesłanki odpowiedzialności pracodawcy przemawia za tym twierdzeniem także wprowadzenie w tym przepisie prawa pracownika do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Prawo to przysługuje pracownikowi także w razie braku szkody, a więc odszkodowanie spełnia również funkcję wyrównania uszczerbku w dobrach niemajątkowych (zadośćuczynienia). Jeżeli pracodawca zastosował dyskryminujące przesłanki wypowiedzenia, to wprawdzie z reguły takie wypowiedzenie należy uznać za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., ale mogą istnieć przypadki odmierne. Jeżeli pracodawca podał pracownikowi jako przyczyny wypowiedzenia niezawinioną utratę niezbędnych uprawnień i osiągnięcie wieku emerytalnego, to wypowiedzenie może być uzasadnione ze względu na pierwszą z nich (co spowoduje oddalenie powództwa z art. 45 § 1 k.p.), a mimo tego pracownik ten może dochodzić odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. (bo druga z nich jest dyskryminująca).

Krytykowane stanowisko orzecznictwa w przypadku dyskryminującego wypowiedzenia uzależnia możliwość dochodzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. od zachowania przez pracownika 7-dniowego terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia, liczonego od jego doręczenia (art. 264 § 1 k.p.). Nie zasługuje to na aprobatę, gdyż termin ten jest zbyt krótki do dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co w szczególności dotyczy majątkowej szkody na osobie i uszczerbku w dobrach niemajątkowych pracownika. Patrząc z punktu widzenia zasady skuteczności prawa Unii Europejskiej (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 8 lipca 2010 r., C-246/09 w sprawie *Bulicke*, Zb.Orz. 2010, s. I-07003) trzeba ocenić krytycznie pogląd orzecznictwa uzależniającego

dopuszczalność dochodzenia roszczeń wynikających z dyskryminacji pracownika przy wypowiedzeniu umowy o pracę od jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 264 k.p. Pogląd ten narusza wymaganą skuteczność regulacji unijnych. Odnosi się to zarówno do wymiaru terminu do wytoczenia powództwa, wynoszącego tylko 7 dni, jak i do określenia zdarzenia rozpoczynającego jego bieg, którym jest doręczenie pracownikowi wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia 7 dni nie pozwala pracownikowi na rozsądne rozważenie, czy był dyskryminowany i może rozpocząć bieg zanim pracownik w ogóle miał możliwość powzięcia wiadomości o tym, że wypowiedzenie było spowodowane przyczynami dyskryminacyjnymi. Chodzi tu zwłaszcza o sytuację, gdy jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał okoliczność o charakterze niedyskryminującym, a przyczyna rzeczywista, mająca taki charakter, była początkowo ukryta. Może to dotyczyć dyskryminacji pośredniej (art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.), gdy na skutek pozornie neutralnej przyczyny i okoliczności wypowiedzenia występują niekorzystne proporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie rozwiązania stosunków pracy ze znaczną liczbą pracowników należących do grupy wyróżnionej przy pomocy zakazanych przyczyn nierównego traktowania (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Także skutki dyskryminującego wypowiedzenia umowy w postaci szkody na osobie mogą ujawnić się w późniejszym okresie.

Powyższe rozważania do prowadziły Sąd Najwyższy do wniosku, że dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.) nie jest koniecznym warunkiem dochodzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminacyjną przyczynę tego wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną w niniejszej sprawie miał na uwadze odmienne stany faktyczne poszczególnych spraw rozstrzygniętych w różny sposób w powołanych orzeczeniach. Jednak odmienności te nie wyjaśniają różnic w sposobie podejścia do zależności między roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. i art. 18<sup>3d</sup> k.p. w sposób, który pozwoliłby zignorować rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Rozbieżność ta – widoczna i oczywista – stała się przyczyną przedstawienia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego sformułowanego na wstępie zagadnienia prawnego. Od jego rozstrzygnięcia zależy sposób merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej. Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne skłania się do pierwszego z przedstawionych poglądów – szanując dotychczasowy dorobek orzecznictwa.

## **II. Analiza zagadnienia prawnego**

### **1. Uwagi wstępne.**

Analiza zagadnienia prawnego przedstawionego w niniejszej sprawie wymaga kilku porządkujących acz zasadniczych uwag.

Dotyczą one sformułowania przez Sąd Najwyższy zagadnienia prawnego w sentencji postanowienia w kontekście oceny powiązania go z rozpoznawaną sprawą oraz, co zauważa Sąd Najwyższy, dużo szerszego pola istotnych zagadnień prawnych

powiązanych z bogatym wachlarzem relacji pomiędzy roszczeniami z art. 45 k.p. a roszczeniem z art. 18<sup>3d</sup> k.p. zgłaszanym z tytułu zastosowania przez pracodawcę dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia, co wiąże się z okolicznością występowania bardzo różnorodnych stanów faktycznych a w pewnych okolicznościach także z potrzebą stosowania różnych przepisów.

Otóż dokonując próby wskazania niektórych istotnych elementów stanów faktycznych, które mogą stanowić podstawę dla takich zagadnień należy wskazać na następujące okoliczności dotyczące relacji pomiędzy wniesieniem w pozwie roszczeń z art. 45 i 18<sup>3d</sup> k.p. z uwzględnieniem ich typów ogólnych oraz podtypów:

- a. pracownik dochodzi roszczeń z art. 45 i art. 18<sup>3d</sup> k.p. w jednym pozwie i:
  - a.1. pozew jest wniesiony z zachowaniem terminu z art. 264 § 1 k.p.;
  - a.2. pozew jest wniesiony z uchybieniem terminowi z art. 264 § 1 k.p.;
- b. pracownik dochodzi roszczeń z art. 45 i art. 18<sup>3d</sup> k.p. w różnych pozwach i:
  - b.1. oba są wniesione w terminie wskazanym w art. 264 § 1 k.p.;
  - b.2. pozew dotyczący roszczeń z art. 45 k.p. zostaje wniesiony po upływie terminu z art. 264 § 1 k.p.;
  - b.3. pozew dotyczący roszczeń z art. 18<sup>3d</sup> k.p. zostaje wniesiony po upływie terminu z art. 264 § 1 k.p. (przy założeniu, że ten termin dotyczy także zgłoszenia tego roszczenia, o czym szerzej w dalszej części analizy);
  - b.4. pozew o roszczenie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. zostaje wniesiony przed wytoczeniem powództwa o roszczenia z art. 45;
  - b.5. pozew o roszczenie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. zostaje wniesiony po wydaniu prawomocnego wyroku w sprawie o roszczenia z art. 45 k.p. lub odwrotnie i;
    - b.5.1. wyrok ten oddala powództwo z uwagi:
      - b.5.1.1. na uchybienie terminowi z art. 264 § 1 k.p.
      - b.5.1.2. na inne przyczyny niż wskazane w ppkt. b.5.1.1 i;
        - b.5.1.2.1. powód dochodził roszczeń z art. 45 k.p. zarzucając wyłącznie naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę;
        - b.5.1.2.2. powód dochodził roszczeń z art. 45 k.p. zarzucając, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione i:
          - b.5.1.2.2.1. pracodawca wskazał jako jego przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę okoliczność dyskryminującą tę samą, której dotyczy pozew o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup>;
          - b.5.1.2.2.2. pracodawca wskazał jako jego przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę okoliczność dyskryminującą inną niż ta, której dotyczy pozew o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup>;
          - b.5.1.2.2.3. pracodawca nie wskazał jako jego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę okoliczności dyskryminującej.
    - b.5.2. wyrok uwzględnia powództwo.

b.6. pozew o roszczenie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. zostaje wniesiony w czasie, w którym sprawa o roszczenia z art. 45 k.p. przeszła do fazy postępowania apelacyjnego lub odwrotnie;

c. pracownik wnosi jedynie pozew o roszczenie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. (bez wcześniejszego, równoległego ani późniejszego) wytoczenia powództwa o roszczenia z art. 45 k.p.

Stan faktyczny, który występuje w niniejszej sprawie odpowiada modelowo sytuacji wskazanej w ppkt b.5.1.1., czyli pracownik dochodził roszczeń z art. 45 i art. 18<sup>3d</sup> k.p. w różnych pozwach a pozew o roszczenie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. został wniesiony po wydaniu prawomocnego wyroku oddalającego w sprawie o roszczenia z art. 45 k.p. z uwagi na uchybienie terminowi z art. 264 § 1 k.p. Wydaje się zatem, że w związku ze wskazaną w uzasadnieniu pytania prawnego rozbieżnością w orzecznictwie Sądu Najwyższego zagadnienie prawne, które występuje w niniejszej sprawie dodatkowo (ponadto, co *expressis verbis* zostało wyrażone w jego sformułowaniu) dotyczy przynajmniej tego, czy wcześniejsze (lub równoczesne, jak dodano w uzasadnieniu pytania) powództwo, w którym wystąpiono z roszczeniami wskazanymi w art. 45 § 1 k.p. zostało prawomocnie rozstrzygnięte. Wątpliwe może być jednak i to, czy i tak doprecyzowane zagadnienie oddaje istotę problemu prawnego występującego w sprawie. Rozważenia bowiem wymaga, czy dla rozstrzygnięcia i tak postawionego problemu nie jest istotne:

1. czy sąd oddalił, czy uwzględnił to powództwo;
2. jakiego konkretnie roszczenia z art. 45 k.p. dochodził w nim pracownik;
3. czy jeśli w pozwie dochodzone odszkodowanie z art. 45 k.p. pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę okoliczność dyskryminującą a jeśli tak to, czy inną, czy tę samą co ta, której dotyczy pozew o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Nadto trzeba zauważyć, że bez specjalnego wysiłku można na tle wskazanych powyżej przykładowych stanów faktycznych formułować gros mniej lub bardziej złożonych zagadnień prawnych. Choć z uwagi na odmiennosc stanów faktycznych nie będą one oczywiście tożsame z zagadnieniem występującym w niniejszej sprawie, to należy już teraz starać się je uzmysłowić, gdyż odpowiedź udzielona na pytanie prawne będące przedmiotem niniejszej analizy będzie mogła rzutować na kierunek rozstrzygnięcia także i tych innych zagadnień. Obrazowo można to ująć przez stwierdzenie, że postawione w niniejszej sprawie zagadnienie prawne ma charakter „kaskadowy”. Chodzi zatem o to, aby odpowiedź na nie była możliwie adekwatna do akceptowalnego kierunku rozstrzygnięcia także innych zagadnień prawnych związanych z relacją pomiędzy roszczeniami z art. 45 k.p. a roszczeniem z art. 18<sup>3d</sup> k.p. zgłaszanym z tytułu zastosowania przez pracodawcę dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia.

Ze względu na tę okoliczność, analiza przeprowadzona w niniejszej sprawie, choć z oczywistych względów nie może obejmować wszystkich zagadnień, które mogą się pojawiać na bazie tej relacji, to będzie zawierała także takie elementy, które choć nie związane wprost z zadaniem pytaniem, mogą się okazać istotne na udzielenie odpowiedzi na to pytanie z uwagi na nakreślony powyżej jego szczególny kontekst.



**2. Możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie – art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.) jako kardynalna zasada prawa pracy.**

Niezależnie od innych kwestii, które mogą być uznane za istotne dla odniesienia się do zagadnienia prawnego występującego w sprawie wydaje się, że w pierwszej kolejności należy zreferować argumentację przemawiającą za przyjęciem zasady prawa pracy, zgodnie z którą zakwestionowanie zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę możliwe jest wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Ułatwi to bowiem pozytywną lub negatywną weryfikację tezy o obowiązywaniu takiej zasady, co jest zagadnieniem kluczowym dla całej analizy.

Na obowiązywanie takiej zasady Sąd Najwyższy w najnowszym orzecznictwie wskazuje między innymi właśnie w powołanych wyrokach II PK 265/11 oraz II PK 164/08, przy czym najdobitniej w tezie 3 wyroku II PK 164/08, zgodnie z którą „zasadą prawa pracy (kardynalną) jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem. Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym”. Tezę tę Sąd Najwyższy poparł powołaniem następujących orzeczeń Sądu Najwyższego: uchwałą z 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111; OSP 1992 nr 4, poz. 84 z glosą L. Sobol i z 5 kwietnia 2007 r., I PZP 3/07, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 308 oraz wyrokami: z 4 grudnia 1975 r., IV PR 385/75, OSNCP 1976 nr 7-8, poz. 178; z 18 października 1990 r., I PR 323/90, OSP 1992 nr 3, poz. 54 z glosą T. Zielińskiego; z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268; z 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 431; z 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239; z 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 480; z 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; z 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; Prawo Spółek 2002 nr 6 z glosą R. Sadlika; z 28 lipca 1999 r., I PKN 167/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 783; z 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 376; z 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 220; z 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393; z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5 z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44; z 10

stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 326; z 11 maja 2006 r., II PK 273/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 129 i z 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 154. Wskazał, że odmienne stanowisko zawiera uchwała z 7 maja 1991 r., I PZP 13/91, Rejent 1991 nr 5, s. 161.

Na potrzeby niniejszej notatki poza zapoznaniem się z innymi judykataми Sądu Najwyższego przeprowadzono analizę wszystkich powołanych orzeczeń wraz z ich uzasadnieniami. Analiza ta zdaje się przemawiać za przyjęciem jako prawidłowe następujących wniosków:

1. zasadnicza treść tej zasady została sformułowana w stanie prawnym, w którym w art. 45 k.p. nie było jeszcze przewidziane roszczenie o odszkodowanie. Roszczenie to zostało wprowadzone do Kodeksu pracy przez art. 1 pkt 16 ustawy z 7 kwietnia 1989 r. (Dz.U. Nr 20, poz. 107) zmieniającej nin. ustawę z 1 maja 1989 r.;
2. większość z tych orzeczeń zapadła w stanie prawnym, w którym nie obowiązywała zasada równego traktowania w zatrudnieniu, ani nawet zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn, wprowadzonych do Kodeksu pracy odpowiednio z 1 stycznia 2004 r. oraz z 1 stycznia 2002 r.;
3. zasada ta została sformułowana na bazie następujących tez:
  - sprawa roszczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy jest uregulowana w Kodeksie pracy i nie można z powołaniem się na art. 300 k.p. wywodzić z tego tytułu innych roszczeń niż wskazane w Kodeksie pracy (por. w szczególności uzasadnienie uchwały III PZP 41/89);
  - jednostronne czynności prawne pracodawcy zmierzające do rozwiązania umowy o pracę nie mogą być uznane za nieważne na podstawie art. 58 k.c., gdyż byłoby to sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). W prawie pracy nie istnieje bowiem konstrukcja bezwzględnej nieważności czynności prawnych zmierzających do rozwiązania umowy o pracę (por. w szczególności uzasadnienie wyroku I PK 189/05);
  - zasadniczymi przyczynami, dla których Kodeks pracy odstąpił od stosowanej we wcześniejszych przepisach sankcji bezwzględnej nieważności wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę były:
    - a. uzasadniona krytyka stosowania nieważności bezwzględnej, jako sankcji wadliwego rozwiązania umowy o pracę. W przedkodeksowym stanie prawnym pracownik mógł bowiem w każdym czasie, dopóki nie nastąpiło prawidłowe rozwiązanie stosunku pracy, żądać dopuszczenia do pracy i wynagrodzenia za okres pozostawania w gotowości do pracy. Stwarzało to niepewność co do chwili rozwiązania umowy o pracę oraz odwlekało w czasie możliwość kwestionowania przez pracownika prawidłowości wypowiedzenia. Sankcja ta sprzyjała również kształtowaniu się fikcyjnych stosunków pracy. W wielu bowiem przypadkach pracownik nie był zainteresowany w kwestionowaniu wadliwego rozwiązania umowy, podejmując po upływie okresu wypowiedzenia nowe zatrudnienie, pomimo że - ze względu na nieważność - nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Prowadziło to do poważnych komplikacji w

zakresie ustalenia uprawnień i obowiązków stron stosunku pracy, a także uprawnień pracownika i obowiązków pracodawcy w sferze ubezpieczeń społecznych. Duża częstotliwość występowania tych niedogodności skłoniła ustawodawcę do wprowadzenia obecnej konstrukcji "względnej bezskuteczności" wypowiedzenia, co doprowadziło do ich wyeliminowania;

b. założenie, że prawo nie powinno naruszać wolności podjęcia przez pracownika osobistej decyzji o skorzystaniu z prawa powrotu do zakładu pracy (por. w szczególności uzasadnienie wyroku II PK 270/05).

4. przeanalizowane orzeczenia nie zawierają argumentów przemawiających za przyjęciem zasady, że zakwestionowanie zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę możliwe jest wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie – art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.) a jedynie za przyjęciem zasady o zasadniczo innej treści. Mianowicie, że poza sytuacją prawomocnego uwzględnienia powództwa o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub nałożenia na pracodawcę przez sąd obowiązku, o którym mowa w art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p. jednostronne czynności prawne pracodawcy zmierzające do rozwiązania umowy o pracę zawsze powodują rozwiązanie stosunku pracy. Reaktywowanie takiego stosunku pracy możliwe jest zaś wyłącznie przez zgłoszenie roszczenia o przywrócenie do pracy w terminie określonym w art. 264 k.p.

Konkludując wydaje się, że we wskazanych orzeczeniach - a także innych badanych na potrzeby sporządzenia notatki - brakuje podstaw dla przyjęcia generalnej zasady o możliwości kwestionowania bezprawności rozwiązania stosunku pracy jedynie w ramach powództwa obejmującego roszczenia z art. 45 § 1 k.p. lub 56 § 1 k.p., względnie pod warunkiem wcześniejszego lub równoległego wystąpienia z takim powództwem. Zasada prawa pracy jest bowiem jedynie to, że do nawiązania stosunku pracy o treści takiej jak stosunek pracy, który rozwiązał się w drodze niezgodnej z prawem (w tym nieuzasadnionej) jednostronnej czynności pracodawcy może dojść na mocy orzeczenia sądu jedynie w drodze wytoczenia powództwa o przywrócenie do pracy z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Taka zasada zaś bynajmniej nie przeczy zasadności tezy, że dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.) nie jest koniecznym warunkiem dochodzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminacyjną przyczynę tego wypowiedzenia.

### **3. Charakter prawny zbiegu roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminacyjną przyczynę wypowiedzenia z roszczeniami z art. 45 § 1 k.p.**

Najogólniej rzecz ujmując, zbieg roszczeń występuje, gdy jedno zdarzenie jest przyczyną przynajmniej dwóch lub więcej różnych skutków prawnych, regulowanych różnymi przepisami prawa pracy. Pojęcia tego nie należy jednak mylić z pojęciem roszczeń alternatywnych, które od zbiegu roszczeń odróżnia przede wszystkim to, że

przysługują za ten sam skutek prawny danego zdarzenia, co do zasady są uregulowane w jednym przepisie prawa, z mocy prawa zgłoszenie jednego z tych roszczeń wyklucza zgłoszenie drugiego. Na gruncie prawa pracy, przykładem takich roszczeń są roszczenia z art. 45 k.p. Do kanonów prawa pracy należy teza, że pracownik musi dokonać wyboru jednego roszczenia spośród trzech wskazanych w tym przepisie.

W przypadku zbiegu roszczeń w ścisłym tego słowa znaczeniu, odmiennie niż w przypadku roszczeń alternatywnych, jeden stan faktyczny – jedno zdarzenie powoduje różne skutki prawne i są one uregulowane różnymi przepisami. Dalsze rozważania będą dotyczyły tylko tak rozumianego zbiegu roszczeń.

Ostatnio w literaturze prawa pracy (por. A. Świątkowski, *Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych*, PiZS 2013, nr 5, s. 2 i n.) została postawiona wyraźna teza, że w prawie pracy prawna regulacja zbiegu pracowniczych roszczeń majątkowych (a takimi z pewnością są zarówno roszczenia z art. 45 § 1 k.p. jak i roszczenie z art. 18<sup>3d</sup> k.p.) przybiera jedną z dwóch skrajnych form: kumulatywnego zbiegu norm lub kumulacji roszczeń majątkowych. Według Autora tego poglądu, „zasadą prawa pracy jest zarówno przyznanie uprawnionym pracownikom prawa do jednego świadczenia majątkowego, jak i do kumulacji świadczeń”.

Pierwsza z wymienionych form jest wzorowana na obowiązującej w prawie karnym zasadzie kumulatywnego zbiegu przepisów i sprowadza się do tego, że sąd pracy zasądza na rzecz uprawnionego pracownika jedno świadczenie majątkowe, mimo wielokrotnego naruszenia przez pracodawcę tego samego przepisu kodeksu pracy lub jednoczesnego naruszenia kilku różnych przepisów. Natomiast w razie spełnienia warunków sformułowanych w różnych przepisach kodeksu pracy określających przesłanki nabycia przez pracowników uprawnień do świadczeń majątkowych mamy do czynienia z kumulacją roszczeń (świadczeń) majątkowych.

Jako przykład zastosowania do zbiegu roszczeń przez Sąd Najwyższy tej pierwszej formy – uwzględnienia jednego roszczenia przy przyjęciu kumulatywnego zbiegu przepisów -podano między innymi wyrok z 5 lipca 2011 r., I PK 24/11 (OSNP 2012 nr 15-16, poz. 195). W judykacie tym przyjęto, że pracownikowi, który na podstawie art. 57 § 2 k.p. otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, nie przysługuje na podstawie porozumienia zbiorowego odszkodowanie za utratę zarobków w tym okresie. Natomiast rozważając zbieg roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminacyjną przyczynę wypowiedzenia wskazaną przez pracodawcę z roszczeniami z art. 45 § 1 k.p., zdaniem A. Świątkowskiego, mamy bez wątplenia do czynienia z uprawnioną kumulacją roszczeń, w szczególności sąd może przyznać pracownikowi zarówno odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. jak i odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Wskazuje on również, że choć obowiązujące przepisy prawa nie regulują maksymalnej wysokości odszkodowań w razie kumulacji roszczeń, to nie jest wykluczone miarkowanie wysokości odszkodowań przez sąd na podstawie art. 8 k.p. (A. Świątkowski, *Zbieg...*, s. 6).

pozytywna weryfikacja tych ostatnich dwóch tez wymaga jednak wymaga jednak zajęcia stanowiska w odniesieniu do charakteru prawnego odszkodowań z art. 45 § 1 k.p. i art. 18<sup>3d</sup> k.p., czy jest on zbieżny czy różny.

Zagadnienie to może stanowić przedmiot osobnego opracowania. Zarówno w odniesieniu do charakteru prawnego jednego, jak i drugiego z nich prezentowany jest cały wachlarz różnorodnych (rozbieżnych) poglądów. Autorka notatki zakłada, że są one znane i nie wymagają szczegółowego referowania.

Tytułem zasygnalizowania treści tych poglądów, w pierwszym rzędzie w odniesieniu do odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p., rację należy przyznać W. Ostaszewskiemu (por. tenże, *Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy*, Toruń 2015, s. 66 i n.), że jeśli chodzi o judykaturę, to Sąd Najwyższy najpełniej odniósł się do niego w wyroku z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08 (OSNP 2010, nr 13-14, poz. 160; glosy: W. Wielgolaski, *Radca prawny* 2012/4/13-14; D. Leszczyńska, *M.P.Pr.* 2011, nr 8, s. 443-445; W. Pudełko, *M.P.Pr.* 2011/10/553-556; Ł. Nosarzewski, *LEX-el*). W judykacie tym Sąd Najwyższy wziął pod uwagę przede wszystkim treść art. 25 dyrektywy 2006/54 (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.U.U.E.L.2006.204.23), który stanowi, że Państwa Członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie tej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. W wyroku III PK 43/08 w ślad za tą regulacją przyjęto, że odszkodowanie przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez *pracodawcę* obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego – według przyjętej w Polsce nomenklatury – zadośćuczynieniem za krzywdę”. Sąd Najwyższy wskazał w nim, iż „przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie wprowadza wymagania zasądzenia odrębnego odszkodowania (zadośćuczynienia), jeżeli inne świadczenie lub odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie prawa pracy lub Kodeksu cywilnego, wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jest wystarczająco «skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające»”. Zwrócono również uwagę, iż omawiane odszkodowanie obejmuje wyrównanie zarówno uszczerbku na dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych. Jeżeli szkoda majątkowa nie powstała lub jest mniejsza od minimalnego wynagrodzenia to owo odszkodowanie pełni funkcję tylko zadośćuczynienia lub częściowo zadośćuczynienia i odszkodowania *sensu stricto*. Według tego stanowiska, przedmiotowe „odszkodowanie” ma na celu zarówno naprawienie szkody majątkowej, jak i niemajątkowej; odszkodowanie powinno być skuteczne, proporcjonalne do naruszenia i odstrasżające (ma działać prewencyjnie); ustalając wysokość odszkodowania należy brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy. Niektórzy autorzy (por. T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. 2, *PiZS* 2009, nr 1, s. 2) uważają

również, że przedmiotowe odszkodowanie poza funkcją kompensacyjną i zadośćuczynienia powinno pełnić funkcję swoistej kary cywilnej. W. Ostaszewski wskazuje również na głosy w literaturze, które można interpretować w ten sposób, że na podstawie przedmiotowego artykułu, wbrew temu co sugerować by mogło literalne brzmienie art. 18<sup>3d</sup> można zasądzić odszkodowanie powyżej minimalnego wynagrodzenia bez konieczności wykazywania szkody [por. między innymi: K. Rączka (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy podręcznik w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2006, s. 78 wskazuje, iż „ustalając w konkretnej sprawie odszkodowanie, sąd pracy powinien uwzględniać rodzaj i intensywności działań dyskryminacyjnego pracodawcy oraz jego skutki”. T. Liszcz, *Odpowiedzialność ...*, s. 3]. Por. także między innymi opracowania: P. Czarneckiego, *Charakter prawny odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu*, PiZS 2012, nr 2, s. 17 i n.; M. Szablowska, I. Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu według prawa niemieckiego*, KPP 2012, z. 4, s. 992 i n.; M. Gromaszek, *Kontrowersje wokół odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu* oraz S. Samol, *Dyskryminacja w zatrudnieniu w Polsce na tle przepisów Unii Europejskiej* (w:) Z. Niedbała (red.) *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, odpowiednio s.: 88 i n. oraz 290 i 291 oraz powołaną w tych publikacjach dalszą literaturę.

Należy jednak wskazać, że w judykaturze przedstawiony został pogląd również pogląd, iż art. 18<sup>3d</sup> k.p. w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę a zawarte w nim sformułowanie "odszkodowanie w wysokości nie niższej niż" bez określenia górnej granicy, zakłada różnicowanie wysokości odszkodowań w zależności od okoliczności konkretnego przypadku (tak wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 202).

Zarówno judykatura jak i doktryna szeroki wachlarz funkcji przypisuje także odszkodowaniu z art. 45 k.p. Również te poglądy w sposób syntetyczny przedstawia W. Ostaszewski (por. tenże, *Odpowiedzialność...*, s. 44 i n.).

W pierwszym rzędzie zauważa, że odszkodowanie to, które zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, ma charakter zryczałtowany, przez co zwykle się rozumieć, iż „przysługuje pracownikowi niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika” (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982, nr 5–6, poz. 81). Według W. Ostaszewskiego, bardziej precyzyjne wydaje się stwierdzenie, iż jego wysokość nie jest w każdym przypadku uzależniona od szkody – co jednak nie znaczy, że wysokość szkody nie ma w żadnym przypadku znaczenia.

Wówczas, gdy sąd ma możliwość określenie wysokości tego odszkodowania, część doktryny prawa pracy przyjmuje, że podstawowym kryterium w takiej sytuacji powinna stanowić szkoda poniesiona przez pracownika (por. Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, PiZS 2002, nr 8, s. 23).

Również w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego zwrócono uwagę, iż przy braku bliższego określenia przez ustawodawcę kryteriów, jakimi powinien kierować się sąd orzekając o wysokości odszkodowania, należy brać pod uwagę główną funkcję tego świadczenia, którą jest funkcję kompensacyjną, co uzasadnia uwzględnianie rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dodatkowo trzeba zaś wziąć pod uwagę funkcję socjalną świadczenia (zapewnienie pracownikowi określonych środków utrzymania, chociażby w pierwszym okresie po utracie miejsca pracy) i represyjną (kara za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie), co z kolei przemawia za kierowaniem się takimi przesłankami, jak z jednej strony sytuacja osobista i majątkowa pracownika, a z drugiej – charakter naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2015 r., I PK 190/14, LEX nr 1677164). Por. także, odnoszący się wprawdzie do rozwiązania bezzwłocznego ale relewantny także dla prowadzonych tu rozważań, wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007, z.10, poz. 128; glosa: A. Musiała, PiP 2008, z. 12, s. 126 i n.) w uzasadnieniu którego Trybunał stwierdził, że „«odszkodowanie», o którym mowa w art. 58 k.p., nie jest odszkodowaniem *sensu stricto*, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia”. Wskazane argumenty doprowadziły Trybunał Konstytucyjny do konstatacji, iż w przypadku gdy pracodawca bezprawnie rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy umyślnej, regulacja dotycząca odszkodowania w przepisach prawa pracy nie jest wyczerpująca, a co za tym idzie stosować należy odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności kontraktowej lub deliktowej. Por. również Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie...*, s. 18 i 19).

Już tylko ten powierzchowny przegląd poglądów na temat charakteru prawnego odszkodowań z art. 18<sup>3d</sup> k.p. i 45 k.p. (art. 47<sup>1</sup> k.p.) daje podstawę do przyjęcia, że wiele argumentów przemawia za przyjęciem w obu przypadkach ich mieszanego charakteru. W zależności od konkretnego stanu faktycznego (okoliczności konkretnej sprawy zawisłej przed sądem) wiodące mogą się okazać ich różne funkcje. Należy się przy tym zgodzić z P. Prusinowskim, że wiele relacji spornych między pracownikiem a pracodawcą wymaga oceny o charakterze elastycznym, odnoszącym się do konkretnych okoliczności sprawy. W rezultacie zasadnicze twierdzenia o charakterze uogólniającym nie spełniają zapotrzebowania na sprawiedliwe rozstrzygnięcie. W konsekwencji możliwe jest, że omawiane zagadnienie powinno zostać zindywidualizowane i pozostawione orzeczeniu sądu w konkretnej sprawie. P. Prusinowski, przy okazji rozważań dotyczących zbiegu roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (pomijając w nich jednak odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p.), stanął na stanowisku, że to sąd, oceniając konkretny stan faktyczny powinien określać, czy w sprawie doszło do zbiegu roszczeń

odszkodowawczych, czy też nie (por. tenże, *Zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, M.Pr.P. 2010, nr 8, s. 388 i n.).

Wszystko to zdaje się skłaniać do konstatacji, że większość racji przemawia za przyjęciem, że zbieg roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminacyjną przyczynę wypowiedzenia wskazaną przez pracodawcę z roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. (w szczególności z roszczeniem o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p.) ma charakter kumulatywnego zbiegu roszczeń, co oznacza, że jeśli pracownik dochodzi ich obu, to sąd, co do zasady nie ma podstaw do uznania, że w sprawie może zostać zastosowana wyłącznie jedna sankcja (a więc uwzględnione tylko jedno z tych roszczeń).

#### 4. Powaga rzeczy osądzonej

Powaga rzeczy osądzonej (*res iudicata*) zaliczana jest do tzw. negatywnych przesłanek procesowych i oznacza niedopuszczalność prowadzenia drugiego procesu co do tego samego roszczenia (*ne bis in idem*), o którym orzeczono prawomocnie, pod rygorem nieważności postępowania (art. 379 pkt 3 k.p.c.). Zgodnie z art. 366 k.p.c., wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami.

Również problematyka istoty powagi rzeczy osądzonej należy do spornych (por. między innymi: P. Grzegorzczak (w:) T. Ereciński, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Postępowanie rozpoznawcze, Tom II*, Warszawa 2012, s. 135 i n.) i także na jej temat może powstać obszerne opracowanie, co oczywiście wykracza poza ramy niniejszej notatki. W tym miejscu warto odnotować jest jednak zauważone przez P. Grzegorzczaka rozróżnienie tzw. materialnej prawomocności i tzw. formalnej prawomocności.

Tym niemniej należy ogólnie wskazać, że przyjmuje się [por. M. Manowska (w:) M. Manowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I*, Warszawa 2015, s. 834 i n.), że o tożsamości roszczeń w kontekście powagi rzeczy osądzonej można mówić wówczas, gdy identyczny jest nie tylko przedmiot, lecz także podstawa sporu. Dla tożsamości podstaw sporu niezbędna jest natomiast tożsamość podstawy faktycznej i prawnej roszczenia (postanowienia SN: z 9 czerwca 1971 r., II CZ 59/71, OSNCP 1971, nr 12, poz. 226; z 22 kwietnia 1967 r., I CR 570/66, OSPiKA 1968, z. 7-8, poz. 158; z 24 lutego 2009 r., I UK 239/08, LEX nr 736714; z 9 października 2014 r., IV CSK 37/14, LEX nr 1544215; z 14 marca 2014 r., III CSK 124/13, LEX nr 1463866; z 21 listopada 2013 r., III CSK 43/13, LEX nr 1427740; wyroki SN: z 10 października 2014 r., III CSK 279/13, *Gazeta Prawna* 2014, 14 października, s. 11; z 15 listopada 2012 r., V CSK 515/11, LEX nr 1276233; z 4 lipca 2013 r., II UK 410/12, LEX nr 1375198; z 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 71; z 13 kwietnia 2007 r., I CSK 479/06, LEX nr 253401; z 6 marca 2008 r., II UK 144/07, LEX nr 420911; z 15 listopada 2012 r., V CSK 515/11, LEX nr 1276233; uchwała z 21 listopada 2013 r., III CZP 67/13, OSNC 2014, nr 7-8, poz. 73). Powaga rzeczy osądzonej dotyczy również sytuacji, gdy żądania obu pozwów nie są identyczne, ale



oparte są na tej samej podstawie i zmierzają do tego samego celu, co *a contrario* oznacza, że brak jest powagi rzeczy osądzonej, gdy kolejny proces pomiędzy tymi samymi stronami i dotyczący tego samego przedmiotu zmierza do osiągnięcia innego celu niż poprzedni.

Rozważania prowadzone w poprzednich punktach dają silną podstawę do przyjęcia, że co do zasady prawomocne rozstrzygnięcie o roszczeniach z art. 45 § 1 k.p. nie prowadzi do stanu powagi rzeczy osądzonej w sprawie o roszczenie o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Tym niemniej należy jednak zwrócić uwagę na szczególną sytuację, w której można w tym zakresie powziąć pewne wątpliwość. Chodzi mianowicie o sytuację, w której sąd z przyczyn merytorycznych (czyli na podstawie art. 45 § 1 a nie na podstawie art. 264 § 1 k.p.) prawomocnie oddalił odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, w którym pracodawca wskazał jako jego przyczynę okoliczność dyskryminującą (osiągnięcie wieku emerytalnego). Taki stan faktyczny nie zachodzi w niniejszej sprawie, ale warto zwrócić na to uwagę, także ze względu na sformułowanie przez Sąd Najwyższy tezy w przywołanym już wyroku z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11. Sąd uwypuklił w niej, że dotyczy ona odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w którym pracodawca wskazał jako jego przyczynę okoliczność dyskryminującą. Zgodnie z tą tezą prawomocne oddalenie - także ze względu na uchybienie terminowi z art. 264 k.p. - odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w którym pracodawca wskazał jako jego przyczynę okoliczność dyskryminującą (osiągnięcie wieku emerytalnego), jest wiążące w kolejnej sprawie o odszkodowanie na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. (art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c.).

Jeśli zgodzić się, że w sporze z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę podana przyczyna wypowiedzenia określa główny przedmiot sprawy, zatem to na niej skupia się badanie (ocena) w aspekcie zgodności z prawem wypowiedzenia i jego zasadności (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) to powstaje pytanie, czy w sytuacji, w której z góry wiadomo, że pracodawca kierował się dyskryminującym kryterium zwolnienia pracownika (dyskryminującą przyczyną tego zwolnienia), a sąd oddala roszczenie pracownika oparte na art. 45 § 1 k.p., to przekreśla to możliwość osądu prawidłowości zachowania pracodawcy pod kątem naruszenia przepisów o równym traktowaniu pracowników.

Bez wątplenia należy przyjąć, że dyskryminująca przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony stanowi zakazaną przyczynę wypowiedzenia [por. K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski (red.) *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*, Warszawa 2014, s. 233-234]. W tym miejscu można jednak postawić kolejny problem, a mianowicie, czy mieści się ona w zakresie wypowiedzenia nieuzasadnionego, czy też narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę. Nie jest to bez znaczenia, gdyż przy przyjęciu tego drugiego rozwiązania, samo wskazanie przez pracodawcę takiej przyczyny powinno prowadzić do uwzględnienia powództwa. Jeśli zaś uznamy, że mieści się ona w zakresie wypowiedzenia nieuzasadnionego, to mimo jej wskazania w wypowiedzeniu obok innej przyczyny, która okaże się uzasadniona powództwo może zostać oddalone. Na kwestię zbiegu dwóch przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, z których jedna jest dyskryminująca Sąd Najwyższy wskazywał szerzej w uzasadnieniu wyroku III PK 31/12. Uznał przy tym, co jednak w ocenie Autorki notatki wymagałoby

dalszych rozważań, że odpowiedzialność pracodawcy za dyskryminację pracownika nie nierozłącznie związana z materialnym skutkiem zakazanego zachowania pracodawcy. Wskazał bowiem, że przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. przyznaje pracownikowi prawo do odszkodowania za samą bezprawność działania lub zaniechania pracodawcy (za „naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu”). Uznał bowiem, że jeżeli pracodawca zastosował dyskryminujące przesłanki wypowiedzenia, to wprawdzie z reguły takie wypowiedzenie należy uznać za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., ale mogą istnieć przypadki odmienne. Jeżeli pracodawca podał pracownikowi jako przyczyny wypowiedzenia niezawinioną utratę niezbędnych uprawnień i osiągnięcie wieku emerytalnego, to wypowiedzenie może być uzasadnione ze względu na pierwszą z nich (co spowoduje oddalenie powództwa z art. 45 § 1 k.p.), a mimo tego pracownik ten może dochodzić odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. (bo druga z nich jest dyskryminująca).

Nie rozwijając tego wątku, jako nie występującego w sprawie będącej przedmiotem analizy, należy jednak zauważyć, że w zależności od przyjętej perspektywy w zakresie zrysowanego problemu, pomimo podstaw do przyjęcia, że prawomocne rozstrzygnięcie o roszczeniach z art. 45 § 1 k.p. co do zasady nie prowadzi do stanu powagi rzeczy osądzonej w sprawie o roszczenie o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p., to nie są wykluczone sytuacje szczególne uzasadniające odstąpienie od tej zasady.

## **5. Dopuszczalność stosowania terminu zawitego do dochodzenia roszczeń z art. 18<sup>3d</sup> k.p.**

### **a. Charakter prawny, długość i proporcjonalność terminu z art. 264 § 1 k.p.**

Choć kwestia ta nie została uwypuklona wprost w zagadnieniu prawnym przedstawionym do rozstrzygnięcia, to nie wymaga szczególnej argumentacji, że zagadnienie relacji pomiędzy roszczeniami z art. 45 k.p. a roszczeniem z art. 18<sup>3d</sup> k.p. zgłaszanym z tytułu zastosowania przez pracodawcę dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia nie może być analizowane w całkowitym oderwaniu również od kwestii terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., stanowiącym, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Podobnie jak w przypadku instytucji przedawnienia, podstawą wprowadzenia do prawa terminów zawitych do dochodzenia roszczeń oraz charakterystycznych dla prawa pracy tzw. terminów podobnych do terminów zawitych nazywanych także terminami *quasi*-zawitymi jest koncepcja dawności. Przedawnienie i terminy zawite do dochodzenia roszczeń, mając jako różne postacie dawności cechy wspólne, różnią się jednak między sobą przede wszystkim tym, że upływ terminów zawitych powoduje definitywne wygaśnięcie prawa lub uprawnienia i jest uwzględniany przez sąd z urzędu. Skutki upływu terminu zawitego nie mogą być uchylone w następstwie jakichkolwiek zdarzeń, podczas gdy przy przedawnieniu taka możliwość istnieje

Z kolei charakterystyczne dla prawa pracy tzw. terminy podobne do terminów zawitych (terminy *quasi-zawite*) różnią się od najbardziej rygorystycznej postaci dawności, jaką są terminy zawite, jedynie tym, że upływ tych terminów nie zawsze powoduje definitywną utratę możliwości zaspokojenia roszczenia w drodze procesowej przed sądem pracy. Sąd ten przywraca bowiem uchybiony termin, jeżeli pracownik nie dokonał w terminie przepisanej czynności bez swojej winy (por. art. 265 k.p.).

Terminami tego właśnie rodzaju jest termin do dochodzenia przez pracownika roszczeń z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę (a także rozwiązania umowy o pracę lub jej wygaśnięcia).

Jego cechą charakterystyczną jest krótkość w porównaniu z liczonymi w latach terminami przedawnienia. Poszukując celu tego unormowania wskazuje się na potrzebę zmuszenia pracownika do podjęcia szybkiej decyzji co do tego, czy ma on roszczenia wobec pracodawcy rozwiązującego z nim umowę o pracę lub negocjującego jej obowiązywanie, czy też nie. Wskazuje się, że tej szybkości decyzji wymaga zarówno interes pracownika, jak i interes pracodawcy, wyrażający się przede wszystkim w usunięciu stanu niepewności w stosunkach pracy. Niektórzy wskazują również, że jest to konieczne także dla realizacji roli organizacyjnej prawa pracy, przyspieszenia obrotu oraz przestrzegania praworządności poprzez szybką reakcję na naruszenie prawa (por. szerzej E. Maniewska, *Długość terminów na dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę a zasada proporcjonalności*, PiZS, 2016, nr 4, s. 16-17 oraz powołana tam dalsza literatura).

Ostatnio często akcentuje się nieadekwatność długości tego terminu do aktualnych realiów dochodzenia przez pracownika roszczeń w tytułu wypowiedzenia umowy o pracę. W literaturze postawiono także szeroko uargumentowaną tezę o wadliwości regulacji z art. 264 § 1 k.p., jako naruszającej konstytucyjną zasadę proporcjonalności. Wobec tego, że regulacja ta ma znaczący zasięg społeczny, postuluje się jak najszybszą jej zmianę. Oprócz potrzeby wydłużenia tych terminów, wskazuje się także na potrzebę rozważenia przyjęcia innego terminu na dochodzenie roszczeń restytucyjnych (czyli uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach wraz z dochodzonym wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy) i roszczeń odszkodowawczych związanych z wadliwym ustaniem stosunku pracy. Przypomina się, że takie rozwiązanie było pierwotnie przyjęte w dekrete z 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz.U. Nr 2, poz. 11 ze zm.). W przypadku tego rodzaju roszczenia odpada bowiem potrzeba ochrony interesów pracodawcy wyrażającego się w szybkim usunięciu stanu niepewności co do bytu stosunku pracy, co stanowi jedną z racji wprowadzenia omawianych terminów zawitych (por. E. Maniewska, *Długość...*, s. 19 i n. oraz powołana tam dalsza literatura).

Obecnie w Sejmie jest procedowany poselski projekt (skierowano go Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach) w który proponuje się wydłużenia terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. z 7 do 30 dni (por. druk sejmowy nr 524 Sejmu obecnej kadencji). Do czasu ewentualnej zmiany stanu prawnego w celu złagodzenia negatywne skutków obowiązywania omawianej niekonstytucyjnej regulacji postuluje

się, aby same sądy podchodziły liberalnie w odniesieniu do przyczyn uzasadniających przywrócenie terminów określonych w art. 264 k.p. (tak. E. Maniewska, *Długość...*, s. 24).

#### **b. Zakres przedmiotowy przepisu art. 264 § 1 k.p.**

Choć tytułowa kwestia wydaje się być oczywista, w kontekście tego co zostało przedstawione wyżej w pkt. a warto wyraźnie zaznaczyć, że brakuje podstaw do przyjęcia, że pojęcie odwołania, o którym mowa w przepisie art. 264 § 1 k.p., wobec zmiany stanu prawnego związanego w wprowadzeniem do Kodeksu pracy przepisów antydyskryminacyjnych, należy wyklądać tak szeroko, że obejmuje ono także zgłoszenie roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminacyjną przyczynę wypowiedzenia. Autorka notatki zwraca jednak na to uwagę, gdyż przyjęcie innej perspektywy rzutowałoby w sposób zasadniczy przynajmniej na niektóre z zagadnień prawnych związanych z relacją pomiędzy roszczeniami z art. 45 k.p. a roszczeniem z art. 18<sup>3d</sup> k.p. zgłaszanym z tytułu zastosowania przez pracodawcę dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia.

#### **c. Autonomia proceduralna Państw Członkowskich**

Choć dotychczas wskazana w notatce argumentacja zdaje się przemawiać za przyjęciem poglądu, iż roszczenie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. zgłaszane z tytułu zastosowania przez pracodawcę dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia jest w znaczeniu przyjętym w dotychczasowych rozważaniach roszczeniem autonomicznym względem roszczeń z art. 45 k.p., to wobec konstatacji, że zasada ta może zostać jednak przełamana w sytuacji, w której sąd z przyczyn merytorycznych (czyli na podstawie art. 45 § 1 a nie na podstawie art. 264 § 1 k.p.) prawomocnie oddalił odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, w którym pracodawca wskazał jako jego przyczynę okoliczność dyskryminującą, dążenie do zupełności notatki nakazuje także krótkie zasygnalizowanie problematyki dopuszczalnych ograniczeń dochodzenia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. wynikających z prawa unijnego.

Zagadnienie to zostało poruszone w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego w sprawie III PK 31/12 a przedstawiony tam pogląd, zreferowany w pkt I notatki, w pełni odpowiada, ugruntowanym zarówno w orzecznictwie TSUE jak i w literaturze, poglądom dotyczącym istoty zasady autonomii proceduralnej Państw Członkowskich oraz jej ograniczeń.

Sąd Najwyższy powołał argumentację wynikającą z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, w tym ze sprawy *Bulicke*, C-246/09. W orzeczeniu tym Trybunał przyjął, że wykładnia unijnego prawa pierwotnego i art. 9 dyrektywy Rady 2000/78/WE powinna być dokonywana w ten sposób, iż nie stoją one na przeszkodzie istnieniu krajowego przepisu procesowego, zgodnie z którym ofiara dyskryminacji ze względu na wiek, której doświadczyła w zatrudnieniu, powinna – w celu uzyskania naprawienia szkody majątkowej oraz niemajątkowej – skierować do podmiotu, który dopuścił się tej dyskryminacji, odwołanie w terminie 2 miesięcy, z zastrzeżeniem: po

pierwsze, że termin ten nie jest mniej korzystny niż termin dotyczący podobnych środków istniejących w prawie krajowym w dziedzinie prawa pracy oraz po drugie, że ustalenie momentu rozpoczęcia biegu tego terminu nie czyni wykonywania praw przyznanych przez dyrektywę niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym. Trybunał Sprawiedliwości pozostawił sądowi krajowemu zbadanie, czy obydwa skutki są spełnione przez przepisy krajowe. Sąd Najwyższy zauważył, iż mimo że TS uznał za dopuszczalne wprowadzenie do dochodzenia roszczenia o odszkodowanie za dyskryminującą odmowę zatrudnienia terminu zawitego, znacznie krótszego niż termin jego przedawnienia (który wynosił 3 lata), to jednak poczynił dwa zastrzeżenia. Pierwsze z nich wynika z zasady równoważności (niedyskryminacji roszczeń o unijnym charakterze) i polega na niedopuszczalności wprowadzenia do dochodzenia roszczenia z tytułu dyskryminacji terminów mniej korzystnych dla uprawnionego niż terminy dotyczące podobnych środków krajowych.

W odniesieniu do drugiego zastrzeżenia zawartego w wyroku TS, związanego z zasadą skuteczności (efektywności realizacji unijnych uprawnień), SN podkreślił, że procedury ustalone przez państwa członkowskie nie mogą sprawiać, że wykonywanie praw przyznanych przez unijnego prawodawcę będzie praktycznie niemożliwe lub nadmiernie utrudnione. Ocena zgodności przepisu krajowego z zasadą skuteczności powinna następować z uwzględnieniem jego miejsca w całości procedury, jej przebiegu i cech szczególnych. Jak zauważył SN, w wyroku TS zostało przyjęte, że ustalenie rozsądnych terminów zawitych do wniesienia powództwa jest, co do zasady, zgodne z wymogami skuteczności, ponieważ jest przejawem zastosowania fundamentalnej zasady pewności prawa. Ustalenie tych terminów należy do państw członkowskich, przy uwzględnieniu w szczególności znaczenia dla zainteresowanych podmiotów złożoności procedur i przepisów, które powinny być zastosowane, liczby osób, których decyzja może dotyczyć, oraz pozostałych interesów ogólnych lub prywatnych, które powinny zostać wzięte pod uwagę. Ocena wprowadzonych terminów co do ich zgodności z zasadą skuteczności obejmuje także ich wymiar i moment rozpoczęcia biegu. Ponadto TS uznał, że termin w wymiarze dwóch miesięcy jest zgodny z zasadą skuteczności, jeżeli rozpoczyna bieg od momentu, w którym pracownik dowiedział się o dyskryminacji. Por. także: N. Półtorak, *Ochrona uprawnień wynikających z prawa Unii Europejskiej w postępowaniach krajowych*, Warszawa 2010 s. 61 i n., 113 i n., 126 i n., 137 i n., 269 i n. oraz powołane tam dalsze orzecznictwo TSUE oraz literaturę.

Dla porządku należy wskazać, że orzecznictwo TSUE oraz wypracowane także na jego tle poglądy doktryny, zdaniem autorki notatki, nie uprawniają do tezy, która zdaje się być forsowana przez M. Domańską w glosie do wyroku II PK 31/12 (PiP 2016, z. 2, s. 133), jakoby niedopuszczalne było prowadzenie terminu zawitego dla dochodzenia roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminacyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przy jednoczesnym obowiązywaniu w przypadku innych odszkodowań opartych na tym przepisie jedynie terminu przedawnienia wynoszącego 3 lata. Autorka tego poglądu, zdaje się opierać na wywodzącym się z zasady nakazu efektywnego wykonywania prawa unijnego warunku równoważności ochrony podobnych roszczeń krajowych i unijnych. Błędem

jednak jest porównywanie w ramach tego warunku roszczeń, które choć mają rodowód unijny, to dzięki implementacji prawa unijnego stały się roszczeniami krajowymi (por. w szczególności N. Półtorak, *Ochrona...*, s. 113 i n.).

Rozważania i materiał zawarty w niniejszym punkcie notatki zostały przedstawione między innymi na wypadek przyjęcia relewantności dla rozpatrywanego zagadnienia sytuacji, w której pracodawca w piśmie zawierającym wypowiedzenie sam wskazał jako jego przyczynę okoliczność dyskryminującą. Wydaje się, że dogłębniejsze rozwijanie tego wątku z uwagi na zakres przedstawionego w niniejszej sprawie przez Sąd Najwyższy pytania znacznie wykraczałoby poza wymagany zakres analizy a nadto byłoby przedwcześnie. Wydaje się jednak, że również przyjęcie takiej perspektywy pozwala na wypracowanie kompromisowego stanowiska, które byłoby adekwatne do tez, które można postawić na bazie przygotowanego w niniejszej analizie materiału.

dr hab. Daniel Eryk Lach

## **Strona pozwana w postępowaniu odwoławczym - dyscyplinarnym funkcjonariuszy Służby Więziennej, właściwość rzeczowa sądu (notatka do sprawy III PZP 7/16)**

### **I. Pytanie prawne**

Sąd Okręgowy w S. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w związku z rozpoznawaniem sprawy z powództwa Z. D. przeciwko Skarbowi Państwa - Dyrektorowi Zakładu Karnego w N. o uchylenie kary porządkowej na skutek apelacji wniesionej przez powoda od wyroku Sądu Rejonowego w G. z 9 lutego 2016 r. przedstawił w trybie art. 390 § 1 k.p.c. Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawne następującej treści:

- a. kto powinien być stroną pozwaną w postępowaniu toczącym się przed sądem na skutek odwołania wniesionego przez funkcjonariusza Służby Więziennej na podstawie art. 263 ustawy z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 713) od orzeczenia kończącego postępowanie dyscyplinarne?
- b. jaki sąd jest właściwy do rozpoznania takiego odwołania?

### **II. Stan faktyczny**

1. Powód - funkcjonariusz Służby Więziennej w Zakładzie Karnym w N. 10 sierpnia 2015 r. został ukarany karą dyscyplinarną nagany za naruszenie art. 230 ust. 1, 2 i 3 pkt 2 i 4 ustawy o Służbie Więziennej (dalej: u.s.w.) oraz § 21 pkt 1 i § 48 pkt 1 i 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 31 października 2003 r. w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, § 115 ust. 2 pkt 5, § 137 i 138 pkt 1 regulaminu nr 1/2013 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z 4 czerwca 2013 r. w sprawie ceremoniału Służby Więziennej oraz musztry ceremonialnej, § 7 regulaminu nr 1/2010 Dyrektora

Generalnego Służby Więziennej z 18 października 2010 r, w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej, polegających na naruszeniu dyscypliny służbowej i niedopełnieniu obowiązków służbowych.

2. Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z 9 lutego 2016 r. oddalił powództwo o uchylenie kary porządkowej w oparciu przesłanki natury formalnoprawnej, wobec czego nie badał czy zaszły uzasadnione podstawy do wymierzenia powodowi kary dyscyplinarnej.

Za błędne uznał dokonane w pozwie określenie strony pozwanej jako: Skarb Państwa - Dyrektor Zakładu Karnego w N., gdyż pozwanym w niniejszej sprawie powinien być Skarb Państwa - Zakład Karny w N., a nie Skarb Państwa - Dyrektor Zakładu Karnego w N.

3. Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Zarzucił naruszenie przez sąd przepisu art. 67 § 2 k.p.c. oraz utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych poprzez oddalenie powództwa z uwagi na rzekome błędne oznaczenie strony pozwanej - Skarbu Państwa i jego *statio fisci* w sytuacji, gdy to sąd w ramach swojej kognicji zobowiązany jest czuwać czy pozwany Skarb Państwa jest należycie reprezentowany.

### **III. Wątpliwości Sądu Okręgowego**

1. Sąd Okręgowy wskazał, że do sytuacji prawnej powoda mają zastosowanie przepisy ustawy z 9 kwietnia 2010r. o Służbie Więziennej. Przewiduje ona, podobnie jak wcześniej obowiązująca ustawa z 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej, dyscyplinarną odpowiedzialność funkcjonariuszy za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem (art. 230 ust. 1 ustawy z 2010 r.). W obu tych ustawach przewidziano, że postępowanie dyscyplinarne ma być dwuinstancyjne. Obecnie organem dyscyplinarnym pierwszego stopnia w przypadku szeregowych funkcjonariuszy jest odpowiedni kierownik jednostki organizacyjnej, o którym mowa w art. 32 (tj. zależnie od miejsca pełnienia służby przez funkcjonariusza - Dyrektor Generalny, dyrektorzy okręgowi, Komendant Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej, dyrektorzy zakładów karnych i aresztów śledczych oraz komendanci ośrodków szkolenia Służby Więziennej i ośrodków doskonalenia kadr Służby Więziennej) - art. 231 ustawy z 2010 r., zaś drugiego stopnia - wyżsi przełożeni dyscyplinarni - art. 253 tejże ustawy. W poprzedniej ustawie organami dyscyplinarnymi byli zaś odpowiednio: przełożeni właściwi w sprawach osobowych funkcjonariuszy lub wyżsi przełożeni, przy czym w przypadku oficerów karę wymierzały inne podmioty, zaś organem

dyscyplinarnym drugiego stopnia był sąd dyscyplinarny - art. 130 i 131 ustawy z 1996 r.

Najbardziej istotną różnicą w przypadku obu omawianych ustaw jest jednak to, że w ustawie z 1996 r. w przepisie art. 132a ustawodawca przewidział dla obwinionego funkcjonariusza (ale także dla wyższego przełożonego oraz Ministra Sprawiedliwości) możliwość złożenia na orzeczenie sądu dyscyplinarnego skargi do sądu administracyjnego, podczas gdy w ustawie obowiązującej obecnie przepis art. 263 stanowi, że „od orzeczenia oraz postanowienia kończącego postępowanie dyscyplinarne funkcjonariuszowi przysługuje prawo wniesienia odwołania do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu pracy, w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia lub postanowienia wraz z uzasadnieniem”.

W sytuacji, w której postępowanie dyscyplinarne funkcjonariusza ma się - od pewnego etapu - toczyć przed sądem powszechnym, szczególne znaczenie nabiera udzielenie odpowiedzi tak na pytanie, według jakich zasad to postępowanie ma być prowadzone, jak i z czym udziałem powinno się ono toczyć.

2. Sąd pytający zauważył, że Sąd Najwyższy w podjętej ostatnio uchwale z 21 kwietnia 2016r., III PZP 4/16 wyraził pogląd, iż „do postępowania sądowego wszczynanego przez wniesienie do sądu pracy odwołania od orzeczenia kończącego postępowanie dyscyplinarne na podstawie art. 263 ustawy z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (jednolity tekst: Dz. U. 2014 r., poz. 1415) stosuje się przepisy ustawy z 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (jednolity tekst: Dz. U. 2014 r., poz. 101 ze zm.)”.
3. Wskazał przy tym, że Sądowi Okręgowemu w S. nie jest jeszcze znane pisemne uzasadnienie tej uchwały, jednak wydaje się, że z uwagi na treść postawionego w tamtej sprawie przez sąd drugiej instancji pytania, nie zostaną w nim zamieszczone żadne wskazówki co do tego jak rozwiązać drugi pojawiający się w takiej sytuacji poważny problem proceduralny, związany z prawidłowym oznaczeniem uczestników takiego procesu.

Podkreślono także, że o ile Sąd Okręgowy w S. z należyтым szacunkiem podchodzi do treści wskazanej uchwały, o tyle dostrzega nadal istnienie szeregu wątpliwości co do tego czy wybór takiej procedury faktycznie jest wyborem najtrafniejszym. Problem prawny wydaje się bowiem przedstawiać analogicznie do tego, jaki rysował się na gruncie postępowania dyscyplinarnego w sprawie biegłych rewidentów, a który został rozstrzygnięty uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2013r., I KZP 18/12, w ten sposób, że jako procedurę właściwą wskazano procedurę określoną przepisami Kodeksu postępowania karnego.

Jeśli jednak zaakceptować pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 21 kwietnia 2016 r., nie sposób nie dostrzec, że prawidłowe zastosowanie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego w sprawie dotyczącej postępowania dyscyplinarnego funkcjonariusza Służby Więziennej wiąże się z potrzebą prawidłowego określenia stron mającego się tak toczyć procesu



cywilnego. O ile bowiem w postępowaniu przed sądem administracyjnym, który dotychczas (na gruncie przepisów ustawy z 1996 r.) rozpoznawał sprawy tego rodzaju, udział w postępowaniu brał po prostu podmiot, który wydał zaskarżone orzeczenie, o tyle obecnie trzeba by przyjąć, że możliwość uczestniczenia w procesie cywilnym będzie miał wyłącznie ten podmiot, któremu przepisy Kodeksu postępowania cywilnego przyznają zdolność sądową i procesową. Sądowi Okręgowemu w S. nie są znane żadne przepisy, które przyznawałyby zdolność sądową (w szczególności w sprawach tego rodzaju jak niniejsza) dyrektorowi właściwego Zakładu Karnego jako organowi dyscyplinarnemu pierwszego stopnia lub też właściwemu Dyrektorowi Okręgowemu Służby Więziennej jako organowi dyscyplinarnemu drugiego stopnia. Tymczasem - jak się wydaje - postępowanie sądowe powinno być kontynuacją wcześniej prowadzonego postępowania dyscyplinarnego, co oznaczałoby, że sąd powszechny badałby zasadność orzeczenia organu dyscyplinarnego drugiego, nie zaś pierwszego stopnia.

4. Wskazując na specyficzny charakter postępowania dyscyplinarnego Sąd pytający wskazał, że z jednej strony sugerowałby konieczność prowadzenia postępowania przed sądem z udziałem tego właśnie organu, który wydał zaskarżone przez funkcjonariusza orzeczenie o ukaraniu, choćby po to, by organ ów mógł przedstawić te wszystkie argumenty, które legły u podstaw wydania przezeń orzeczenia, z drugiej jednak zauważył, że nie można także wykluczyć możliwości uznania, że toczący się w takiej sytuacji przed sądem powszechnym spór powinien zostać uznany za istniejący niejako w relacji funkcjonariusz - jednostka, w której pełni on służbę, co oznaczałoby, że udział w sprawie powinien brać raczej organ dyscyplinarny pierwszego stopnia, a więc w tym przypadku dyrektor właściwego miejscowo Zakładu Karnego. Niezależnie jednak od tego czy uznać, że postępowanie przed sądem powszechnym powinno toczyć się z udziałem organu dyscyplinarnego pierwszej, czy drugiej instancji, nie sposób przejść do porządku nad tym, iż ani Dyrektor Zakładu Karnego, ani Dyrektor Okręgowej Służby Więziennej nie mają legitymacji biernej do samodzielnego występowania w charakterze strony na gruncie procesu cywilnego.
5. Jako możliwe rozwiązanie, wskazał sąd, mogłoby być uznanie (choć przepisy obecnie obowiązującej ustawy o Służbie Więziennej nie dają ku temu żadnych podstaw), że stroną procesu tego rodzaju powinien być Skarb Państwa, który niewątpliwie posiada potrzebną zdolność sądową, jak i procesową. W takiej jednak sytuacji rodzi się potrzeba oznaczenia właściwego *statio fisci*. W świetle treści przepisu art. 67 § 2 k.p.c. za Skarb Państwa w takiej sytuacji czynności procesowe mógłby bowiem podejmować zarówno organ państwowej jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie, jak i organ jednostki nadrzędnej. Stroną takiego procesu mógłby więc być w takiej sytuacji bądź np. Skarb Państwa - Dyrektor właściwego Zakładu Karnego (i tak też stroną pozwaną oznaczył w niniejszym procesie odwołujący się

- funkcjonariusz), bądź też Skarb Państwa - właściwy miejscowo Dyrektor Okręgowy Służby Więziennej.
6. Teoretycznie można by sobie jednak wyobrazić także taką sytuację, w której postępowanie toczy się wyłącznie z udziałem odwołującego się funkcjonariusza. Zdaniem Sądu Okręgowego nie jest to jednak dopuszczalne w sytuacji, w której zdaniem Sądu Najwyższego (wyrażonym w uchwale z 21 kwietnia 2016 r.) sprawa taka jak niniejsza musi być rozpoznawana stosownie do reguł postępowania cywilnego. Z istoty procesu cywilnego wynika bowiem konieczność występowania w nim co najmniej dwóch stron procesu.
  7. Mając na względzie tak treść przepisu art. 67 § 2 k.p.c., jak i fakt, że przepis art. 263 ustawy o Służbie Więziennej z 2010 r. mówi o odwołaniu „od orzeczenia”, wydaje się więc, że uczestnikiem (pозwanym?) w omawianym procesie mógłby być Skarb Państwa - właściwy miejscowo Dyrektor Okręgowy Służby Więziennej, gdyż to *de facto* odwołanie od jego orzeczenia (jako organu dyscyplinarnego drugiej instancji) podlega rozpoznaniu.
  8. Sąd Okręgowy przywołał także uchwały Sądu Najwyższego III PZP 4/13 i III PZP 5/13 zwracając uwagę, iż Sąd Najwyższy w obu uchwałach jednoznacznie wskazał, że sprawy ze stosunku służbowego funkcjonariuszy nie są sprawami ze stosunku pracy. W takiej jednak sytuacji nie istnieje możliwość stosowania w niniejszej sprawie także przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy; co za tym idzie - brak jest podstaw do jakiegokolwiek stosowania, choćby w drodze daleko idącej analogii - przepisu art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c. Powstaje więc w tej sytuacji mające istotne znaczenie pytanie o właściwość rzeczową sądu właściwego do orzekania w sprawach tego rodzaju jako sąd pierwszej instancji. Odpowiedź na to pytanie - przy założeniu, że stroną „pozwaną” powinien być w nich Skarb Państwa - z właściwie oznaczonym *statio fisci* - ma istotne znaczenie. Jeśli bowiem właściwym do ich rozpoznawania w pierwszej instancji miałyby być sąd okręgowy, to stosownie do treści przepisu art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z 8 lipca 2005 r. o Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa aż do zakończenia sprawy wymagane byłoby obowiązkowe zastępstwo procesowe Skarbu Państwa przez Prokuratorię Generalną. Zastępstwo takie nie było natomiast konieczne w przypadku rozpoznawania sprawy w pierwszej instancji przez sąd rejonowy (ten problem nie istniałby natomiast w sytuacji, w której przyjęto by, że postępowanie powinno toczyć się z udziałem innego podmiotu niż Skarb Państwa, zwłaszcza przy zastosowaniu procedury innej niż karna).
  9. W ocenie Sądu Okręgowego w S. istnieje przy tym więcej argumentów przemawiających za tym, iż właściwym do rozpoznania sprawy powinien być w pierwszej instancji właśnie sąd okręgowy, niż za tym, że sprawy tego rodzaju powinien rozpoznawać sąd rejonowy.  
Po pierwsze, ustawodawca wprowadzając w przypadku odpowiedzialności dyscyplinarnych uregulowanych w różnych ustawach i odnoszącej się do różnych grup podmiotów, możliwość odwołania się do sądu powszechnego, zazwyczaj określa sąd, który w jego ocenie powinien rozpoznawać sprawy tego

rodzaju. Sądowi Okręgowemu w S. nie jest przy tym znany przypadek, w którym jako właściwy zostałby wskazany sąd rejonowy; zazwyczaj są to sądy okręgowe lub apelacyjne, czy nawet (stosunkowo zresztą często) Sąd Najwyższy.

Po drugie, Sąd Okręgowy w S. uważa, że sprawę z odwołania od orzeczenia właściwego organu wydanego w postępowaniu dyscyplinarnym należy kwalifikować - o ile ma być ona traktowana jako sprawa cywilna - jako sprawę o prawa niemajątkowe. Co za tym idzie, z tego powodu z dwóch możliwych „do wyboru” sądów pracy za właściwy należałoby uznać więc sąd okręgowy - sąd pracy. W myśl bowiem przepisu art. 17 pkt 1 k.p.c. do właściwości tych właśnie sądów należą sprawy tego rodzaju.

Sąd Okręgowy dostrzegł jednakże argumentację, która (w stosunkowo podobnej sytuacji, tyle że nie dotyczącej odwołania w postępowaniu dyscyplinarnym, a odwołania od negatywnej oceny okresowej) doprowadziła Sąd Najwyższy do odmiennych wniosków. We wspomianej uchwale w sprawie II PZP 2/14 doszedł on bowiem do przekonania, że sprawy tego rodzaju powinny rozpoznawać sądy rejonowe. W ocenie sądu pytającego zastosowanych w tamtym przypadku metod wykładni nie sposób jednak przenieść na sprawę dotyczącą odwołania funkcjonariusza Służby Więziennej od orzeczenia organu dyscyplinarnego (w tym m.in. z tego powodu, że - co zaznaczono wyżej - sprawy takie nie są sprawami ze stosunku pracy).

#### **IV. Analiza prawna**

1. Odnosząc się do przedstawionych zagadnień należy w pierwszej kolejności przypomnieć, że do postępowania sądowego wszczynanego przez wniesienie tegoż odwołania stosuje się przepisy k.p.c. (uchwała Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 2016 r., III PZP 4/16).
2. Trzeba mieć także na uwadze, przywołane zresztą przez Sąd pytający, stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z 13 sierpnia 2013 r., III PZP 4/13, zgodnie z którym w sprawie dotyczącej realizacji prawa funkcjonariusza Służby Więziennej do pomocy mieszkaniowej zdolność sądowa przysługuje, zgodnie z art. 67 § 2 k.p.c., Skarbowi Państwa reprezentowanemu przez organ jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie, lub organ jednostki nadrzędnej. Sąd Najwyższy uznał, że art. 460 § 1 k.p.c. nie znajduje zastosowania gdyż sprawy o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy, zgodnie z art. 1 k.p.c., są sprawami cywilnymi w znaczeniu procesowym, a nie materialnym, zakład karny nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. a funkcjonariusz nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p., gdyż wykonuje swoje obowiązki w oparciu o służbowy stosunek zatrudnienia o charakterze administracyjnoprawnym.
3. Poszukując w tym kontekście odpowiedzi na pierwsze z zadanych pytań należy zatem ustalić jaka jednostka organizacyjna Służby Więziennej (i przez jaki organ reprezentowana) powinna być pozwana w sprawie jako *statio fisci* Skarbu Państwa.

Zgodnie z art. 1 u.s.w. Służba Więzienna jest umundurowaną i uzbrojoną formacją apolityczną podległą Ministrowi Sprawiedliwości, posiadającą własną strukturę organizacyjną. Ustawa stanowi następująco, że organami Służby Więziennej są: 1) Dyrektor Generalny Służby Więziennej, 2) dyrektor okręgowy Służby Więziennej, 3) dyrektor zakładu karnego i dyrektor aresztu śledczego; 4) Komendant Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej, komendant ośrodka szkolenia Służby Więziennej i komendant ośrodka doskonalenia kadr Służby Więziennej (art. 7 u.s.w.), natomiast jednostkami organizacyjnymi Służby Więziennej są: 1) Centralny Zarząd Służby Więziennej; 2) okręgowe inspektoraty Służby Więziennej; 3) zakłady karne i areszty śledcze; 4) Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej oraz ośrodki szkolenia Służby Więziennej i ośrodki doskonalenia kadr Służby Więziennej (art. 8 u.s.w.).

Mając na uwadze przepisy: art. 231 ust. 1 u.s.w., zgodnie z którym przełożonym dyscyplinarnym funkcjonariusza jest odpowiedni kierownik jednostki organizacyjnej (w analizowanym przypadku Dyrektor Zakładu Karnego w N.) oraz art. 231 ust. 8 pkt 3 u.s.w., na mocy którego wyższym przełożonym dyscyplinarnym w postępowaniu dyscyplinarnym prowadzonym przeciwko funkcjonariuszom zakładu karnego jest dyrektor okręgowy (w analizowanym przypadku Dyrektor Okręgowy Służby Więziennej w S.) można uznać, że podmioty będące organami dyscyplinarnymi przewidzianymi pragmatyką służby więziennej są jednocześnie organami Służby Więziennej. Natomiast podmioty takie jak zakład karne i okręgowy inspektorat Służby Więziennej to jednostki organizacyjne.

Konieczne jest w dalszej kolejności ustalenie, z działalnością której z dwóch wymienionych jednostek organizacyjnych Służby Więziennej wiąże się odwołanie funkcjonariusza w analizowanej sprawie.

W piśmiennictwie wyrażono pogląd, zgodnie z którym przymiot strony pozwanej w sprawie odwołania wniesionego do sądu pracy przez funkcjonariusza ma jednostka organizacyjna Służby Więziennej, w której funkcjonariusz jest zatrudniony (w analizowanej sprawie – Zakład Karny w N.), a nie przełożony dyscyplinarny czy też wyższy przełożony dyscyplinarny, który wydał orzeczenie albo postanowienie kończące postępowanie dyscyplinarne (por. B. Baran, *Droga sądowa w sprawach dyscyplinarnych funkcjonariuszy Służby Więziennej*, PPC, nr 4/2015, s. 627). Trzeba jednak wskazać na bardzo lakoniczne uzasadnienie tego twierdzenia. Autorka stwierdza bowiem: „kierując się formułą *ab exemplo* regulacje tę [art. 460 k.p.c. – D.E.L.] należy rozszerzyć na jednostki organizacyjne SW w których wydano orzeczenie lub postanowienie kończące postępowanie dyscyplinarne. Tego rodzaju opcja interpretacyjna uwzględnia ogólną regułę harmonizowania niespójnych kontekstów normatywnych poprzez rozszerzającą wykładnię art. 460 § 1 k.p.c. w zw. z art. 3 k.p. i dostosowanie jej do treści art. 263 ustawy o SW”.

Należy podnieść, że stanowisko to abstrahuje nie tylko od charakteru zatrudnienia funkcjonariuszy Służby Więziennej, na który zwrócił uwagę Sąd

Najwyższy w przytoczonej uchwale z 13 sierpnia 2013 r., III PZP 4/13, ale także pomija bezzasadnie regulację art. 67 § 2 k.p.c.

Kolejnym ważkim argumentem, przemawiającym przeciwko uznaniu za właściwą jednostkę, w której zatrudniony jest dany funkcjonariusz, jest szczególny charakter odpowiedzialności dyscyplinarnej, zasadniczo odmiennej od porządkowej odpowiedzialności pracowniczej. Zgodnie z wypracowaną w literaturze definicją odpowiedzialność dyscyplinarna jest odpowiedzialnością prawną, regulowaną normami publicznego prawa ustrojowego rangi ustawowej i określaną przez nie tą nazwą, ponoszona przez wskazane w tych normach osoby fizyczne za naruszenie obowiązków prawnych wynikających z przynależności do właściwych podmiotów publicznych, mającą na celu zapewnienie prawidłowej realizacji przez te podmioty przypisanych im zadań publicznych i realizowaną przez orzekanie sankcji wywołujących bezpośredni skutek wyłącznie w sferze stosunku między takim podmiotem a ukaranym (por. R. Giętkowski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Gdańsk 2013, rozdział 1.7.). Podkreślić przy tym należy rozbieżność poglądów doktryny dotyczących tego, w czyim imieniu wykonywana jest władza dyscyplinarna. Z jednej strony uważano, że władza dyscyplinarna wykonywana jest jedynie w imieniu państwa i nawet jeśli w konkretnej organizacji sprawuje ją podmiot zatrudniający, „to nie występuje on nigdy jako strona stosunku pracy” (por. A. Uklejska, *Odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników objętych ustawami szczegółowymi*, Warszawa 1967, s. 14 i 245). Z drugiej strony wyrażano pogląd, że organy władzy dyscyplinarnej występują tylko jako reprezentanci zakładu pracy i sprawują orzecznictwo tylko w imieniu podmiotu zatrudniającego (por. W. Sanetra, *Odpowiedzialność pracownika administracji, [w:] Pracownicy administracji w PRL*, red. J. Łętowski, Ossolineum 1984, s. 390–391; Z. Sypniewski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna jako odpowiedzialność prawa pracy, [w:] Odpowiedzialność pracownicza*, red. W. Sanetra, Wrocław 1984, s. 113–114). Z kolei J. Stelina (*Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005, s. 198) zajął poniekąd pośrednie stanowisko uznając, że jeżeli karę dyscyplinarną (w tym karę porządkową przewidzianą przez ustawę dyscyplinarną) wymierza pracodawca, czyni to wyłącznie w ramach stosunku pracy. Trzeba w tym miejscu jednak zaznaczyć, że funkcjonariusz Służby Więziennej nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p., jego stosunek zatrudnieniowy ma specyficzny charakter stosunku służby. Tymczasem opracowania doktryny prawa pracy odnosiły się do mianowanych urzędników, uwzględniając meandry ewolucji ich statusu prawnego, który, niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia (umowa o pracę - mianowanie), pozostawał statusem pracowniczym. Należy nadto raz jeszcze przywołać stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z 13 sierpnia 2013 r., III PZP 4/13, zgodnie z którym „pomimo, że zakłady karne są jednostkami organizacyjnymi Służby Więziennej, a ich dyrektorzy posiadają niektóre uprawnienia charakterystyczne dla reprezentantów pracodawców nie można przyjąć, że zakład karny jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Przede wszystkim funkcjonariusz wykonuje

swoje obowiązki w oparciu o służbowy stosunek zatrudnienia o charakterze administracyjnoprawnym. Nie jest więc pracownikiem. Zakłady karne, pomimo wyodrębnienia organizacyjnego nie mają samodzielności finansowej. Dyrektor Generalny ma także wiele uprawnień związanych ze stosunkiem służbowym funkcjonariuszy, które wynikają np. z art. 10 i 11, czy 69 ustawy. Dyrektor zakładu karnego nie ma więc pełnej samodzielności w zakresie kształtowania stosunku służbowego funkcjonariuszy”. Idąc tym tokiem rozumowania można w konsekwencji uznać, że ponieważ nałożenie na funkcjonariusza Służby Więziennej kary dyscyplinarnej jest (choćby w świetle przesłanek z art. 230 u.s.w.) przejawem władztwa publicznego, państwowego, to orzekając pierwszoinstancyjnie w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariusza dyrektor zakładu karnego nie wykonuje kompetencji pracodawczych, a szczególne kompetencje organu dyscyplinarnego, nadane mu mocą ustawy. Jego orzeczenie nie kończy nadto postępowania, gdyż obwinionemu przysługuje odwołanie do wyższego przełożonego dyscyplinarnego. Dopiero jego orzeczenie kończy postępowanie dyscyplinarne. Mając na uwadze, że postępowanie odwoławcze przed sądem pracy jest kontynuacją postępowania dyscyplinarnego należałoby zatem uznać, że odwołanie funkcjonariusza od orzeczenia kończącego postępowanie dyscyplinarne dotyczy działalności jednostki, której organ jest wyższym przełożonym dyscyplinarnym (w analizowanej sprawie okręgowego inspektoratu Służby Więziennej) i wydaje orzeczenie, od którego przysługuje odwołanie do sądu pracy (art. 263 u.s.w.), a nie jednostki, w której zatrudniony jest dany funkcjonariusz.

4. Podsumowując ten wątek rozważań można uznać, że stroną pozwaną w postępowaniu toczącym się przed sądem na skutek odwołania wniesionego przez funkcjonariusza Służby Więziennej na podstawie art. 263 u.s.w. zgodnie z art. 67 § 2 k.p.c., powinien być Skarb Państwa - okręgowy inspektorat Służby Więziennej (w analizowanej sprawie - OISW w S.) reprezentowany przez dyrektora okręgowego (w analizowanej sprawie - Dyrektora Okręgowego Służby Więziennej w S.).
5. Nawiasowo tylko można wskazać, że ustalenie to jest efektem wykładni językowej przepisów ustawy o Służbie Więziennej regulujących jej organizację oraz odpowiedzialność dyscyplinarną, a także art. 67 § 2 k.p.c. Pojawia się zatem uzasadniona wątpliwość, czy pierwsze z pytań zadanych przez Sąd Okręgowy w S. stanowi istotne zagadnienie prawne w rozumieniu art. 390 k.p.c.
6. Gdy idzie natomiast o pytanie o sąd właściwy do rozpoznania odwołania wniesionego przez funkcjonariusza Służby Więziennej na podstawie art. 263 u.s.w. to w pierwszej kolejności należy odnieść się do tez zawartych w przywołanej przez Sąd pytający uchwale Sądu Najwyższego z 18 listopada 2014 r., II PZP 2/14. Ustalając jako sąd właściwy do rozpoznawania odwołania złożonego przez członka korpusu służby cywilnej w trybie przepisu art. 83 ust 5 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej sąd rejonowy Sąd Najwyższy wskazał, że art. 16 k.p.c. statuuje zasadę domniemania właściwości sądów

rejonowych, które rozpoznają wszystkie sprawy cywilne w rozumieniu art. 1 k.p.c. (tzn. również sprawy z zakresu prawa pracy) z wyjątkiem spraw, dla których zastrzeżona jest właściwość sądów okręgowych. Wzmocnieniem tej zasady w odniesieniu do spraw z zakresu prawa pracy jest z kolei regulacja art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c. przewidująca właściwość sądów rejonowych dla wymienionych w nim spraw bez względu na wartość przedmiotu sporu i wyłączająca przedmiotowo (to jest w stosunku do tych spraw) możliwość stosowania art. 17 pkt 4 k.p.c.

Przywołując swoje wcześniejsze orzecznictwo co do kwalifikacji sprawy jako sprawy o charakterze majątkowym albo niemajątkowym Sąd Najwyższy wskazał, że bez wątplenia sprawa ma charakter majątkowy wówczas, gdy celem postępowania jest ochrona majątkowych interesów uprawnionego, w przypadku zaś, gdy w grę wchodzi ochrona zarówno interesu majątkowego jak niemajątkowego decydujące jest, który z tych elementów jest dominujący. Uwzględniając te poglądy i dostrzegając, że ocena okresowa stanowi istotną przesłankę oceny przydatności zawodowej członka korpusu służby cywilnej, a w konsekwencji przesądza o związanym z możliwością awansu kształcie stosunku pracy lub niekiedy o prawie do dalszego zatrudnienia, co bezpośrednio wpływa na interesy majątkowe pracownika, Sąd uznał, że można przyjąć, iż nawet jeśli w pewnym stopniu dotyczy ona dóbr osobistych pracownika, to w uzyskaniu pozytywnej oceny przeważający jest jednak interes ekonomiczny pracownika, który dominuje nad jego interesem niemajątkowym. To zaś stanowi istotny argument za tym, że sprawa z odwołania od okresowej oceny członka korpusu służby cywilnej ma charakter majątkowy.

Z drugiej strony podniesiono, że choć, zgodnie z rozporządzeniem, sama ocena jest formułowana w taki sposób, że nie ma w niej miejsca na naruszenie dóbr osobistych ocenianego, to może do niego dojść w uzasadnieniu oceny częściowej. Wskazano nadto, że argumentem, który przemawiałby za przyjęciem, że sprawa z odwołania od okresowej oceny kwalifikacyjnej członka korpusu służby cywilnej jest sprawą o prawa niemajątkowe jest także to, że okresowa ocena kwalifikacyjna spełnia tę samą funkcję, jaką miała swego czasu do spełnienia znana Kodeksowi pracy opinia o pracy. W odniesieniu do opinii o pracy przyjmowano natomiast powszechnie, że może ona naruszać dobra osobiste pracownika.

W konsekwencji Sąd stwierdził, że najbardziej racjonalne może być kompromisowe rozwiązanie sprowadzające się z jednej strony do przyznania, że sprawa z odwołania od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej przynajmniej może mieć charakter niemajątkowy, z drugiej jednak, że pomimo takiej jej kwalifikacji względy funkcjonalne (a częściowo także systemowe) przemawiają za właściwością sądu rejonowego do jej rozpoznania. Przywołał przepis art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c., zgodnie z którym do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy majątkowe: o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków

pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy i wskazał, że ustawodawca na mocy tego przepisu szczególnego przyjął także właściwość sądu rejonowego w odniesieniu do spraw dotyczących kar porządkowych oraz świadectw pracy, mimo że (z wyjątkiem spraw z odwołania od kary pieniężnej nałożonej na pracownika) można im przypisać dominujący charakter niemajątkowy. Sąd uznał, że nie znajduje żadnych racjonalnych powodów, dla których właściwość rzeczowa w sprawach z odwołania od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej miałyby być określana odmiennie. Przede wszystkim są to bowiem sprawy rodzajowo podobne do spraw wymienionych w art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c., a nadto stopień ich trudności z całą pewnością nie odbiega na przykład od spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy, w szczególności zaś od spraw dotyczących kar porządkowych oraz świadectw pracy. Ustawodawca, decydując o właściwości rzeczowej sądu okręgowego w sprawach wymienionych w art. 17 pkt 1 i 4 k.p.c., miał bez wątplenia na względzie ich większy "ciężar gatunkowy". Jeśli zatem równocześnie uznał, że część z nich, wymieniona w art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c., należy do wyłącznej właściwości sądów rejonowych, to musiały za tym przemawiać właśnie "względy praktyczne", wśród których niebagatelne znaczenie należy przypisać temu, że "typowe" sprawy z zakresu prawa pracy powinny być rozpoznawane przez sąd tej samej rangi.

7. Na tym tle należy przywołać stanowisko zajęte przez B. Baran (por. op. cit., s. 628), która trafnie uznała, że „do odwołań funkcjonariuszy Służby Więziennej nie ma zastosowania art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c., ponieważ jako norma szczególna nie może być rozszerzająco interpretowana.”. Cytowana autorka uznała, że w przypadku odwołań z art. 263 u.s.w. ich przedmiotem jest uchylenie kar dyscyplinarnych oraz ukształtowanie statusu zawodowego (służbowego) funkcjonariuszy Służby Więziennej, „a zatem typowe prawa o charakterze niemajątkowym”. W konsekwencji jako stosowny przepis wskazała art. 17 pkt 1 k.p.c. i stwierdziła, że właściwy do rozpoznania odwołania funkcjonariusza Służby Więziennej wniesionego w trybie art. 263 u.s.w. jest sąd pracy na szczeblu okręgowym.

Nawiasowo jedynie można zauważyć, że w innym opracowaniu, omawiając schematycznie stadium sądowe postępowania dyscyplinarnego, cytowana autorka bez żadnego uzasadnienia wskazała natomiast, że „pierwszy z etapów toczy się przed sądem pracy w sądzie rejonowym i ma na celu weryfikację orzeczenia drugoinstancyjnego wydanego przez wyższego przełożonego dyscyplinarnego” (por. B. Baran, *Postępowanie dyscyplinarne w sprawach funkcjonariuszy służby więziennej*, 2016, s. 170-176).

8. Należy zgodzić się z poglądem, iż przepis art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c., jako *lex specialis*, nie ma zastosowania w odniesieniu do niewskazanych w jego katalogu spraw i nie może być interpretowany rozszerzająco. Także wykładnia językowa



zakazuje przypisywania różnym zwrotom (kary dyscyplinarne vs. kary porządkowe) tego samego znaczenia (zakaz wykładni synonimicznej – por. L. Morawski, *Wykładnia w orzecznictwie sądów*, Toruń 2002, s. 144). Nadto szczególny charakter odpowiedzialności dyscyplinarnej, zasadniczo odmiennej od porządkowej odpowiedzialności pracowniczej, wyklucza uznanie odwołania funkcjonariusza od orzeczenia kończącego postępowanie dyscyplinarne za sprawę dotyczącą kar porządkowych. Także znaczenie i waga spraw z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej jako odpowiedzialności publicznej przemawiają przeciwko uznaniu ich za „typowe sprawy z zakresu prawa pracy”. Gdy idzie natomiast o kwestię zastosowania art. 17 pkt 1 k.p.c. należy uznać, że sprawy z odwołania funkcjonariusza od orzeczenia kończącego postępowanie dyscyplinarne mają niewątpliwie charakter niemajątkowy. Jakkolwiek oczywiście niektóre kary dyscyplinarne wpływają na wysokość uposażenia funkcjonariusza (wyznaczenie na niższe stanowisko służbowe; obniżenie stopnia; wyznaczenie na niższe stanowisko służbowe wraz z obniżeniem stopnia – art. 232 pkt 4-6 u.s.w.) względnie jego utratę w wyniku wydalenia ze służby (art. 232 pkt 7 u.s.w.), to jednak, jak się wydaje, nie można uznać, że aspekt majątkowy tych kar jest wobec publicznoprawnego charakteru odpowiedzialności dominujący i przeważa nad aspektem niemajątkowym. Trzeba raczej stwierdzić, że pierwszoplanowym celem kar orzekanych w ramach odpowiedzialności dyscyplinarnej jest potępienie określonych zachowań polegających na naruszeniu dobrego imienia służby lub na przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa lub rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych oraz prewencja. Jak już wskazano odpowiedzialność dyscyplinarna ma bowiem na celu „zapewnienie prawidłowej realizacji przez podmioty publiczne przypisanych im zadań publicznych” (por. R. Giętkowski, op. cit.). W literaturze prawa karnego zwraca się uwagę, że przy karze dyscyplinarnej cel prewencyjny (zabezpieczający) wyraźnie dominuje – zabezpiecza w różny sposób, od zwrócenia uwagi na nieprawidłowości po usunięcie na trwałe z grona osób podlegających tej odpowiedzialności, przed dalszym szkodliwym zachowaniem przedstawiciela danego środowiska lub zawodu oraz integruje osoby wykonujące dany zawód lub należące do danego środowiska wokół określonych postaw i zasad postępowania (por. P. Czarnecki, *Postępowanie dyscyplinarne wobec osób wykonujących prawnicze zawody zaufania publicznego*, Warszawa 2013, s. 124-125). Podkreśla się przy tym celnie, że dzięki zróżnicowaniu w zakresie celu i charakteru sankcji możliwe jest kumulatywne stosowanie kar kryminalnych i dyscyplinarnych, bez narażenia się na zarzut podwójnego ukarania (por. E. Hryniewicz-Lach, *Kara kryminalna w świetle Konstytucji RP*, Warszawa 2015, s. 227). Należy zatem uznać, że skutki ekonomiczne, jakkolwiek dolegliwe dla funkcjonariusza, mają jednak charakter drugoplanowy.

## **Emerytury pomostowe – obowiązek składkowy – wymiar czasu pracy (Notatka do sprawy III UZP 10/16)**

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, działając na podstawie art. 60 § 1 ustawy z 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 499 ze zm.) wniósł o rozstrzygnięcie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego następującego zagadnienia prawnego:

„Czy zgodnie z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 965 ze zm.) składki na Fundusz Emerytur Pomostowych opłaca się za pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy?”

Przedmiotowe zagadnienie wyłoniło się w związku z istnieniem rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego. O ile w sprawach I UK 330/14 oraz II UK 210/14 Sąd Najwyższy uznał, że obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych (dalej FEP) dotyczy pracodawców zatrudniających pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy, o tyle przeciwne stanowisko zostało zaprezentowane w wyrokach SN w sprawach II UK 130/11 oraz I UK 373/14, jak również w orzecznictwie sądów powszechnych (wyroki Sądu Apelacyjnego w: Gdańsku z 16 kwietnia 2014 r., III UAa 1346/13, LEX nr 1461018 oraz w Lublinie z 18 marca 2015 r., III AUa 1069/14, LEX Nr 1461018). Argumentacja przemawiająca za każdym w wymienionych stanowisk została zaprezentowana we wniosku Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego. Z tego powodu nie ma potrzeby powtarzania jej w tym miejscu.

Rozważanie sformułowanego zagadnienia wymaga w pierwszej kolejności przedstawienia stanu prawnego, na tle którego się ono wyłoniło. Zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 965 ze zm., dalej jako „ustawa”) „składki na FEP opłaca się za pracownika, który spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.;
- 2) wykonuje prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 3.”.

W świetle tej regulacji pojawia się pytanie o normatywną treść sformułowania „pracownika (...) który wykonuje pracę w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze”, a w szczególności, czy chodzi o każdego pracownika, który wykonuje pracę, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 3 ustawy bez względu na wymiar czasu pracy,

czy też tylko o takiego pracownika, który zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie bowiem z art. 3 ust. 4 i 5 ustawy, za pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach (ust. 4) bądź o szczególnym charakterze (ust. 5) „uważa się pracowników wykonujących po dniu wejścia w życie ustawy, w pełnym wymiarze czasu pracy”, prace, o których mowa w ust. 1 i ust. 3. Stan prawny jest więc taki, że wyłącznie na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy można byłoby próbować twierdzić, że obowiązek składkowy powstaje od każdego zatrudnienia (bez względu na jego wymiar), byleby było to zatrudnienie, o którym mowa w art. 3 ust. 1 i 3. Z kolei, uwzględnienie treści art. 3 ust. 4 i 5 ustawy może prowadzić do wniosku, że obowiązek składkowy powstaje wyłącznie w związku z zatrudnieniem pracowników wykonujących powyższe prace w pełnym wymiarze czasu pracy. W oparciu o wskazane sposoby rozumowania można byłoby zatem sformułować wniosek, że analizowane przepisy stanowią podstawę wyinterpretowania dwóch różnych, aczkolwiek nie przeciwstawnych norm postępowania, przy czym z obydwu z nich wynika obowiązek odprowadzania składki na FEP, z tym że różny jest jego zakres.

Z punktu widzenia teorii prawa, usunięcie powyższego problemu stanowi zadanie wykładni prawa. Na potrzeby dalszych rozważań przyjmuję, że podstawowym celem opracowywania tekstu prawnego (wykładni prawa) jest zrekonstruowanie określonego spójnego wewnątrznie systemu obowiązujących norm prawnych w sposób możliwie precyzyjny. Z historycznego punktu widzenia, w polskiej literaturze prawniczej wypracowano dwie podstawowe koncepcje wykładni: klaryfikacyjną J. Wróblewskiego (*Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego, Warszawa 1959*) oraz derywacyjną M. Zielińskiego (*Interpretacja jako proces dekodowania tekstu prawnego, Poznań 1972*). W późniejszym okresie koncepcje te były rozwijane, aczkolwiek podstawowe założenia pozostały niezienne. Zgodnie z koncepcją klaryfikacyjną, nie przywiązuje się szczególnej uwagi do różnicy pomiędzy przepisem prawnym oraz normą prawną przyjmując, że część przepisów prawnych rozumie się „bez interpretacji” w sposób „bezpośredni” jako wskazanie określonego wzoru postępowania, a wykładnia potrzebna jest dopiero wtedy, gdy jakiś przepis jest niejasny (*clara non sunt interpretanda*). Wykładnia ma zatem zajmować się ustaleniem znaczenia poszczególnych słów czy zwrotów języka prawnego. Z kolei w koncepcji derywacyjnej zadanie wykładni polega na odtworzeniu na podstawie tekstu prawnego zespołu norm postępowania, które by jednoznacznie (a przynajmniej w praktyce jednoznacznie) wskazywały, kto kiedy co czynić powinien. Podstawowy cel sprowadza się zatem do zebrania elementów znaczeniowych potrzebnych dla zrekonstruowania wypowiedzi o ogólnym kształcie normy postępowania, niezależnie od tego, że sformułowane w tak zarysowanej normie określenie adresata, okoliczności i czynu wyznaczanego do spełnienia mogą być początkowo niedostatecznie jasne. Wówczas zachodzi potrzeba sięgnięcia do tradycyjnych reguł formułowanych w ramach koncepcji klaryfikacyjnej J. Wróblewskiego (szerzej na ten temat Z. Ziemiński, (w:) *Zarys teorii prawa, Z. Ziemiński, S. Wronkowska, Poznań 2001, s. 158*). W celu określenia jednoznacznej w treści normy postępowania należy się zatem posłużyć obiema koncepcjami. Z punktu widzenia wykładni derywacyjnej nie ma - w świetle powołanych na wstępie przepisów ustawy o emeryturach pomostowych - zasadniczo

wątpliwości, że norma postępowania odtworzona na ich podstawie nakłada na pracodawców zatrudniających pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze obowiązek zapłaty składki na FEP. W kontekście takiej normy konieczne jest zastosowanie tradycyjnych reguł wynikających z klaryfikacyjnej koncepcji wykładni prawa, które pozwolą na określenie, czy w rozumieniu przedmiotowej normy „pracownikiem (...) który wykonuje pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze” jest tylko pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z punktu widzenia założeń jakie wynikają z dorobku teorii prawa, w pierwszej kolejności konieczne jest zastosowanie podstawowego typu wykładni prawa, jaką jest wykładnia językowa. Polega ona na ustaleniu znaczenia tekstu prawnego przez odwołanie się do przesłanek, które tworzą kontekst językowy występowania określonych terminów, zwrotów czy wyrażeń w języku prawnym. W ramach wykładni językowej wyróżnić można szereg dyrektyw. Zwrócić należy uwagę w szczególności na te, które odnoszą się do rozumienia poszczególnych zwrotów czy wyrażeń, zwłaszcza gdy ich rozumienie zostało w określony sposób zdefiniowane w analizowanym akcie prawnym. W interesującym zakresie chodzi o zwrot „pracownikiem (...) który wykonuje pracę w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze”. W art. 3 ust. 4 i ust. 5 ustawy zostały zawarte dwie definicje legalne, które wskazują, kogo uważa się za pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach bądź o szczególnym charakterze. Ustawodawca wskazuje wprost, że za pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach (bądź o szczególnym charakterze) uważa się pracowników wykonujących po dniu wejścia w życie ustawy, w pełnym wymiarze czasu pracy, prace, o których mowa w art. 3 ustawy. Tym samym przesądza, że chodzi o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Jedną z dyrektyw wykładni językowej jest nakaz przestrzegania definicji legalnej, jak i zakaz wykładni homonimicznej. Jeżeli zatem w systemie prawnym (akcie prawnym) ustalono znaczenie określonych zwrotów, to należy ich używać w tym właśnie znaczeniu (nakaz przestrzegania definicji legalnych). Jednocześnie tym samym zwrotom nie należy w ramach jednego aktu prawnego nadawać różnych znaczeń (dyrektywa zakładająca, że w języku prawnym nie ma homonimów). Definicje legalne nie mają wprowadzić samodzielnego charakteru (nie wynika z nich żadna norma prawna; przepisy tego rodzaju niczego zatem bezpośrednio nie nakazują, ani nie zakazują), ale określają sens danych słów bądź zwrotów w danym akcie prawnym (bądź szerzej w danym systemie prawnym). Są to więc przepisy dotyczące sensu innych przepisów, dlatego uznaje się je w doktrynie za metaprzepisy (por. Z. Ziemiński, *op. cit.*, s. 153). W praktyce oznacza to, że określonym słowom czy zwrotom użytym w danym akcie prawnym należy nadawać takie znaczenie, jakie zostało zawarte w tego typu regulacjach.

Mając na względzie powyższe, należałoby w kontekście analizowanego art. 35 ust. 1 ustawy przyjąć, że pracownikiem, który wykonuje pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze jest ten pracownik, o którym mowa w art. 3 ust. 5 i ust. 6 ustawy, a zatem zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Na tym stwierdzeniu analizę tekstu prawnego można byłoby właściwie zakończyć. Wyniki

wykładni językowej byłyby również spójne z punktu widzenia aksjologii związanej z określeniem relacji pomiędzy obowiązkiem składkowym a prawem do świadczenia. Skoro prawo do świadczenia nabywają tylko pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, to obowiązek zapłaty składki powinien dotyczyć tylko pracodawców zatrudniających takie osoby (*K. Jankowska, I. Jędrasik-Jankowska, Komentarz do art. 35 ustawy o emeryturach pomostowych, Lex Online*). Takie stanowisko można uznać za sprawiedliwe również w kontekście dotychczasowej praktyki ustawodawczej kształtowania obowiązku składkowego w ramach szeroko rozumianego ubezpieczenia społecznego.

Dla porządku należałoby jednak w tym miejscu odnieść się do argumentacji przeciwnej zakładającej istnienie obowiązku odprowadzania składki na FEP również od pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wynika ono z pisma Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8 lipca 2010 r. (SPS-023-16266/10), wypowiedzi doktryny oraz orzecznictwa SN, stanowiącego podstawę rozbieżności.

W piśmie MPiPS stwierdza się, że o odrzuceniu w trakcie procesu legislacyjnego propozycji, aby składki płacone były wyłącznie za te osoby, które będą mogły ubiegać się o prawo do emerytury pomostowej (a zatem zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy) zdecydowały powody związane z ochroną interesów pracowniczych, bowiem pracodawcy mogliby się uchylać od obowiązku zapłaty składek zatrudniając wyłącznie tych pracowników, którzy nie wykonywali pracy przed 1 stycznia 1999 r. W tej sytuacji mogłoby dochodzić do dyskryminacji pracowników, którzy wykonywali prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przed 1 stycznia 1999 r., albowiem pracodawca zastępowałby ich pracownikami niespełniającymi warunku z art. 4 pkt 5 ustawy o emeryturach pomostowych. Wydaje się, że w stanowisku tym nawiązuje się (wprawdzie nie wprost) do treści uzasadnienia do projektu ustawy (<http://orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/wgdruk/1070>, s. 14-15), w którym mowa jest o tym, że:

„Składki będą opłacane przez pracodawców za pracownika zgłoszonego do rejestru ubezpieczonych, który:

- urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.
- przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub prace w szczególnym charakterze, w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z FUS,
- wykonuje prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 3 projektowanej ustawy.”

Redakcja powyższego zdania sugeruje, że obowiązek zapłaty składki ma dotyczyć wszystkich pracowników, którzy przed 1 stycznia 1999 r. wykonywali prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z FUS (a zatem bez względu na wymiar czasu pracy), jeśli tylko wykonują prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w ujęciu art. 3 ust. 1 i ust. 3 ustawy o emeryturach pomostowych.

Powyższa argumentacja dowodzi jednak przede wszystkim nieudolności prawodawcy, który powinien był w ustawie o emeryturach pomostowych podjąć

określone rozstrzygnięcie intertemporalne i zawrzeć je albo w przepisach przejściowych albo bezpośrednio w tym miejscu aktu prawnego, w których określoną kwestię chciał unormować w zamierzony sposób. Generalna reguła działania prawa na przyszłość oraz bezpośredniego działania ustawy nowej, w tym do skutków i zdarzeń prawnych, które zaszły po jej wejściu w życie (jak trwają w tym momencie), nakazuje ustawę nową stosować do zdarzeń prawnych i sytuacji, jakie miały miejsce pod jej rządami. Jeśli zatem prawodawca nie dokonał żadnego rozstrzygnięcia intertemporalnego, to zasadne jest przyjęcie, że obowiązek składkowy powstaje tylko od zatrudnienia pracowników, o jakim mowa w nowym akcie prawnym. Skutki wynikające z wcześniej obowiązujących unormowań zostały bowiem uchylone przez wejście w życie ustawy o emeryturach pomostowych. W tym świetle brak przepisu intertemporalnego, przy jednoczesnym wprowadzeniu definicji legalnej pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze doprowadził do tego, że wraz z wejściem w życie ustawy o emeryturach pomostowych został zawężony obowiązek składkowy tylko do tych pracowników, którzy po wejściu w życie ustawy byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy.

Do kwestii obowiązku składkowego odniesiono się także w doktrynie. W stanowisku wyrażonym przez M. Zielenieckiego kluczowe jest stwierdzenie, że cechą konstrukcyjną ustawy o emeryturach pomostowych w zakresie, w jakim analizowana jest relacja pomiędzy obowiązkiem składkowym a prawem do świadczenia jest brak wzajemności. Stwierdza On, że na płatniku ciąży obowiązek opłacania składki za pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze bez względu na to, czy ustawa o emeryturach pomostowych gwarantuje mu ochronę na wypadek zaprzestania wykonywania dotychczasowej pracy zawodowej przed osiągnięciem podstawowego wieku emerytalnego. Składka na FEP jest bowiem opłacana zarówno za pracowników, którzy rozpoczęli wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przed 1 stycznia 1999 r. i spełniają warunek określony w art. 4 ust. 5 ustawy, jak i za tych, którzy z uwagi na późniejszy termin rozpoczęcia tego warunku nie spełniają. O braku wzajemności w ustawie o emeryturach pomostowych zdecydowały dwa powody: 1) obawa przed dyskryminowaniem pracowników, którzy rozpoczęli wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przed 1 stycznia 1999 r. przez pracodawców, którzy w celu wyłączenia się z obowiązku opłacania składki na FEP mogliby zastępować te osoby pracownikami młodszymi oraz 2) fiskalizm wyrażający się w dążeniu do zwiększenia przychodów. Wynika z tego, że składka na FEP jest świadczeniem przymusowym, celowym i bezzwrotnym pełniącym rolę źródła finansowania FEP (por. M. Zieleniecki, *Emerytura pomostowa w nowym systemie prawnym, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2011, s. 268-275; Komentarz do art. 35 ustawy o emeryturach pomostowych, LEX Online*).

Argumentacja ta została uwzględniona przez SN w sprawach I UK 330/14 oraz II UK. Jednocześnie SN powołał się na odrębny od systemu powszechnego system finansowania emerytur pomostowych, w ramach którego obowiązek składkowy związany jest wyłącznie z zatrudnieniem pracowników urodzonych po 31 grudnia 1948 r. przy pracach w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze. W tym

kontekście wskazano na wyrok TK z 30 maja 2000 r. (K 37/98, OTK 2000, Nr 4, poz. 112), w którym stwierdzono, że nie zawsze istnieje prosta zależność między prawem do świadczeń lub ich wysokością a okresem i rozmiarem opłacanej składki. Miałyby to, w ocenie SN, uzasadniać możliwość nałożenia obowiązku składkowego bez istnienia z tego tytułu prawa do nabycia emerytury pomostowej.

Powyższe stanowiska odwołują się zatem do argumentów związanych z dyskryminacją pracowników, realizacją celu fiskalnego oraz do cechy konstrukcyjnej ustawy o emeryturach pomostowych, jaką jest brak wzajemności. W zakresie dotyczącym ryzyka dyskryminacji pracowników problem przedstawia się podobnie, jak w przypadku analizowanego wyżej pisma MPiSS. Jest to zagadnienie związane z brakiem wyraźnego rozstrzygnięcia intertemporalnego. Nie można również uwzględnić argumentu dotyczącego celu fiskalnego, gdyż nie ma on związku z wykładnią analizowanych przepisów, ale z zamierzeniem prawodawcy, który w tych przepisach powinien zostać wysłowny (jeśli nie *explicite* to przynajmniej *implicite*). O tym, czy cel fiskalny ma być realizowany w kontekście obowiązku składkowego decyduje wykładnia obowiązujących przepisów. Podobnie rzecz się przedstawia w odniesieniu do cech charakterystycznych określonej instytucji prawnej. Z prawnego punktu widzenia, o ich istnieniu bądź braku należy wnioskować wyłącznie w oparciu o akt normatywny, w którym dana instytucja została uregulowana. Jeśli przykładowo mowa jest o ubezpieczeniu społecznym jako instytucji normowanej w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawach pozostających z nią w określonym związku (np. ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych), to o cechach konstrukcyjnych ubezpieczenia społecznego możemy wnioskować wyłącznie na podstawie określonych unormowań. Nie jest to zatem perspektywa „idei przewodnich” ubezpieczeń społecznych, które mogą wyznaczać cele działań państwa, w tym również prawodawcy i wskazywać, jak ubezpieczenie społeczne powinno zostać ukształtowane, aby realizować określone funkcje społeczne (np. sprawiedliwość, solidarność etc.). Te dwie perspektywy badawcze należy od siebie wyraźnie oddzielać, gdyż w przypadku wykładni obowiązującego prawa priorytetowe znaczenie ma tylko pierwsza z nich. Stąd nawet jeśli prawodawca (w założeniu) posłużył się ubezpieczeniową techniką realizacji świadczeń, to nie oznacza to, że w danej ustawie można przyjąć wszystkie cechy charakterystyczne, jakie na ogół – w doktrynie prawa, bądź w innych dziedzinach nauki – uznawane są charakterystyczne dla ubezpieczenia społecznego. Trudno zatem posługiwać się konstrukcjami zawartymi w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych (czy szerzej w ubezpieczeniu społecznym jako pewnej idei wspólnej przezorności) jako wzorcem oceny ustawy o emeryturach pomostowych. Ustawodawca dysponuje bowiem w kształtowaniu treści tego aktu prawnego znaczną swobodą i wybranym przez siebie instytucjom może nadać znaczenie autonomiczne, odbiegające od tego, znanego na gruncie innych aktów prawnych.

Argument dotyczący braku wzajemności – jako cechy charakterystycznej ustawy o emeryturach pomostowych – mógłby zostać zatem uznany za uprawniony wyłącznie wówczas, gdyby brak takiej cechy można było potwierdzić na podstawie analizowanych regulacji. W przedmiotowej sprawie decyduje o tym wykładnia art. 35

ust. 1 ustawy, gdyż w zależności od ustalenia zakresu obowiązku składkowego będzie można mówić, że taka cecha w ustawie o emeryturach pomostowych występuje bądź nie. Innymi słowy argument o braku wzajemności przemawiający za brakiem obowiązku składkowego od pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może uzasadniać wykładni art. 35 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych, gdyż z logicznego punktu widzenia jest właśnie odwrotnie. Wykładnia art. 35 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych, według której obowiązek składkowy istnieje również od pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, może uzasadniać brak wzajemności jako cechę charakterystyczną tego aktu prawnego, co będzie go odróżniało od pozostałych regulacji z zakresu ubezpieczenia społecznego. Powoływanie się zatem na brak cechy wzajemności w ustawie o emeryturach pomostowych w celu uzasadnienia określonej interpretacji jej art. 35 ust. 1 trudno uznać za właściwe.

Reasumując, trzeba stwierdzić, że wskazywane argumenty albo obarczone są istotną wadą (kwestia wzajemności) albo odwołują się do celu i zamierzeń prawodawcy, których w omawianym akcie prawnym nie udało się należycie zrealizować. Niemniej (w przypadku odwołania się do celu i zamierzeń ustawodawcy) podejmuje się próbę uwzględniania pozajęzykowych reguł wykładni. W tym sensie dochodzi do odstępstwa od reguł wykładni językowej na rzecz innych metod interpretacji tekstu prawnego. W teorii prawa takie działanie wyjątkowo bywa uznawane za dozwolone, zwłaszcza gdy rezultaty wykładni językowej są jasne, ale stoją w zasadniczej sprzeczności z hierarchią wartości interpretatora (*D. Bunikowski, Teoria deklaratoryjna i konstytutywna wykładni. (Aktywizm i pasywizm prawniczy, PIP 2005, nr 11, s. 53, L. Morawski, Zasady wykładni prawa, Toruń 2010, s. 74; podobnie TK w wyroku z 28 czerwca 2000 r., K 25/99, OTK 2000, nr 5, poz. 141)*). Przyjęcie wniosków wynikających z wykładni pozajęzykowej musiałoby być jednak uwarunkowane szczególnymi względami, zwłaszcza znaczeniem i wagą argumentów z zakresu wykładni pozajęzykowej. Nie wydaje się, aby przesądzający mógłby być cel zakładany przez prawodawcę bądź skutki, jakie dany akt prawny może w praktyce wywoływać. Jednocześnie trzeba pamiętać, że stopień związania wykładnią językową uważa się za „mocny”, gdy przepisy zawierają definicję bądź wyrażenie zdefiniowane (*M. Zieliński, Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki, Warszawa 2008, s. 217 - 219, Por. także L. Morawski, op. cit., s. 104 i powołane tam orzecznictwo*). W takiej sytuacji ewentualne odstępstwo od wykładni językowej możliwe byłoby tylko wówczas, gdyby zagrażała ona szczególnie ważnym wartościom. Nie wydaje się, aby z taką sytuacją mieliśmy do czynienia w analizowanej sprawie, tym bardziej gdy uwzględnić, że z reguły uznaje się za cechę charakterystyczną ochrony organizowanej przez państwo w ramach systemów składkowych tworzenie określonych wspólnot ryzyka, na które rozkłada się ciężar finansowania świadczeń. Stąd osoby narażone na dane ryzyko nabywają – w razie jego ziszczenia się – określone świadczenia. Z drugiej strony prawo do świadczenia nie powstaje, gdy nie jest opłacana składka. Trudno również wskazać na takie wartości, które miałyby ulec naruszeniu bądź byłyby zagrożone w przypadku przyjęcia reguł wykładni językowej. Jedyne argument, jaki można byłoby rozważać związany jest z dbałością o finanse publiczne, gdyż przyjęcie



wyników wykładni językowej wywoływałoby skutek w postaci zmniejszenia wpływów ze składek na FEP. Jest to jednak argument, który mógłby być brany pod uwagę jedynie przy ocenie konstytucyjności analizowanego przepisu. Uwzględnienie tej wartości w procesie stosowania prawa przez sądy prowadziło do zastępowania prawodawcy i prawotwórczej działalności sądów, co naruszałoby zasadę trójpodziału władz. Na tym etapie rozpoznawania sporu nie byłoby to zatem dopuszczalne.