



**Sąd Najwyższy**  
**Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**2-3/2018**

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

**REDAKCJA**  
**Eliza Maniewska**

**WSPÓŁPRACA**  
**Daniel Eryk Lach, Michał Raczkowski, Ewa Przedwojska**

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

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

## Spis treści

### I. UCHWAŁY

Data niewypłacalności pracodawcy w razie wydania przez sąd upadłościowy postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego (III PZP 1/18).....	4
Wymiar czasu pracy nauczycieli w związku ze świętem przypadającym w innym dniu niż niedziela (III PZP 2/18).....	5

### II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZTRZYGNIECIA

Podstawa wymiaru emerytury (III UZP 3/18).....	5
Dochodzenie przez pracodawcę od pracownika opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne (III PZP 3/18).....	11

### III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Komunikaty do orzeczeń zapadłych w maju i czerwcu 2018 r. (dr Eliza Maniewska).....	24
Tezy bieżących orzeczeń (Ewa Przedwojska).....	29

### IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr Dominik Wajda

Data niewypłacalności pracodawcy w razie wydania przez sąd upadłościowy postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego (Notatka do sprawy III PZP 1/18).....	41
---	----

dr Eliza Maniewska

Wymiar czasu pracy nauczycieli w związku ze świętem przypadającym w innym dniu niż niedziela (Notatka do sprawy III PZP 2/18).....	58
--	----

## I. UCHWAŁY

### **Data niewypłacalności pracodawcy w razie wydania przez sąd upadłościowy postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego**

#### **Uchwała z dnia 13 czerwca 2018 r. (III PZP 1/18)**

Wydanie po dniu 31 grudnia 2015 r. postanowienia o zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika jest równoznaczne z niewypłacalnością pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1256) w związku z art. 449 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. - Prawo restrukturyzacyjne (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1508). Datą niewypłacalności jest dzień wydania tego postanowienia (art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy).

*Dawid Miąsik, Piotr Prusinowski, Romualda Spyt*

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy w W. postanowieniem z dnia 14 lutego 2018 r. (IV Pa 55/17):

"Czy, wobec regulacji art. 449 ustawy z dnia 15 maja 2015 roku Prawo restrukturyzacyjne (tj. Dz.U. z 2017 poz. 1508), dopuszczalne jest, w odniesieniu do wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - w wypadku zmiany formy prowadzenia, wszczętego przed wejściem w życie powołanej ustawy, postępowania upadłościowego - uznanie za datę niewypłacalności pracodawcy, przypadającej po wejściu w życie tejże ustawy daty wydania postanowienia o zmianie postanowienia w przedmiocie ogłoszenia upadłości co do sposobu prowadzenia postępowania z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego, w sytuacji, gdy art. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tj. Dz.U. z 2016 roku poz. 1256), po zmianie dokonanej zgodnie z art. 438 ustawy Prawo restrukturyzacyjne, nie obejmuje już takiej podstawy ustalenia niewypłacalności pracodawcy"

# **Wymiar czasu pracy nauczycieli w związku ze świętem przypadającym w innym dniu niż niedziela**

**Postanowienie z dnia 13 czerwca 2018 r., III PZP 2/18**

Odmówiono podjęcia uchwały

*D. Miąsik, P. Prusinowski, R. Spyt*

Sąd Najwyższy wydał postanowienie po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przedstawionego do rozstrzygnięcia postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. z dnia z dnia 21 marca 2018 r., VIII Pa 269/17, VIII Pz 118/17:

„1. Czy do wychowawców placówki oświatowej pracującej w systemie nieferyjnym (od poniedziałku do niedzieli w wymiarze 40 godzin tygodniowo), dla której organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, stosuje się, w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela, zapis art. 130 § 2 kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela?

2. Czy w przypadku udzielenia takiemu wychowawcy dnia wolnego za pracę w święto na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela stosuje się, w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela, zapis art. 130 § 3 kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy?”

## **II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYgniĘCIA**

### **Podstawa wymiaru emerytury (III UZP 3/18)**

Postanowieniem z dnia 20 kwietnia Sąd Apelacyjny w W. zwrócił się do Sądu Najwyższego z następującym zagadnieniem prawnym:

„Czy należności z tytułu stosunku pracy pracownika, którego stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę, wypłacone po rozwiązaniu stosunku pracy i po dacie przyznania tego świadczenia, mogą być wliczone do podstawy wymiaru emerytury dla celów ponownego obliczenia jej wysokości na podstawie art. 110a ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych?”

Zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpatrywaniu następującego stanu faktycznego:

Wiesław H. złożył w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wniosek o ponowne obliczenie emerytury na podstawie przepisu art. 110a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (w dacie wniosku Dz.U. z 2016 r., poz. 887 ze zm.), powołując się na okoliczność, że po dniu 1 lipca 2006 r., to jest po dacie przyznania emerytury pracodawca, u którego był ostatnio zatrudniony przed emeryturą, wypłacił mu należności ze stosunku pracy.

Decyzją z dnia 9 czerwca 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. odmówił wnioskodawcy prawa do przeliczenia emerytury powołując się na przepisy art. 114 ust. 1 oraz art. 110a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (w dacie wniosku Dz.U. z 2016 r., poz. 887 ze zm., aktualnie j.t. Dz.U. z 2017 r., poz. 1383 ze zm., dalej: ustawa emerytalna). W uzasadnieniu swojego stanowiska organ rentowy podał, że należności wskazane przez wnioskodawcę wypłacone zostały po ustaniu zatrudnienia. Do ponownego obliczenia wysokości świadczenia na podstawie art. 110a ustawy emerytalnej mogą być - zdaniem organu rentowego - uwzględnione tylko te zarobki, które wypłacane są z tytułu zatrudnienia podjętego po przyznaniu prawa do emerytury.

W odwołaniu od powyższej decyzji Wiesław H. zarzucał organowi rentowemu błędną interpretację art. 110a ustawy emerytalnej wywodząc, że z treści wskazanego przepisu wynika wyłącznie, iż emerytura podlega ponownemu przeliczeniu - przy zastosowaniu zasad określonych w tym przepisie - jeżeli do obliczenia emerytury wskazano podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne lub emerytalno-rentowe, przypadającą po dacie przyznania świadczenia. Do odwołania Wiesław H. dołączył zestawienia wynagrodzeń otrzymanych po ustaniu tytułu ubezpieczenia - umowy o pracę.

Organ rentowy nie znalazł podstaw do zmiany zaskarżonej decyzji na podstawie art. 477<sup>9</sup> § 2 k.p.c. i wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawca od 2 stycznia 1987 r. do 30 czerwca 2006 r. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę w K. w P. w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 czerwca 2006 r. na mocy porozumienia stron. Decyzją z dnia 7 lipca 2006 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. przyznał wnioskodawcy prawo do emerytury górniczej. Do ustalenia podstawy wymiaru świadczenia organ rentowy przyjął wynagrodzenie, które stanowiło podstawę wymiaru składek z 10 lat kalendarzowych - od stycznia 1990 r. do grudnia 1999 r. wyliczając wskaźnik wysokości podstawy wymiaru emerytury na 324,31%, ograniczony następnie do 250%.

Po dacie przyznania emerytury, to jest od dnia 1 lipca 2006 r., Wiesław H. nie legitymował się tytułem do ubezpieczeń. Natomiast z tytułu trwającego do 30 czerwca 2006 r. stosunku pracy, wypłacono mu w lipcu wynagrodzenie za czerwiec 2006 r. (17.222,20 zł brutto), a w sierpniu 2006 r. dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 12.673,86 zł brutto. Od wyżej wskazanych kwot odprowadzone zostały składki na ubezpieczenia społeczne.

Wyrokiem z dnia 13 października 2017 r. Sąd Okręgowy w L. oddalił odwołanie.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy przywołał treść art. 110a ust. 1 cytowanej ustawy, zgodnie z treścią którego, wysokość emerytury oblicza się

ponownie od podstawy wymiaru ustalonej w sposób określony w art. 15, z uwzględnieniem art. 110 ust. 3, jeżeli do jej obliczenia wskazano podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenia emerytalne i rentowe na podstawie przepisów prawa polskiego przypadającą w całości lub w części po przyznaniu świadczenia, a wskaźnik wysokości podstawy wymiaru przed zastosowaniem ograniczenia, o którym mowa w art. 15 ust. 5, jest wyższy niż 250%.

Zdaniem Sądu Okręgowego, kluczowe znaczenie dla sprawy ma okoliczność, że należności wypłacone wnioskodawcy w lipcu i sierpniu 2006 r. dotyczyły okresu, kiedy Wiesław H. pozostawał jeszcze w stosunku pracy.

Wysokość emerytury oblicza się ponownie na podstawie art. 110a od podstawy wymiaru ustalonej w sposób określony w art. 15. Z kolei z treści art. 15 ust. 6 ustawy emerytalnej wynika, że podstawę wymiaru emerytury lub renty może stanowić ustalona w sposób określony w ust. 4 i 5 przeciętna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie 20 lat kalendarzowych przypadających przed rokiem zgłoszenia wniosku, wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu. Pojęcie podlegania ubezpieczeniu z tytułu stosunku pracy zdefiniowane jest w art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (w dacie wniosku Dz.U. z 2016 r., poz. 963 ze zm., aktualnie j.t. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm. - dalej: ustawa systemowa) i w odniesieniu do pracowników obejmuje okres od daty nawiązania do daty rozwiązania stosunku pracy. W konkluzji, zdaniem Sądu I instancji, wynagrodzenie wypłacone z tytułu zatrudnienia, ale już po ustaniu tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, podlega wliczeniu jedynie do wysokości zarobków do daty rozwiązania stosunku pracy, nie stanowi natomiast podstawy wymiaru składek, które daje uprawnienie do przeliczenia emerytury na podstawie art. 110a ustawy emerytalnej.

W apelacji od wyroku Sądu Okręgowego Wiesław H. - nie kwestionując ustaleń faktycznych dokonanych przez sąd - wskazał, że z treści art. 110a ustawy emerytalnej nie wynika, aby warunkiem koniecznym dla ponownego obliczenia wysokości emerytury na podstawie tego przepisu było podleganie ubezpieczeniom społecznym po przyznaniu emerytury. Apelujący spełnił warunki wskazane w cytowanym przepisie, bowiem wskazał podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalno- rentowe przypadającą w części po przyznaniu świadczenia.

Rozpoznając apelację Wiesława H., Sąd Apelacyjny w W. powziął wątpliwości co do prawidłowej wykładni art. 110a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, które sformułował jako zagadnienie prawne w sentencji niniejszego postanowienia.

Sąd Apelacyjny zaznaczył, że w dniu 3 października 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych dokonał hipotetycznego przeliczenia emerytury wnioskodawcy z zastosowaniem art. 110a ustawy emerytalnej, przyjmując do podstawy wymiaru emerytury przeciętną podstawę wymiaru składki w okresie 20 lat kalendarzowych przypadających za lata 1972-1978 i 1987-2006, co dało wskaźnik wppw 251,04% i skutkowało wzrostem świadczenia o około 1.500,- zł brutto.

Przepis art. 110a ustawy emerytalnej, obowiązujący od dnia 1 maja 2015 r. dodany został ustawą z dnia 5 marca 2015 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach

z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 552 ). Celem nowelizacji było umożliwienie ponownego przeliczenia emerytury u osób, wobec których zastosowanie miało ograniczenie wysokości podstawy emerytury do 250% przeciętnego wynagrodzenia. Przeliczenie takie miało mieć charakter jednorazowy (art. 110a ust. 2). Zmiana dotyczyła osób osiągających wysokie wynagrodzenia, w szczególności przed wejściem w życie ustawy emerytalnej.

Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy systemowej roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej. Natomiast ustawa emerytalna w art. 15 ust. 5 stanowi, że wskaźnik wysokości podstawy wymiaru nie może być wyższy niż 250%. Przed wejściem w życie ustawy systemowej zarobki, od których pobierana była składka na ubezpieczenia społeczne, nie były ograniczane.

Jak czytamy w uzasadnieniu projektu ustawy zmieniającej „osoby, których zarobki przed 1999 r. kształtowały się nawet na poziomie 400% czy 500% przeciętnego wynagrodzenia opłacały przed 1 stycznia 1999 r. składki od pełnego osiąganego wynagrodzenia, czyli składki pobierane od tych osób były wielokrotnie wyższe od przeciętnych składek. Jednak do obliczenia emerytury jest stosowane - także w przypadku tych osób - generalne ograniczenie, zgodnie z którym podstawa wymiaru emerytury nie może być wyższa niż 250% przeciętnego wynagrodzenia.

Proponuje się zatem uzupełnić istniejące rozwiązania o przepisy umożliwiające jednorazowe przeliczenie emerytury w przypadku osób, które osiągały stosunkowo wysokie zarobki (wskaźnik podstawy wymiaru na poziomie ponad 250%) i odprowadzały przed 1 stycznia 1999 r. wysokie składki emerytalne”.

Przepis art. 110a pozwala na ponowne obliczenie wysokości emerytury od podstawy wymiaru emerytury - jeżeli do jej obliczenia wskazano podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenia emerytalne i rentowe na podstawie przepisów prawa polskiego przypadającą w całości lub w części po przyznaniu świadczenia, a wskaźnik wysokości podstawy wymiaru przed zastosowaniem ograniczenia, o którym mowa w art. 15 ust. 5, jest wyższy niż 250%.

Redakcja przepisu nie wskazuje wprost na ograniczenie możliwości przeliczenia świadczenia wyłącznie do osób, które były aktywne zawodowo po przyznaniu emerytury. Ustawodawca nie posłużył się sformułowaniem wskazującym na podleganie ubezpieczeniom (społecznym lub emerytalno-rentowym). Wymaga od świadczeniobiorcy jedynie wskazania podstawy wymiaru składki przypadającej w całości lub części po przyznaniu prawa do świadczenia. W rozpoznawanej sprawie wnioskodawca taką podstawę wskazał, a postępowanie dowodowe nie wykazało, aby było to np. zaległe wynagrodzenie za pracę. Taki tok rozumowania legł u podstaw wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 28 marca 2017 r., sygn. akt III A Ua 1981/16, na który wnioskodawca powołuje się w apelacji.

Znajduje on wsparcie w ugruntowanych już poglądach, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi wynagrodzenie wypłacone im w danym miesiącu kalendarzowym wraz z tymi składnikami i



świadczeniami, które z mocy przepisów szczególnych nie są wyłączone z podstawy wymiaru składek (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2012 r., sygn. akt I UK 306/11, i przywołane tam orzecznictwo). Nie można tracić z pola widzenia okoliczności, że teza w/w orzeczenia sformułowana została na tle stanu faktycznego dotyczącego sytuacji, gdy wynagrodzenie nie zostało wypłacone pracownikowi na czas, co zaowocowało stanowiskiem, że wynagrodzenie wypłacone ubezpieczonemu pracownikowi przez pracodawcę z opóźnieniem wykazywane jest w indywidualnym raporcie miesięcznym składanym za ten miesiąc, w którym zostało faktycznie wypłacone i wówczas staje się podstawą wymiaru składek. Niemniej nie przeczy to przytoczonemu wyżej pogładowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi wynagrodzenie wypłacone im w danym miesiącu kalendarzowym.

W ocenie Sąd Apelacyjny nie można jednak nie dostrzec, że art. 110a odwołuje się także do art. 15 mówiąc, że wysokość emerytury oblicza się ponownie od podstawy wymiaru ustalonej w sposób określony w art. 15, na co zwrócił uwagę Sąd I instancji.

Zgodnie z art. 15 ust. 6 ustawy emerytalnej, na wniosek ubezpieczonego podstawę wymiaru emerytury lub renty może stanowić ustalona w sposób określony w ust. 4 i 5 przeciętna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie 20 lat kalendarzowych przypadających przed rokiem zgłoszenia wniosku, wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu.

Gdyby natomiast osoba, która chce skorzystać z możliwości danej w art. 110a chciała ustalić podstawę wymiaru emerytury z okresu kolejnych 10 lat kalendarzowych, musiałyby to być lata wybrane z ostatnich 20 lat kalendarzowych obejmujących okres przypadający bezpośrednio przed rokiem, w którym zgłoszono wniosek o ponowne ustalenie wysokości świadczenia (art. 110 a ust. 1 w zw. z art. 110 ust. 3). W takim jednak przypadku ustawa nie mówi o okresie podlegania ubezpieczeniu. Zróżnicowanie odnoszące się wyłącznie do okoliczności czy podstawa wymiaru obliczana jest z kolejnych 20 lat kalendarzowych obejmujących okres przypadający bezpośrednio przed rokiem, w którym zgłoszono wniosek, czy też z 20 lat kalendarzowych przypadających przed rokiem zgłoszenia wniosku wydaje się nieracjonalne i może budzić wątpliwości. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie ma podstaw, aby uczynione w art. 110a zastrzeżenie, że wysokość emerytury oblicza się ponownie od podstawy wymiaru ustalonej w sposób określony w art. 15, z uwzględnieniem art. 110 ust. 3, rozumieć w ten sposób, że ponowne ustalenie nie może obejmować sposobu, o którym mowa w art. 15 ust. 6. Art. 110 ust. 3 odnosi się do tej specyficznej sytuacji, gdy strona domaga się ustalenia podstawy z 10 lat z okresu ostatnich 20 lat kalendarzowych i ten właśnie okres musi przypadać bezpośrednio przed rokiem, w którym zgłoszono wniosek o ponowne ustalenie wysokości świadczenia. Niemniej jednak kategorię treść przepisu art. 15 ust. 6 wskazuje na okres podlegania obowiązkowi ubezpieczenia. To zaś oznacza, że dla zastosowania art. 110a wymagane jest podleganie ubezpieczeniom po nabyciu prawa do emerytury.

Takie też stanowisko zaprezentowane zostało w wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 marca 2017 r., sygn. akt III A Ua 857/16, z tezą, że przepis art. 110a ustawy emerytalnej, co do zasady, umożliwia ponowne przeliczenie emerytury u osób, wobec których zastosowanie miało ograniczenie wskaźnika wysokości podstawy emerytury do 250% przeciętnego wynagrodzenia. Dopuszcza ją jednak w sytuacji, gdy świadczeniobiorca podlegał ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym po nabyciu prawa do emerytury obliczanej przy zastosowaniu takiego wskaźnika ograniczonego do 250%, a po przeliczeniu świadczenia w oparciu o art. 110 ust. 3 w zw. z art. 15 ust. 1 ustawy wskaźnik ten okazał się wyższy niż 250%.

Podobny pogląd co do konieczności podlegania ubezpieczeniom zaprezentował Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 24 listopada 2016 r., III A Ua 771/16, formułując tezę, że przepis art. 110a, co do zasady, daje możliwość zastosowania przy ponownym obliczaniu wysokości emerytury wskaźnika wysokości podstawy wymiaru wyższego, niż 250%. Dopuszcza ją jednak wyłącznie w sytuacji, gdy świadczeniobiorca podlegał ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym po nabyciu prawa do emerytury obliczanej przy zastosowaniu takiego wskaźnika ograniczonego do 250%, a wskaźnik ten z kolejnych 10 lat kalendarzowych wybranych przez niego z ostatnich 20 lat kalendarzowych przypadających bezpośrednio przed rokiem, w którym zgłoszono rozpoznany zaskarżoną decyzją wniosek o przeliczenie świadczenia, był wyższy, niż 250%.

Sąd Apelacyjny zadał sobie pytanie, czy skoro składki, które nie zostały odprowadzone na indywidualne konto ubezpieczonego, nie mogą wchodzić do podstawy wymiaru jego emerytury, a ustalenie samego tytułu ubezpieczenia ze stosunku pracy i należnych wynagrodzeń, które nie zostały wypłacone pozostaje bez wpływu na wysokość podstawy wymiaru świadczenia emerytalnego, to czy odprowadzenie dodatkowych składek w przypadku osoby, która nie podlega już obowiązkowi ubezpieczenia, gdyż jej stosunek pracy ustał, wypełnia dyspozycję art. 110a ustawy emerytalnej.

Sąd Apelacyjny skłonił się ku pogładowi wykluczającemu taką możliwość. W rozpoznawanej sprawie Wiesław H. utracił status ubezpieczonego od dnia 1 lipca 2006 r., bowiem zgodnie z definicją zawartą w art. 4 pkt 1 ubezpieczonym jest osoba fizyczna podlegająca chociaż jednemu z ubezpieczeń społecznych, o których mowa w art. 1 (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu). Celem regulacji z art. 110a było danie możliwości ponownego ustalania wysokości świadczenia osobom, które po przyznaniu świadczenia nie zaprzestały zatrudnienia i powiększały swoje konto składowe. Nadto jako argument pomocniczy można wskazać fakt, że nie wszystkie świadczenia wypłacane po ustaniu stosunku pracy podlegają włączeniu do podstawy wymiaru emerytury. Dotyczy to np. zasiłku chorobowego, choć tu mowa o świadczeniu, które nie podlega oskładkowaniu (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2009 r., sygn. akt III UZP 1/09).

Nadal obowiązują też rozporządzenie z 1 kwietnia 1985 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru emerytur i rent (Dz.U. z 1989 r. Nr 11, poz. 63 ze zm.), zgodnie z którym podstawę wymiaru emerytur i rent ustala się od wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w ramach stosunku pracy, z

uwzględnieniem wypłaconych zamiast tego wynagrodzenia świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (§ 1).

Rozstrzygnięcie przedstawionych wątpliwości przy rozpoznawaniu apelacji Wiesława H. ma istotne znaczenie w sprawach o podobnym stanie faktycznym, jak sprawa, na gruncie której powstało zagadnienie prawne przedstawione w sentencji postanowienia, wobec czego Sąd Apelacyjny z mocy art. 390 § 1 k.p.c. postanowił jak w sentencji.

## **Dochodzenie przez pracodawcę od pracownika opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne (III PZP 3/18)**

Postanowieniem z dnia 9 lutego 2018 r. Sąd Okręgowy w P. zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„czy pracodawca może dochodzić od pracownika, zapłaconych przez pracodawcę z jego środków finansowych, należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w części, która powinna być finansowana ze środków pracownika (art. 405 k.c. w zw. z art. 16 ust. 1 pkt 1, art. 16 ust. 1b i art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych - tekst jednolity: Dz. U. z 2017 roku, poz. 1778, w zw. z art. 84 ust. 1, art. 85 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych - tekst jednolity: Dz. U. z 2017 roku, poz. 938)?”

Zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpoznawaniu powództwa Macieja H. przeciwko Maciejowi B. o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia.

Wyrokiem z dnia 9 marca 2017 r. Sąd Rejonowy w P. oddalił powództwo i obciążył powoda obowiązkiem zwrotu na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz pozwanego dochodzonych kwot.

W toku rozpoznawania apelacji pozwanego wyłoniło się zagadnienie prawne.

Na wstępie rozważań Sąd Okręgowy wskazał, że kwestii zwrotu składek na ubezpieczenia społeczne w części, która powinna być finansowana ze środków pracownika, a zostały zapłacone przez pracodawcę w sytuacji, gdy strony zawarły umowy cywilnoprawne, a następnie został na okres ich trwania ustalony wyrokami Sądów stosunek pracy dotyczy szereg orzeczeń Sądów. Przełomowe orzeczenie w tym zakresie stanowi, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2013r. III PZP 6/13, w której Sąd Najwyższy wskazał, że termin przedawnienia roszczenia pracodawcy (płatnika składek z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia ( art. 405 i następnie k.c. ) będącego następstwem zapłaty przez niego składek na ubezpieczenie społeczne pracowników w części, której powinna być przez nich finansowana, rozpoczyna bieg od dnia zapłaty tych składek przez pracodawcę. Uchwała ta została zaakceptowana i następnie uwzględniona w orzeczeniach innych Sądów przy

rozstrzygnięciu spraw o zwrot składek uiszczonych przez pracodawcę, a które powinny być zapłacone przez pracownika (np. Sąd Apelacyjny w P. - wyrok z dnia 9 listopada 2016r. III APa 11/16, wyrok Sądu Okręgowego w P. z dnia 23 kwietnia 2015 r. III APa 8/15).

Z kolei w doktrynie wyżej wskazana uchwała, czy odnoszące się do niej orzeczenia Sądów spotkały się z krytyką. W glosie do tej uchwały Anna Musiała (OSP 2017, nr 10) wskazała, odnosząc się do niej krytycznie, że w takich stanach faktycznych, jak i będący przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie (VIII Pa 129/17), nie zachodzi sytuacja bezpodstawnego wzbogacenia albowiem nie jest spełniona jedna z przesłanek bezpodstawnego wzbogacenia, a mianowicie brak jest przesłanki bezpodstawnego (prawnie) wzbogacenia/zubożenia. Autorka wskazała, że To „przesunięcie majątkowe” po stronie płatnika składek (pracodawcy) względem ZUS następuje nie bez „podstawy prawnej”, lecz właśnie na podstawie prawnej - podstawie publicznoprawnej, wynikającej z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Trzeba bowiem zwrócić uwagę przede wszystkim, na przepis art. 17 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe m.in. za pracowników obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w całości — płatnicy składek. Przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w żadnym razie nie określają relacji płatnika składek względem pracownika na etapie dokonywania przez tego płatnika rozliczeń z ZUS. Autorka wskazała, że jeśli ubezpieczeni będący pracownikami nie są adresatami norm, które nakładałyby na nich jakiegokolwiek obowiązki co do uiszczania składek względem ZUS, to znaczy to tyle, że nie sposób wskazywać na publicznoprawną relację zachodzącą w tym zakresie między płatnikiem składek a pracownikiem i zarazem nie można, wobec braku owej relacji, kreować jako pewnej protezy - relacji prywatnoprawnej na gruncie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu. Anna Musiała zaznaczyła w glosie, że Sąd Najwyższy wskazał w uchwale na publicznoprawny charakter stosunków prawnych z zakresu ubezpieczeń zachodzących między pracodawcą (płatnikiem składek) a ZUS-em i zdaniem autorki, Sąd Najwyższy wywiódł bardzo celny wniosek, że pracownicy nie są adresatami norm, które nakładałyby na nich jakiegokolwiek obowiązki w przedmiotowym zakresie. Niestety, dalej brakuje temu Sądowi refleksji, że jedność systemu prawnego powoduje, że coś podstawnego publicznoprawnie nie może stać się czymś bezpodstawnym prywatnoprawnie.

Z kolei Andrzej Marian Świątkowski w artykule „Szczególny przypadek bezpodstawnego wzbogacenia w prawie pracy” (MOPR 2017, nr 7) wskazał m.in., że pracodawcy i przedsiębiorcy zatrudniający osoby świadczące pracę zarobkową na jakiegokolwiek podstawie prawnej, z wyjątkiem umowy o dzieło, są dłużnikami państwowej instytucji ubezpieczeniowej - ZUS. W rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych płatnicy składek uczestniczą - wraz z ZUS - w wykonywaniu zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych. Dalej autor wskazał, że niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku uiszczania składek ubezpieczeniowych powoduje następstwa prawne i finansowe regulowane przepisami prawa ubezpieczeń społecznych. Pracownik jest beneficjentem publicznoprawnych stosunków

ubezpieczenia społecznego. Podmiotami tych stosunków są ubezpieczyciel (pracodawca) i instytucja ubezpieczająca - ZUS. Niedopełnienie obowiązków określonych przepisami ustawy systemowej, polegające na nieopłacaniu składek ubezpieczeniowych za osobę zatrudnioną, błędnie uznawaną przez pracodawcę za zatrudnionego do umowy o dzieło, nie może wywierać żadnych ujemnych konsekwencji w stosunkach prawnych regulowanych przepisami prawa pracy.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w P. z dnia 9 listopada 2016r. III APa 11/16, wydany w odwołaniu się m.in. do uchwały Sądu Najwyższego z dnia III PZP z dnia 5 grudnia 2013r. ( treść wystąpienia sugeruje, że chodzi o to właśnie orzeczenie Sądu Apelacyjnego w P. ) skutkowało wystąpieniem Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pismem z dnia 17 marca 2017 r. znak: III.7060.165.2017.LN z postulatem konieczności uregulowania w ustawie systemowej zasad ponoszenia odpowiedzialności za zaległe składki, należnych z tytułu uznania po latach istnienia stosunku pracy, w którym to piśmie Rzecznik Praw Obywatelskich podniósł m.in. w konkluzji, że oparcie zasad tej odpowiedzialności na przepisach o bezpodstawnym wzbogaceniu, ze względu na powiązane z tym skutki finansowe, może zablokować działania zmierzające do egzekwowania zatrudnienia pracowniczego. Problem ten ma zasadnicze znaczenie dla sankcjonowania zatrudnienia mającego wyraźne cechy konstrukcyjne stosunku pracy i ograniczania praktyki wymuszania zatrudnienia niepracowniczego, zwłaszcza w odniesieniu do osób mających słabszą pozycję na rynku pracy. Dotyczy to także samozatrudnienia.

Krytyczne wypowiedzi przedstawicieli doktryny co do kwestii prawnej będącej przedmiotem rozstrzygnięcia przez Sąd Apelacyjny w P. (III APa 11/16) w uchwale Sądu Najwyższego ( III PZP 6/13 ) również i w niniejszej sprawie, a także treść uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 9 marca 2017r. V P 418/16 spowodowały, że Sąd Okręgowy powziął wątpliwości co do prawa i zdecydował się na zadanie pytania prawnego.

W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2013 r. III PZP 6/13 Sąd udzielił odpowiedzi na zadane pytanie prawne stwierdzając, że termin przedawnienia roszczenia pracodawcy ( płatnika składek ) z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia (art. 405 i następne k.c.) będącego następstwem zapłaty przez niego składek na ubezpieczenie społeczne pracowników w części, która powinna być przez nich finansowana, rozpoczyna bieg od dnia zapłaty tych składek przez pracodawcę. Udzielając odpowiedzi na zadane pytanie, zapewne Sąd Najwyższy założył, że pracodawca może domagać się od pracownika na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu zwrotu na rzecz pracodawcy uiszczonych przez niego składek, która powinna być finansowana przez pracowników, gdyż w przeciwnym wypadku nie udzielałby odpowiedzi dotyczącej jedynie kwestii przedawnienia takiego roszczenia ( por. w tym zakresie rozważania Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie i w wyżej powołanej glosie Anny Musiała do omawianej uchwały Sądu Najwyższego). Wątpliwości Sądu Okręgowego, co do tego, czy pracodawca może dochodzić od pracownika zwrotu składek na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu powodują, że celowa jest odpowiedź na zadane pytanie prawne.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego w niniejszej sprawie wyroku że w sprawie tego rodzaju, jak będąca przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie mamy do czynienia z nienależnym świadczeniem w rozumieniu art. 410 k.c. W tym zakresie wątpliwości Sądu Okręgowego budzi, przyjęte założenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2013r., że w tego rodzaju stanach faktycznych, jak i w niniejszej sprawie, mamy do czynienia z bezpodstawnym wzbogaceniem. Tymczasem, zauważyć należy, że stosownie do art. 410 par. 2 k.c. świadczenie jest nienależne, jeżeli ten, kto je spełnił, nie był w ogóle zobowiązany lub nie był zobowiązany względem osoby, której świadczył, albo jeżeli podstawa świadczenia odpadła lub zamierzony cel świadczenia nie został osiągnięty, albo jeżeli czynność prawna zobowiązująca do świadczenia była nieważna i nie stała się ważna po spełnieniu świadczenia. Z kolei przepis art. 410 par. 1 k.c. stanowi, że przepisy artykułów poprzedzających stosuje się w szczególności do świadczenia nienależnego (chodzi o przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu). Co do analizy art. 410 par. 2 k.c. i pojęcia świadczenia wskazać należy, że w literaturze jest ono definiowane w odniesieniu do tego przepisu jako każde celowe i świadome przysporzenie na rzecz majątku innej osoby, które z punktu widzenia odbiorcy można przyporządkować jakiemuś zobowiązaniu, choćby w ogóle lub jeszcze nieistniejącemu albo nieważnemu. Przysporzenie rozumieć tu przy tym należy najszerzej, tj. jako każde zachowanie prowadzące do wzbogacenia innej osoby (Paweł Księżak w *Bezpodstawne wzbogacenie art. 405-414 k.c. Komentarz*, Wydawnictwo C.H.Beck Warszawa 2007, strona 410). Z kolei w *Kodeksie Cywilnym Tom I Komentarz art. 1 - 449 (11)*, Duże Komentarze Becka, Wydawnictwo C.H.Beck 2016 (strona 1554-1555) wskazano następuje wyjaśnienie pojęcia świadczenia, ugruntowanego w nauce i orzecznictwie, a mianowicie świadczeniem będzie takie zachowanie (niekiedy podkreśla się, że chodzi i celowe i świadome, co nie wydaje się jednak trafne m.in. w świetle przykładów wyegzekwowanych w drodze postępowania egzekucyjnego), które dany wierzyciel mógł uważać w danych okolicznościach za zachowanie zmierzające do zaspokojenia jego wierzytelności. Nadto, w tym Komentarzu przedstawiono autorską próbę definicyjną tego pojęcia podając, że „świadczenie” w rozumieniu art. 410 k.c. będzie przysporzenie z majątku *solvensa* do majątku *accipiens*a, które nastąpiło lub mogłoby nastąpić na gruncie łączącego strony stosunku zobowiązaniowego, którą uzupełniono w dalszej części definicji w zakresie odnoszącym się do czynności prawnych nieważnych (strona 1555 uwaga II. 3. do art. 410).

Powyższe definicje pojęcia świadczenia z art. 410 k.c. sugerują, że w sprawach takich, jak będąca przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie mamy do czynienia ze świadczeniem i jest to świadczenie pracodawcy, którego świadczeniem na rzecz pracownika w trakcie trwania zatrudnienia jest wynagrodzenie i świadczenie to obejmuje wypłatę na rzecz pracownika także składek na ubezpieczenie społeczne, czy zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, gdyż strony wadliwie przyjmowały w okresie zatrudnienia, że strony łączy umowa cywilna. Powyższe oznacza, że w tego rodzaju sytuacjach można byłoby formułować roszczenie o zwrot zapłaconych pracownikowi składek na podstawie przepisów o nienależnym świadczeniu i przy

zastosowaniu na podstawie art. 410 par. 1 k.c. przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu. Przyjęcie powyższego założenia miałoby dla rozstrzygnięcia spraw o zwrot zapłaconych składek istotne znaczenie albowiem należałoby w tego rodzaju sprawach przede wszystkim przy ich rozstrzygnięciu sięgać do przepisów art. 410 do 411 k.c. Wówczas — oczywiście w zależności od stanu faktycznego sprawy - należałoby ustalić, czy zachodzą podstawy do ustalenia, czy mamy do czynienia ze świadczeniem nienależnym, a jeżeli tak, to jakiego rodzaju i czy zachodzą podstawy do wyłączenia zwrotu świadczenia wskazane w art. 411 k.c.

Odnosząc się do przepisu art. 410 k.c. zauważyć należy, że w stanach faktycznych takich, jak w niniejszej sprawie, czyli zawarcia umowy cywilnej mimo, iż faktycznie łączył strony stosunek pracy i wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia łącznie ze składkami na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczką na podatek dochodowy można mówić o świadczeniu nienależnym w tym znaczeniu, że spełniający świadczenie pracodawca spełnił je względem osoby, wobec której nie był zobowiązany (to jest wobec pracownika), a nie zachodzą pozostałe przypadki wskazane w tym przepisie albowiem pracodawca był zobowiązany do świadczenia w zakresie składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, ale wobec ZUS, a co do zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych wobec organu skarbowego. Nie wchodzi w grę także uznanie takiego świadczenia za nienależne w takim znaczeniu, że podstawa świadczenia odpadła lub zamierzony cel świadczenia nie został osiągnięty, gdyż obowiązek uiszczenia należności publicznoprawnych jest skutkiem istnienia między stronami stosunku pracy, a nadto nie można powołać się także na ostatnią z przesłanek nieważności, a mianowicie, że czynności prawna zobowiązująca do świadczenia była nieważna i nie stała się ważna po spełnieniu świadczenia. W tym zakresie odnieść się należy do art. 83 k.c., który dotyczy oświadczeń składanych dla pozorów. Przepis art. 83 § 1 k.c. stanowi, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów, a w zdaniu drugim przepisu ustawodawca wskazał, że jeżeli takie oświadczenie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. W pierwszym zdaniu tego przepisu mowa jest o nieważności. Pierwsze zdanie tego przepisu dotyczy pozorowości czystej, a drugie symulacji względnej - *Kodeks Cywilny Tom I Komentarz art. 1 - 449 ( 11 ), Duże Komentarze Becka* Wydawnictwo C.H. Beck 2016 ( strona 582). W tymże Komentarzu wskazano odnosząc się do symulacji względnej, że ocena ważności czynności ukrytej powinna być dokonana według jej właściwości i badaniu będzie podlegała zgodność czynności dyssymulowanej z normatywnymi wymogami, których zachowanie jest konieczne do skutecznego i ważnego dokonania czynności określonego typu ( por. strona 582 ). Co do oceny ważności czynności prawnej Redakcja przepisu ar. 83 k.c. w zakresie konstrukcji symulacji względnej nie jest precyzyjna. Z przepisu tego wynika bowiem, że ważność oświadczenia złożonego dla ukrycia innej czynności ocenia się według właściwości tej czynności. Z jednej strony podkreśla się, że literalne brzmienie tego przepisu wskazuje na istnienie dwóch czynności (symulowanej i dyssymulowanej). Z drugiej strony, niewątpliwym jest, że w art. 83 k.c. chodzi o nieważność oświadczenia woli, a nie czynności prawnej, co wskazuje, że sankcja nieważności nie musi prowadzić do

nieważności całej czynności ujawnionej na zewnątrz. Ponadto podkreśla się, że wzmianka w art. 83 k.c. o „innej czynności prawnej” była konieczna do wskazania, że strony chciały dokonać czynności prawnej o innej treści niż rzeczywiście ujawniona...a tylko te oświadczenia ujawnione na zewnątrz są nieważne, które pozostają w kolizji z oświadczeniami ukrytymi (por. Komentarz jak wyżej, strona 583). Powyższe oznacza, że jakkolwiek umowa cywilna pomiędzy stronami nie jest ważna, to jednak ukryta przed innymi osobami i organami umowa o pracę jest ważna i na jej podstawie były dokonywane wzajemne świadczenia między stronami (ze strony pracownika przede wszystkim świadczenie pracy, a ze strony pracodawcy wypłata wynagrodzenia, w tym składek do ZUS, czy podatku).

Sąd Okręgowy wskazał, że w zakresie wątku dotyczącego według ewentualnie jakich przepisów należy oceniać możliwość domagania się zwrotu świadczenia na rzecz pracownika przez pracodawcę z tytułu składek od wynagrodzenia pracowniczego wobec ZUS, w orzecznictwie prezentowany jest pogląd, że roszczenie pracodawcy o zwrot wypłaconego wynagrodzenia, w zakresie wypłaty wynagrodzenia, które nie było należne pracownikowi, można rozpatrywać w aspekcie nienależnego świadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9.01.2007 r. II PK 138/06). Również w zakresie roszczenia o zwrot zapłaconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie społeczne za pracownika w sprawie prowadzonej przed Sądem Apelacyjnym w P. III APa 11/16 (zbliżonej do niniejszej sprawy, jeśli chodzi o kwestię stanu faktycznego i prawnego), Sąd Apelacyjny rozstrzygając w zakresie takiego roszczenia i oddalając częściowo roszczenie pracodawcy o zwrot składek odwołał się do przepisu art. 411 pkt 3 k.c., a zatem do przepisu dotyczącego świadczenia nienależnego.

Powyższe uwagi mają znaczenie w związku z treścią odpowiedzi na pytanie prawne w sprawie o III PZP 6/13 (sprawie zbliżonej pod względem faktycznym do niniejszej sprawy), w której Sąd Najwyższy odwołał się do przepisów art. 405 i następnych kodeksu cywilnego, a nie do przepisów o nienależnym świadczeniu, określając termin przedawnienia roszczenia i tym samym, z pewnością przy założeniu, że roszczenie o zwrot składek pracodawca może wywodzić z przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu.

Za kolejną kwestię, która wymaga odniesienia Sąd Okręgowy uznał zagadnienie charakteru składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne (dotyczy to także zaliczki na podatek dochodowy), które są uiszczane w związku z umową o pracę między stronami.

W tym zakresie, w orzecznictwie dominuje stanowisko, że wynagrodzenie za pracę należne pracownikowi stanowi całość obejmującą także składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy i w takiej też wysokości należy je zasądzać w sporze sądowym między stronami stosunku pracy. (orzecznictwo to zostało powołane w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego w P. z dnia 9 listopada 2016 r. akt III APa 11/16.)

Powyższy pogląd nie jest jedynym. Odmienna ocena w tym zakresie prezentowana jest w literaturze i orzecznictwie. Andrzej Marian Świątkowski w powołanym we wcześniejszej części uzasadnienia artykule „Szczególny przypadek bezpodstawnego wzbogacenia w prawie pracy” wskazał, że nie podziela stanowiska



SA, który twierdzi, że „wynagrodzenie za pracę należne pracownikowi stanowi całość obejmującą także składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy” ( artykuł ten dotyczy sprawy III APa 11/16 ).

Odmienna od ugruntowanej linii orzeczniczej, ocena charakteru składek na ubezpieczenia społeczne, czy zaliczki na podatek dochodowy w związku z wypłatą wynagrodzenia na podstawie umowy o pracę prezentowana jest także w orzecznictwie.

W sprawie prowadzonej przed Sądem Rejonowym w P. - VP 1818/15, Sąd oddalił roszczenie powódki m.in. o zasądzenie tej części wynagrodzenia, która dotyczyła składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W sprawie tej nie było sporu co do tego, że strony łączyła umowa o pracę. Sąd Rejonowy odnosząc się do powyższej kwestii wskazał następujące argumenty W ocenie Sądu wbrew twierdzeniom powódki i przedstawionej argumentacji ( pismo z dnia 25 października 2016r. ), część żądanej należności z tytułu wyrównania wynagrodzenia do minimalnego, która nie została zapłacona przez pozwanę do Urzędu Skarbowego i do ZUS nie może być skutecznie dochodzona przez powódkę. Wprawdzie orzecznictwo Sądu Najwyższego ( orzeczenia wskazane w piśmie z dnia 22 października ) wskazują, że pracownik ma prawo do całego wynagrodzenia, a zatem i do tej części, która jest przekazywana do ZUS i Urzędu Skarbowego, jednakże należy przedstawić argumenty przemawiające za odmiennym stanowiskiem.

Z art. 87 § 1 k.p. wynika, że z wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składki na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy potrąceniu podlegają tylko należności wskazane w przepisie. Oznacza to, że pracownik otrzymuje należność z uzgodnionego z pracodawcą wynagrodzenia po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i należności wobec ZUS oraz ewentualnie innych dopuszczalnych przez prawo potrąceń.

Stosownie do ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych art. 17 ust. 1 składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za pracowników obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do ZUS w całości płatnicy składek ( definicja płatnika - art. 4 pkt 2). W odniesieniu do części składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz chorobowe finansowane przez ubezpieczonych ich obliczenia i potrącenia ze środków ubezpieczonych oraz przekazania do ZUS dokonują płatnicy składek ( art. 17 ust. 2 ustawy ). Z art. 23 ustawy wynika, że od nieopłaconych w terminie składek należne są od płatnika składek odsetki za zwłokę na zasadach i w wysokości określonych w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997r. Ordynacja podatkowa, z kolei stosownie do art. 47 ust. 1 pkt 3 ustawy w odniesieniu do takiego pracodawcy, jak pozwana płatnik składek przesyła w tym samym terminie deklarację rozliczeniową, imienne raporty miesięczne oraz opłaca składki za dany miesiąc nie później niż do 15 dnia następnego miesiąca.

Z ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych z art. 31 wynika, że osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej są obowiązane jako płatnicy obliczać i pobierać w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od osób, które uzyskują od tych zakładów przychody m. in. ze stosunku pracy. Z art. 38 ustawy wynika, że pracodawcy

przekazują kwoty pobranych zaliczek na podatek w terminie do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pobrano zaliczkę na rachunek urzędu skarbowego.

Z kolei z art. 30 ustawy - Ordynacja podatkowa wynika, że płatnik, który nie wykonał obowiązków określonych w art. 8 ustawy, czyli będąc zobowiązanym na podstawie przepisów prawa podatkowego do obliczenia i pobrania od podatnika podatku i wpłacenia go we właściwym terminie organowi podatkowemu odpowiada za podatek niepobrany lub podatek pobrany, a nie wpłacony. Z kolei z art. 26a ustawy wynika, że podatnik nie ponosi odpowiedzialności z tytułu zaniżenia lub nieujawnienia przez płatnika podstawy opodatkowania czynności, o których mowa w art. 12,13, 18 ustawy z o podatku dochodowym od osób fizycznych - do wysokości zaliczki, do której pobrania zobowiązany jest płatnik.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyżej wskazane przepisy wskazują, że ta część wynagrodzenia, która staje się składką, która powinna zostać wpłacona przez płatnika składek do ZUS oraz ta część wynagrodzenia, która staje się zaliczką na podatek dochodowy od osób fizycznych nie jest należnością, której może domagać się pracownik do pracodawcy. Jakkolwiek orzecznictwo traktuje wynagrodzenie jako całość (zatem wraz ze wskazanymi należnościami wobec ZUS i Urzędu Skarbowego) to trzeba mieć na uwadze następujące kwestie. Po pierwsze wyżej wskazane przepisy jednoznacznie regulują, że to pracodawcy (płatnicy ) dokonują obliczenia, rozliczenia i przekazania ( art. 7 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ) albo obliczenia i potrącenia ( art. 7 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), a w przypadku tej części wynagrodzenia, która staje się zaliczką na podatek dochodowy od osób fizycznych dokonują obliczenia i pobrania, a następnie wpłacenia do Urzędu Skarbowego i obliczenie i pobranie ( rozliczenie/potrącenie ) jest dokonywane w momencie przedstawienia wynagrodzenia do dyspozycji pracownikowi. Po drugie przepisy omawianych ustaw nie posługują się pojęciami wynagrodzenia, ale zaliczki na podatek dochodowy i składki, w przypadku należności wobec ZUS. Po trzecie terminy płatności wynagrodzeń są określone zgodnie z przepisami kodeksu pracy najpóźniej do 10 dnia kolejnego miesiąca, w przypadku składek do ZUS do 15 dnia, a w przypadku zaliczki, na podatek do 20 dnia następnego miesiąca. Po czwarte wreszcie, przepisy omawianych ustaw wyraźnie wskazują, że składki, czy zaliczki nie wpłacone przez płatnika obciążają nie pracownika, ale płatnika i należne są od płatników wobec ZUS i Urzędu Skarbowego odsetki za nieterminową wpłatę, a organy te mogą dochodzić tych należności od płatnika. Gdyby przyjąć zatem, że wynagrodzenie jako całość jest należne pracownikowi i może pracownik skutecznie dochodzić od pracodawcy również tej części, która staje się składką wpłacaną do ZUS, czy zaliczką na podatek dochodowy od osób fizycznych, to dojdzie do sytuacji, gdy dwa różne podmioty tj. ZUS ewentualnie Urząd Skarbowy oraz pracownik mogą dochodzić od pracodawcy tej samej kwotowo należności, co do których nadto mogą uzyskać odsetki za nieterminową wpłatę. Zatem pracodawca mógłby przy takim rozumieniu przepisów zapłacić tę część wynagrodzenia zarówno wobec pracownika, jak i wobec ZUS czy Urzędu Skarbowego i to z odsetkami wobec każdego z tych podmiotów. Nadto, zauważyć należy, że daty płatności należności są różnie określone

w ustawach, a zatem na rzecz pracownika data, od której byłyby naliczane odsetki co tej części wynagrodzenia przypadają na dzień 11 kolejnego miesiąca, co do tej samej części należnej jako składki wobec ZUS na 16 dzień, a wobec Urzędu Skarbowego na 21 dzień kolejnego miesiąca. W ocenie Sądu nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia omawianego problemu jest to, że z momentem dokonania obliczenia i pobrania należności w postaci składek, czy zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych należności te w omawianych ustawach tak właśnie są określane, a nie jako wynagrodzenie, co także sugeruje, że te należności przestają być od tego momentu wynagrodzeniem i to należnym pracownikowi.

Powyższe w ocenie Sądu oznacza, że w zakresie składek należnych wobec ZUS i zaliczki na podatek dochodowy w sytuacji ich obliczenia i pobrania, a nie przekazania do właściwego organu, to te organy są uprawnione do ich domagania się i to wraz z odsetkami, a nie pracownik. Tym bardziej, że pracownik nie ponosi negatywnych konsekwencji po obliczeniu i pobraniu składki, czy zaliczki na podatek dochodowy ich nie wpłacenia do właściwego organu. Nie bez znaczenia jest także i ta okoliczność, że komornik dokonujący egzekucji zasądzonego na rzecz pracownika wynagrodzenia nie może dokonać przekazania części wynagrodzenia, które stanowi faktycznie składki należne wobec ZUS, gdyż nie jest płatnikiem składek.

Mając to na uwadze Sąd oddalił również powództwo w zakresie tej części wyrównania wynagrodzenia za lata 2010-2012, co do której żądanie obejmowało należności wobec ZUS i Urzędu Skarbowego.

Wyrok wydany w powyższej sprawie był przedmiotem analizy dokonanej przez Sąd Okręgowy w P. w sprawie VII Pa 101/17, który oddalił apelację powódki i w pisemnym uzasadnieniu w odniesieniu do omawianej obecnie kwestii podzielając stanowisko Sądu I instancji wskazał, że niezasadny okazał się zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 k.p. i art. 87 § 1 k.p. Sąd Okręgowy podzielił szczegółową argumentację zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy, że część żądanej należności z tytułu wyrównania wynagrodzenia do minimalnego, która nie została zapłacona przez pozwane do Urzędu Skarbowego i do ZUS nie może być skutecznie dochodzona przez powódkę.

Obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne zarówno w części obciążającej pracodawcę, jak i pracownika spoczywa na pracodawcy - płatniku (art. 17 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998r., Dz. U. 2017r., poz. 1543 z późn. zm.), to również pracodawca jest zobowiązany do odprowadzania od wynagrodzenia pracownika zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Gdy pracodawca nie wywiązuje się we właściwy sposób z tego obowiązku, ZUS oraz Urząd Skarbowy są właściwymi organami, które mogą dochodzić powyższych należności publicznoprawnych od płatnika. Należności te nie są dochodzone natomiast od pracownika. Przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie wykazało, że pracodawca nie odprowadzał zaliczek na podatek dochodowy za lata 2010-2012, jednakże z tej przyczyny na powódce nie ciąży obowiązek ich uiszczenia. Ten obowiązek spoczywa wyłącznie na pozwanych.

Sąd Okręgowy wskazał, że pracownik z tego tytułu, że pracodawca nie opłaca składek do ZUS, również nie ponosi żadnej odpowiedzialności. To na płatniku składek, czyli pracodawcy spoczywa obowiązek, według zasad wynikających z przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy. Wykonywanie przez pracodawcę tego obowiązku jest niezależne od pracownika, zatem zaleganie pracodawcy ze składkami lub uchylanie się od ich opłacania powodowałoby brak środków na indywidualnym koncie pracownika, co miałoby wpływ na wysokość przyszłych świadczeń. W związku z tym został wprowadzony mechanizm chroniący pracownika przed skutkami niezależnego od niego zaniechania. W trybie określonym przepisem art. 40 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych dokonuje na koncie ubezpieczonego uzupełnienia kwoty składek nieuregulowanych przez płatnika. Jeżeli tryb ten zostanie wyczerpany, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w którym pracownik otrzymuje wynagrodzenie, jest okresem ubezpieczenia, czyli okresem składkowym w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, niezależnie od tego, czy pracodawca opłacił składki na ubezpieczenie. - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28 czerwca 2016 r. AUa375/16).

Na podstawie art. 40 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych na koncie ubezpieczonego niebędącego płatnikiem składek ewidencjonuje się informacje o zwaloryzowanej wysokości składek należnych na ubezpieczenie emerytalne, z wyłączeniem składek podlegających odprowadzeniu do otwartego funduszu emerytalnego i zewidencjonowaniu na subkoncie, o którym mowa w art. 40a. W odniesieniu do tych ostatnich kategorii składek na koncie ubezpieczonego niebędącego płatnikiem ewidencjonuje się informacje o zwaloryzowanej wysokości należnych składek na otwarte fundusze emerytalne. Tak zatem warunkiem zewidencjonowania informacji o wysokości zwaloryzowanych składek dla ubezpieczonego niebędącego płatnikiem składek jest ich „należność”, a nie opłacenie. Tak więc ZUS zapisuje na koncie ubezpieczonego kwotę należnych składek, choćby nie zostały uregulowane. W konsekwencji nieopłacenie składek nie ma negatywnego wpływu na wysokość przyszłej emerytury.

Przy ustalaniu prawa do emerytury i renty oraz obliczaniu ich wysokości, okres ubezpieczenia (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalnej) uwzględnia się jako okres składkowy bez względu na to, czy płatnik składek opłacił składki za ubezpieczonego należne za ten okres.

Warunkiem uwzględnienia okresu wykonywania zatrudnienia w ramach stosunku pracy jako okresu ubezpieczenia w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalnej i - tym samym - jako okresu składkowego uwzględnianego przy ustalaniu prawa i wysokości emerytury lub renty - jest zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Oznacza to, że jeżeli pracownik został zgłoszony do tych ubezpieczeń, lecz nie zostały za niego opłacone składki wówczas nie ma przeszkód, aby przy ustalaniu uprawnień do emerytury lub renty oraz ich wysokości organ rentowy ZUS uwzględnił ww. okres jako okres składkowy.

Powódka została zgłoszona jako pracownik przez pozwanego do ubezpieczeń społecznych.

Jak wynika z pisma ZUS z dnia 20 września 2016r. stanowiącego odpowiedź na rozliczenie konta deklarowana składka na ubezpieczenia społeczne za ubezpieczoną wzrastała wraz ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zatem wobec powódki w trybie określonym przepisem art. 40 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma możliwość na jej koncie uzupełnienia kwoty składek nieuregulowanych przez płatnika.

Sąd Okręgowy podsumował, że przeprowadzone postępowanie wykazało, że powódka otrzymywała wynagrodzenie w kolejnych latach podwyższane do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, a opłacone nie zostały jedynie składki na ubezpieczenia społeczne za okres od marca 2012r. do grudnia 2012r. i składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy i FGŚP za okres od lutego 2012r. do grudnia 2012r., natomiast co do zaliczki na podatek dochodowy za lata 2010-2012. Do dochodzenia tych należności publicznoprawnych zobowiązane są ZUS oraz Urząd Skarbowy. Należało wobec tego za zasadne uznać stanowisko Sądu Rejonowego.

W przypadku zaakceptowania prezentowanego powyżej poglądu w wyroku Sądu Rejonowego w P. i Sądu Okręgowego w P. co do charakteru należności w postaci składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i zaliczki na podatek dochodowy tym bardziej zasadne będzie formułowanie wniosku, że świadczenie przez pracodawcę w trakcie zatrudnienia tych należności na rzecz pracownika, a nie uprawnionego do ich uzyskania organu miało charakter świadczenia nienależnego wobec pracownika, jako świadczonego na rzecz osoby, wobec której pracodawca nie był zobowiązany do ich uiszczenia.

Przed podniesieniem wątpliwości, które dotyczą poruszonego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i w głosie Anny Musiały tematu publicznoprawnego działania pracodawcy, który wobec organu rentowego reguluje zaległe składki i powstania dopiero wówczas bezpodstawnego - w ocenie Sądu Najwyższego - zubożenia pracodawcy wskazał Sąd Okręgowy wskazał, że orzeczenie Sądu ustalające stosunek pracy ma charakter deklaratoryjny. Deklaratoryjny charakter orzeczenia sądowego wynika z założenia ustawodawcy, że każda praca wykonywana w warunkach określonych w art. 22 par. 1 k.p. jest zatrudnieniem pracowniczym. Następnie stwierdzenie istnienia podstawy prawnej świadczenia odnosi się do wadliwości oceny stron stosunku prawnego nawiązanego na podstawie umowy o dzieło w sytuacji, w której powinna być zawarta umowa o pracę (Andrzej Marian Świątkowski w *Szczególny przypadek bezpodstawnego wzbogacenia w prawie pracy*, Legalis ). Nie jest również wątpliwe i to, że decyzje o objęciu określonym tytułem ubezpieczenia społecznego oraz o ustaleniu podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia mają charakter deklaratoryjny i decyzje te stwierdzają jedynie istnienie stanu prawnego zgodnego z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, ale prawa nie kształtują. Powyższe uwagi mogą mieć znaczenie przy rozstrzygnięciu spraw takich, jak niniejsza, to jest w zakresie ustalenia, czy istnieją podstawy do wyłączenia możliwości zwrotu świadczenia nienależnego na podstawie art. 411 pkt 1 k.c., to jest wiedzy spełniającego świadczenie, że nie był świadczenia zobowiązany, chyba że

spełnienie świadczenia nastąpiło z zastrzeżeniem zwrotu albo w celu uniknięcia przymusu albo w wykonaniu nieważnej czynności prawnej, czym w tym zakresie istotne dla rozstrzygnięcia są konkretne ustalenia w danej sprawie, dlaczego pracodawca w trakcie zatrudnienia (choć według treści umowy między stronami w trakcie trwania stosunku cywilnoprawnego) wypłacał pracownikowi składki, które powinny być wypłacone wobec organu rentowego i ta kwestia wykracza poza zakres udzielenia odpowiedzi na pytanie prawne, gdyż związana jest właśnie z konkretnymi ustaleniami podstawy wypłaty (wiedza, czy brak wiedzy pracodawcy o tym, że nie jest zobowiązany do świadczenia takich należności wobec pracownika).

Odnosząc się do ostatniej kwestii prawnej poruszonej w zaskarżonym wyroku Sądu Rejonowego i w głosie Anny Musiała tematu publicznoprawnego działania pracodawcy, który wobec organu rentowego reguluje zaległe składki i powstania dopiero wówczas - w ocenie Sądu Najwyższego - bezpodstawnego zubożenia pracodawcy, Sąd Okręgowy wskazał, że niewątpliwie w momencie nawiązania stosunku pracy powstają różnego rodzaju relacje między różnymi podmiotami. Z jednej strony jest to relacja pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, kolejną relacją jest relacja pracodawca (płatnik składek) i organem rentowym oraz ostatnia to relacja pracownika z organem rentowym. Dwie ostatnie regulowane prawem publicznoprawnym, a pierwsza prawem pracy i innymi regulacjami, w tym odesłanie z art. 300 k.p. także prawem prywatnym to jest kodeksem cywilnym. W relacji płatnik składek i organ rentowy kwestie dotyczące zwłaszcza obliczania i przekazywania składek na rzecz organu rentowego zachodzą wyłącznie pomiędzy płatnikami składek a organem rentowym i w tym zakresie pracownik nie ma żadnych obowiązków. Nie ma potrzeby szerszego omawiania tego zagadnienia, gdyż zostało szczegółowo omówione w uzasadnieniu Sądu Okręgowego, który zadał pytanie prawne Sądowi Najwyższemu w sprawie o III PZP 6/13. Zauważyć jednak należy, że z ww. uchwały wynika, że zapłacenie składek na rzecz organu rentowego przez pracodawcę, który uprzednio zapłacił te należności wobec pracownika powoduje dopiero wówczas powstanie bezpodstawnego zubożenia pracodawcy. Zatem powstanie zubożenia pracodawcy, które w aspekcie możliwości dochodzenia roszczenia z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia jest regulowane prawem prywatnym (kodeks cywilny - art. 405 k.c. i następane), Sąd Najwyższy upatruje w uregulowaniu powinności pracodawcy regulowanej prawem publicznoprawnym w ramach relacji publicznoprawnej tego pracodawcy z organem rentowym. Taka ocena prawna powoduje konieczność zwrócenia uwagi nie tylko na te kwestie, które zostały poruszone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a Sąd Rejonowy wskazał na konieczność jedności niesprzeczności systemu prawnego, by wzbogacenia, które są podstawne prawnie w ramach prawa publicznego, nie były kwalifikowane jako prywatnoprawnie bezpodstawne zubożenia (por. także wywody Anny Musiała w tym zakresie w powołanej wyżej głosie), ale także i na tę okoliczność, że w niniejszej sprawie poza wyżej wskazanymi relacjami pomiędzy różnymi podmiotami i organami (regulowanymi prawem publicznoprawnym i prawem prywatnym pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, a już z pewnością w zakresie bezpodstawnego wzbogacenia i świadczenia nienależnego), istniała w trakcie zatrudnienia pracownika także relacja

regulowana przepisami prawa publicznego pomiędzy organem rentowym i pracownikiem/wówczas podmiotem który opłacał należności wobec ZUS samodzielnie, jako podmiot współpracujący z pozwanym. Skoro, była i taka relacja publicznoprawna i z uwagi na jej istnienie pozwany w niniejszej sprawie opłacał składki na ubezpieczenia społeczne samodzielnie, to również i ta relacja i okoliczność opłacania samodzielnie składek z pieniędzy uzyskiwanych wówczas od powoda, powinna mieć znaczenie dla oceny daty powstania bezpodstawnego wzbogacenia pracownika i bezpodstawnego zubożenia pracodawcy. Skoro bowiem - zdaniem Sądu Najwyższego przedstawionym w uchwale z dnia 5 grudnia 2013r. III PZP 6/13 publicznoprawna relacja i wykonanie publicznoprawnego obowiązku pracodawcy wobec ZUS zapłaty zaległych składek, które powinny być finansowane przez pracowników skutkuje rozpoczęciem biegu terminu przedawnienia tych składek, gdyż wówczas dochodzi do bezpodstawnego zubożenia pracodawcy, to w aspekcie bezpodstawnego wzbogacenia należałoby również mieć na uwadze sytuację pracownika albowiem, aby można było mówić o bezpodstawnym wzbogaceniu w rozumieniu art. 405 k.c. konieczne jest nie tylko bezpodstawne zubożenie jednego podmiotu, ale i bezpodstawne wzbogacenie drugiego. Jeżeli natomiast pracownik - jak miało to miejsce w niniejszej sprawie - w trakcie trwania umowy o pracę ( określanej wówczas umową o współpracę) samodzielnie opłacał w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą m.in. składki wobec ZUS, to przy takiej ocenie prawnej, jakiej dokonał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 grudnia 2013 r. wydaje się, że należałoby w zakresie powstania wzbogacenia pracownika, jako jednej z przesłanek powstania stanu bezpodstawnego wzbogacenia ustalić także, czy, pracownik składki na ubezpieczenia, czy na poczet należności podatkowych, które otrzymywał w przeszłości od pracodawcy w ramach umowy o współpracę, przekazywał do organu rentowego w związku ze swoim (jak się później okazało pozornym tytułem ubezpieczenia ) i czy otrzymał je z powrotem w takiej wysokości, jaka odpowiada wysokością składkom, które później pracodawca wpłaca do ZUS jako składki na ubezpieczenie społeczne pracownika, w części, która powinna być przez niego finansowana. Może się bowiem okazać i tak, że pracownik składek samodzielnie wpłaconych w związku z wykonywaną na rzecz pracodawcy umową cywilną nie uzyska z powrotem od organu rentowego. Co do omawianej kwestii, zdaniem Sądu Okręgowego autonomiczny odrębne traktowanie każdej relacji pomiędzy wskazanymi podmiotami, to jest pracownik - pracodawca, pracodawca/płatnik składek - ZUS i pracownik-ZUS oraz organ rentowy i osoba pracująca dla innej osoby, co do której zostanie później ustalone, że była pracodawcą pozwoliłoby uniknąć tych zarzutów, które sformułował w tym zakresie w uzasadnieniu wyroku w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy i Anna Musiała w głosie do uchwały Sądu Najwyższego. W takiej sytuacji spełnienie (ponownie) świadczenia przez pracodawcę (tym razem ) na rzecz organu rentowego, czy zwrot przez organ rentowy pracownikowi składek uiszczonych przez pracownika w ramach działalności gospodarczej, czy brak zwrotu tychże składek przez organ rentowy, nie miałyby żadnego wpływu na określenie daty początkowej biegu terminu przedawnienia roszczenia składek z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia

roszczenia regulowanego prawem prywatnym. Powyższe uwagi odnoszą się także do roszczenia o zwrot świadczenia nienależnego.

Powyżej przedstawione rozważania i uwagi powodują, że celowe jest, aby Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi na pytanie prawne Sądu Okręgowego w P. Brak jednoznacznego stanowiska Sądu Najwyższego w uchwale z dnia 5 grudnia 2013r. III PZP 6/13 odnośnie kwestii, czy pracodawca może dochodzić od pracownika, zapłaconych przez pracodawcę z jego środków finansowych, należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenia zdrowotne w części, która powinna być finansowana ze środków pracownika. Przedstawione w niniejszym uzasadnieniu uwagi i wątpliwości dotyczące zarówno tego, czy podstawą ewentualnego roszczenia o zwrot takich składek nie powinny być przepisy o nienależnym świadczeniu, a nie o bezpodstawnym wzbogaceniu, nadto wątpliwości co do charakteru należności z tytułu składek i braku podstaw do tego, aby pracownik mógł domagać się ich zasądzenia od pracodawcy ( argumenty Sądu Rejonowego w P., V P 1818/15 i Sądu Okręgowego w P. VII Pa 101/17 ) oraz kwestia wymogu jedności i niesprzeczności systemu prawnego, by bezpodstawne wzbogacenie, czy nienależne świadczenie nie było różnie kwalifikowane, inaczej w ramach norm prawa prywatnego, a inaczej w ramach norm prawa publicznego (prawne działanie w ramach jednego systemu, które powoduje bezpodstawne zubożenie pracodawcy w ramach prawa prywatnego ), która została nadto podniesiona w glosie Anny Musiała i w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego orzekającego w niniejszej sprawie.

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

dr Eliza Maniewska

#### **Komunikaty do orzeczeń zapadłych w maju i czerwcu 2018 r.**

Art.102 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 23 ze zm.) odsyła do ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz 1383 ze zm.) wyłącznie w zakresie warunków wymaganych do uzyskania renty rodzinnej, tj. do art. 68 - 71 tej ustawy.

**komunikat do orzeczenia: I PK 78/17, wyrok SN z 27 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Jolanta Frańczak

dozór nad pracami palaczy kotłów parowych lub wodnych nie realizuje dyspozycji zatrudnienia "w energetyce" w rozumieniu działu II. wykazu A, stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze (Dz.U. z 1983 r. Nr 8, poz. 43).

**komunikat do orzeczenia: I UK 172/17, wyrok SN z 27 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Bohdan Bieniek



Postępowanie sądowe z odwołania funkcjonariusza Służby Więziennej od ukarania dyscyplinarnego jest dwuinstancyjne i dopuszczalna jest skarga kasacyjna.

**komunikat do orzeczenia: II PK 95/17, wyrok SN z 14 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Zbigniew Korzeniowski

Regulamin premiowania, który zawiera precyzyjne zasady jego tworzenia, ale nie zawiera zasad ustalania wysokości premii dla poszczególnych pracowników, umożliwia Sądowi samodzielne określenie wysokości premii pracownika, który bez zastrzeżeń wykonał zadania premiowe, przy zastosowaniu art. 322 k.p.c., w granicach wyznaczonych przez kwotę funduszu premiowego.

**komunikat do orzeczenia: II PK 130/17, wyrok SN z 14 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Krzysztof Staryk

Dokumenty załączone do pisma procesowego, które z naruszeniem przepisów nie zostały wszyte do akt, składają się na materiał sprawy, co nie oznacza, że jest to równoznaczne z naruszeniem art. 224 § 1 i art. 316 k.p.c., a w konsekwencji z nieważnością postępowania z art. 379 pkt 5 k.p.c., uzasadniającą orzekanie na podstawie art. 386 § 2 k.p.c.

**komunikat do orzeczenia: II PZ 9/18, postanowienie SN z 14 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Zbigniew Korzeniowski

Urzędowa interpretacja przepisów obejmuje ten zakres unijnej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w którym polski organ rentowy określa ustawodawstwo krajowe jako właściwe.

**komunikat do orzeczenia: II UK 182/17, wyrok SN z 14 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Zbigniew Korzeniowski

Regulacja art. 23 KN nie jest wyczerpująca w przypadku naruszenia przez pracodawcę obowiązku zapobiegania mobbingu.

**komunikat do orzeczenia: III PK 59/17, wyrok SN z 13 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Dawid Miąsik

Data niewypłacalności od 1 stycznia 2016 r. jest data postanowienia o ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej zmieniającego postanowienie o ogłoszeniu upadłości układowej

**komunikat do orzeczenia: III PZP 1/18, uchwała SN z 13 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Piotr Prusinowski

Regulacja czasu pracy nauczycieli w Karcie Nauczyciela ma charakter wyczerpujący w odniesieniu do zasad rekompensaty za święto przypadające w środku tygodnia pracy.

**komunikat do orzeczenia: III PZP 2/18, postanowienie SN z 13 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Romualda Spyt

Sąd rozpoznający sprawę o prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową jest związany wcześniejszym prawomocnym wyrokiem sądu zapadłym w sprawie między tymi samymi stronami o jednorazowe odszkodowanie, przesądzającym, że określone schorzenie ubezpieczonego nie jest chorobą zawodową.

**komunikat do orzeczenia: III UK 96/17, wyrok SN z 13 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Romualda Spyt

Niepodpisane pismo procesowe zatytułowane „skarga kasacyjna”, z którego treści wynika, że jest ono wniesione w imieniu powódki reprezentowanej przez oznaczonego z imienia i nazwiska adwokata, zawierające (wyłącznie) oznaczenie zaskarżonego wyroku i wartości przedmiotu zaskarżenia oraz podstawy kasacyjne, stanowi dotkniętą brakami skargę kasacyjną. Wada ta podlega ocenie przede wszystkim z punktu możliwości sanacji tego środka zaskarżenia, a jeśli nie ma takiej możliwości (istnieją braki o charakterze nieusuwalnym), rozstrzygnięcie sądu drugiej instancji może być tylko jedno – skarga podlega odrzuceniu na podstawie art. 3986 § 2 k.p.c.

**komunikat do orzeczenia: II PZ 7/18, postanowienie SN z 7 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Romualda Spyt

O możliwości zaliczenia okresu zasadniczej służby wojskowej do okresu pracy w warunkach szczególnych decydują przepisy obowiązujące w dacie podjęcia przez pracownika zatrudnienia po zakończeniu służby wojskowej - art. 108 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. Nr 44, poz. 22 ze zm.) w związku z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2017 r., poz. 1383 ze zm.) w związku z § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz. 43 ze zm.).

**komunikat do orzeczenia: II UK 162/17, wyrok SN z 7 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Romualda Spyt

Wskazanie art. 1 ust. 10 ustawy z dnia 9 listopada 2012 r. o umorzeniu należności powstałych z tytułu nieopłaconych składek przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność (Dz.U. z 2012 r. poz. 1551 warunku nieposiadania na dzień wydania decyzji, o której mowa w ust. 13 pkt 1, składek niepodlegających umorzeniu dotyczy także zaległości składkowych, które powstały po wydaniu i uprawomocnieniu się decyzji warunkowej, o której mowa w art. 1 ust. 8 tej ustawy.

**komunikat do orzeczenia: I UK 151/17, wyrok SN z 6 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Romualda Spyt

1. Art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017r., poz. 1383 ze zm.)

nie obejmuje osób, które nie były domownikami rolnika w rozumieniu art.6 pkt 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2336 ze zm.), wobec których - wraz z nadejściem daty 1 stycznia 1983 r. - nie nastąpiła zmiana ich statusu prawnego z niepodlegających na podlegające rolniczemu ubezpieczeniu społecznemu.

2. Za osoby bliskie rolnikowi (art. 6 pkt 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników) można uznać przede wszystkim osoby zaliczane do członków najbliższej rodziny rolnika, a więc zstępnych (dzieci własne i przysposobione), wstępnych (rodzice) oraz rodzeństwo. Do osób bliskich może być także zaliczona osoba pozostająca w konkubinacie z rolnikiem, a także inna osoba (np. macocha, pasierb czy dziecko przyjęte na wychowanie - także nieformalnie), która z powodu osobistych relacji łączących ją z rolnikiem (podobnych do tych, jakie łączą rodziców i dzieci, rodzeństwo) wykonuje nieodpłatną pracę w gospodarstwie rolnym.

**komunikat do orzeczenia: I UK 154/17, wyrok SN z 6 czerwca 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Romualda Spyt

1. Stosownie do art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 3 k.p. wykonywanie pracy przez pracownika w okresie niezdolności do pracy tylko wyjątkowo może nie zostać uznane za uchybienie podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu.

2. Wykonywanie w okresie zwolnienia lekarskiego pracy takiej samej jak w macierzystym zakładzie, co do zasady, uniemożliwia regenerację sił. W razie wątpliwości co do holistycznej oceny tej kwestii pracodawca powinien zwrócić się do lekarza orzecznika ZUS o wyrażenie opinii.

3. Dyrektor zakładu pracy (a zwłaszcza lekarz - dyrektor szpitala), który w czasie wielomiesięcznego zwolnienia lekarskiego, wykonywał pracę zarobkową, prowadząc tożsamą z czynnościami pracowniczymi działalność gospodarczą, dopuszcza się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.

**komunikat do orzeczenia: I PK 69/17, wyrok SN z 17 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Krzysztof Staryk

Nie występuje potrzeba uzupełniania postępowania dowodowego na podstawie art. 286 k.p.c. w związku z art. 217 k.p.c., gdy nieusuwalne obecnie sygnalagmatyczne dywergencje, wynikające z wyjaśnień wnioskodawcy i dokumentów urzędowych, uniemożliwiają korelowanie opinii biegłych sądowych prywatną opinią lekarza, determinowaną nieprawdziwymi relacjami ubezpieczonego.

**komunikat do orzeczenia: I UK 136/17, wyrok SN z 17 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Krzysztof Staryk

Organ rentowy może żądać zwrotu nienależnie pobranych, w tym przestępczo wyłudzonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego tylko za okres 3 lat liczonych do ostatniej wypłaty (pobrania) nienależnego świadczenia (art. 138 ust. 3 ustawy emerytalnej w związku z art. 84 ust. 3 ustawy systemowej), natomiast decyzja o

zwrocie może być wydana najpóźniej przed upływem 5 lat od ostatniego dnia okresu, za który pobrano je nienależnie (art. 84 ust. 7a ustawy systemowej).

**komunikat do orzeczenia: I UK 138/17, wyrok SN z 17 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Zbigniew Myszk

W sprawie o zasiłek chorobowy, w której ubezpieczony nie dochodził różnych ani odrębnych świadczeń chorobowych, ale przyznie mu jednego nieprzerwanego zasiłku chorobowego, występuje jedna wartość kasacyjnego zaskarżenia, choćby wymagała zsumowania kilku kolejno następujących bezpośrednio po sobie wartości zasiłków chorobowych z tego samego ubezpieczenia chorobowego.

**komunikat do orzeczenia: I UZ 9/18, postanowienie SN z 17 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Zbigniew Myszk

Nie ma podstaw, aby uznać, że art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Anty korupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (jednolity tekst: Dz.U. z 2018, poz.132), ograniczając możliwość wypłaty należnych (a niewypłaconych z winy organu rentowego) świadczeń za okres nie dłuższy niż trzy lata wstecz, narusza art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, gdyż wynikający z tego przepisu obowiązek organu rentowego wypłaty zaległych świadczeń, jak i obowiązek zwrotu przez ubezpieczonego świadczeń nienależnie pobranych (art. 49 ust. 3 tej ustawy) ograniczony jest takim samym - trzyletnim okresem.

**komunikat do orzeczenia: II UK 136/17, wyrok SN z 16 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Romualda Spyt

Ubezpieczonemu spełniającemu warunki do uzyskania emerytury na podstawie art. 27 FUS przysługuje prawo do wyliczenia jej wysokości w sposób przewidziany w art. 26 tej ustawy, jeżeli w dniu złożenia wniosku o emeryturę w wieku powszechnym spełnia warunki określone w art. 55 FUS

**komunikat do orzeczenia: III UK 86/17, wyrok SN z 16 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

Rekompensata, o której mowa w art. 21 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, nie przysługuje osobie, która ex lege nabyła prawo do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS, chociażby nie złożyła wniosku o to świadczenie i nie uzyskała prawa do niego potwierdzonego decyzją organu rentowego (art. 100 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS).

**komunikat do orzeczenia: III UK 88/17, wyrok SN z 16 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Maciej Pacuda

1. Tajemnicą zawodową z art. 147 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi objęta jest informacja o zidentyfikowanej bądź możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej (klientie domu maklerskiego) ujawniająca dane o jej stanie majątkowym.

2. Ustawowy termin do rozwiązania umowy o pracę - wskazany w art. 52 § 2 k.p. - nie jest powiązany ze stanem potencjalnej możliwości powzięcia przez pracodawcę wiadomości o ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz z jej faktycznym uzyskaniem.

**komunikat do orzeczenia: II PK 76/17, wyrok SN z 10 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Romualda Spyt

Roszczenie z tytułu szkody na osobie jest przedawnione w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 80, poz. 53), jeżeli do dnia 10 sierpnia 2007 r. nie tylko upłynął termin 10-ciu lat określony w art. 442 § 1 zdanie drugie, k.c., ale również przed tą datą ujawniła się szkoda (roszczenie stało się wymagalne).

**komunikat do orzeczenia: II PK 77/17, wyrok SN z 10 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Romualda Spyt

Zastąpienie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownicy z długoletnim stażem pracy umową agencyjną przy zachowaniu dominujących warunków wykonywania tego samego rodzaju pracy jest niedopuszczalne w rozumieniu art. 22 § 1(2) k.p., przeto stanowi kontynuowanie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (art. 22 § 1(1) k.p.).

**komunikat do orzeczenia: II PK 71/17, wyrok SN z 9 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Zbigniew Myszk

Nie można na podstawie art. 8 k.p. postulować nieuwzględnienia zgłoszonego przez pracownika zarzutu przedawnienia pracodawca, który dysponował wykwalifikowanym zespołem kadrowo-prawnym oraz wystarczającym okresem na dochodzenie zwrotu nienależnie wypłaconego wynagrodzenia przed upływem okresu przedawnienia, a z niewiadomych przyczyn zwlekał z dochodzeniem spornego roszczenia, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik nie wywołał ani nie przyczynił się do zwłoki w terminowym dochodzeniu roszczenia.

**komunikat do orzeczenia: II PK 72/17, wyrok SN z 9 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Krzysztof Staryk

Udowodnione dobrowolnie ugodzone dostarczenie środków utrzymania przez jednego z małżonków pozostających w separacji drugiemu (art. 61(4) § 4 k.r.o) stanowi po śmierci zobowiązanego do tego typu alimentacji tytuł prawny do nabycia prawa do renty rodzinnej równy z prawem do alimentów ustalonych wyrokiem lub ugodą sądową (art. 70 ust. 3 ustawy emerytalnej).

**komunikat do orzeczenia: II UK 106/17, wyrok SN z 9 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Zbigniew Myszk

W razie wydania decyzji o niepodleganiu pracownika skierowanego przez polskiego pracodawcę do pracy w innym państwie (państwach) członkowskim Unii Europejskiej polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych polski organ ubezpieczeń społecznych powinien przekazać tę decyzję właściwej instytucji zabezpieczenia społecznego państwa (państw), w którym praca była wykonywana, w celu uruchomienia procedury objęcia zainteresowanego pracownika właściwym systemem zabezpieczenia społecznego według zasady *lex loci laboris* (art. 13 ust. 2a rozporządzenia nr 1408/71).

**komunikat do orzeczenia: II UK 150/17, wyrok SN z 9 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Zbigniew Myszka

Rolą sądów, które nie są związane treścią wydanych decyzji E 101 (obecnie A1), jest ingerencja w treść decyzji ustalającej właściwe ustawodawstwo, jednak tylko w przypadku stwierdzenia oszustwa oraz gdyby prowadziło to do osłabienia ochrony ubezpieczeniowej przemieszczającego się pracownika lub zakłócało swobodę wykonywania pracy lub usług (art. 26 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej).

**komunikat do orzeczenia: II UK 241/17, wyrok SN z 9 maja 2018 r.**

sprawozdawca: SSN Krzysztof Staryk

Ewa Przedwojska

## **Tezy bieżących orzeczeń**

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

#### **Czas pracy kierowców**

Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2018 r., I PK 32/17

Sędzia spraw. K. Staryk

Regulamin wynagradzania, w którym pracodawca ustalił warunki i wysokość ryczałtu za nocleg kierowców w kabinie pojazdu wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, bez konieczności uzyskania aprobaty kierowców - art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p.

#### **Odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy**

Wyrok SN z dnia 1 marca 2018 r., III PK 18/17

Sędzia spraw. H. Kiryło

1. Przyjęcie, że roszczenia z art. 45 i następnych k.p. oraz art. 56 i następnych k.p. wyczerpują problematykę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z racji niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, przemawia za wyłączeniem możliwość stosowania z mocy art. 300 k.p. przepisów Kodeksu cywilnego normujących odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań umownych (art. 471 i następne k.c.) dla dochodzenia przez zwolnionego pracownika naprawienia dalszej szkody.

2. Przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza dalszych roszczeń odszkodowawczych pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone.

### **Śmierć pracownika**

Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2018 r., II PK 46/17  
Sędzia spraw. Z. Myszka

Ubezpieczający pracodawca, który przez zaniechanie opłacania za ubezpieczonego pracownika składek na grupowe ubezpieczenie pracownicze z tytułu ryzyka śmierci doprowadził do rozwiązania tej umowy ubezpieczenia, ponosi na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. kontraktową odpowiedzialność za świadczenie utracone przez ubezpieczonych lub uposażonych bliskich członków rodziny z tytułu rozwiązanej z winy pracodawcy umowy grupowego ubezpieczenia pracowniczego w razie śmierci ubezpieczonego pracownika.

### **Nauczyciel akademicki**

Wyrok SN z dnia 8 marca 2018 r., II PK 9/17  
Sędzia spraw. K. Staryk

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim przed dniem wejścia w życie 1 października 2013 r. nowelizacji art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, obligowało Sąd do subsumcji przepisów ustawowych i statutowych obowiązujących do dnia 30 września 2013 r.

### **Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy**

Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2018 r., II PK 49/17  
Sędzia spraw. R. Spyt

W procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61<sup>1</sup> k.p. nie jest możliwe obarczenie pracodawcy *prima facie* niewykonalnym obowiązkiem udowodnienia faktów negatywnych (niedopuszczenia się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika), jeśli pracownik nie skonkretyzuje

okoliczności faktycznych, które uznaje za przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Dopiero wtedy pracodawcę obciąża dowód (art. 6 k.c.), że okoliczności te albo w ogóle nie miały miejsca, albo wprawdzie miały miejsce, lecz nie wypełniają znamion naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, albo też że naruszenie to nie ma charakteru ciężkiego.

### **Umowa agencyjna, umowa o pracę**

Wyrok SN z dnia 9 maja 2018 r., II PK 71/17  
Sędzia spraw. Z. Myszka

Zastąpienie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownicy z długoletnim stażem pracy umową agencyjną przy zachowaniu dominujących warunków wykonywania tego samego rodzaju pracy jest niedopuszczalne w rozumieniu art. 22 § 12 k.p., przeto stanowi kontynuowanie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.).

### **Dodatek za staż pracy**

Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2018 r., II PK 57/17  
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Dodatek stażowy nie był świadczeniem dodatkowym w rozumieniu ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.). Mógł składać się na wynagrodzenie miesięczne, pod warunkiem, że wynagrodzenie łącznie nie przekraczało limitu z art. 8 tej ustawy.

### **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

Wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2018 r., II PK 32/17  
Sędzia spraw. K. Staryk

W przypadku zawarcia umów o pracę, a także zawarcia z tym samym pracodawcą w celu obejścia ustawy umów zlecenia, przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w myśl art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p. wynagrodzenie zasadnicze z umowy o pracę, stanowiące podstawę obliczania dodatku mogłoby być podwyższone o wynagrodzenie z umów zlecenia, gdyby czynności wynikające z umów zlecenia były wykonywane w tym samym czasie, co obowiązki na podstawie umów o pracę. W sytuacji natomiast, gdy czynności z umów zlecenia dotyczyły obowiązków pracowniczych wyłącznie przekraczających dobowe lub przeciętne tygodniowe normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, podstawę obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiło wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną w umowach o pracę.



## **Nadużycie prawa**

Wyrok SN z dnia 9 maja 2018 r., II PK 72/17  
Sędzia spraw. K. Staryk

Nie można na podstawie art. 8 k.p. postulować nieuwzględnienia zgłoszonego przez pracownika zarzutu przedawnienia pracodawca, który dysponował wykwalifikowanym zespołem kadrowo-prawnym oraz wystarczającym okresem na dochodzenie zwrotu nienależnie wypłaconego wynagrodzenia przed upływem okresu przedawnienia, a z niewiadomych przyczyn zwlekał z dochodzeniem spornego roszczenia, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik nie wywołał ani nie przyczynił się do zwłoki w terminowym dochodzeniu roszczenia.

## **Wynagrodzenie za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy**

Wyrok SN z dnia 6 marca 2018 r., II PK 86/17  
Sędzia spraw. M. Pacuda

Przepisy prawa pracy nie regulowały dotychczas i nadal nie regulują wprost sposobu ustalania wynagrodzenia przysługującego pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy w okresie, który pozostał do rozwiązania umowy o pracę, dokonanego na mocy porozumienia stron. O tym, jakie to będzie wynagrodzenie, decyduje przede wszystkim wola stron ujawniona w porozumieniu, na podstawie którego umowa o pracę ma zostać rozwiązana (art. 65 kc i art. 56 w związku z art. 300 kp).

## **Podróż służbowa kierowców**

Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2018 r., I PK 35/17  
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Kierowca w transporcie międzynarodowym ma prawo do noclegu w warunkach hotelowych, co nie oznacza, że gdy ma nocleg w kabinie pojazdu, to ryczałt za nocleg nie może być niższy niż 25% ryczałtu noclegowego określonego dla pracowników sfery państwowej lub samorządowej jednostki budżetowej - art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p., nawet gdy prywatny pracodawca nie ma właściwego (adekwatnego) prawa zakładowego lub nie uzgodnił ryczałtu z pracownikiem.

Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2017 r., II PK 245/16  
Sędzia spraw. K. Staryk

W sprawie o zapłatę należności z tytułu ryczałtów za noclegi kierowców zatrudnionych w transporcie międzynarodowym, gdy pozabudżetowy pracodawca w

zakładowym regulaminie wynagradzania nie przewidział żadnych należności z tego tytułu, Sąd zasądając na podstawie art. 322 k.p.c. odpowiednią sumę według swej oceny (również moderując jej wysokość poniżej maksymalnego limitu), powinien uwzględnić wysokość wszystkich składników wynagrodzenia kierowcy, a zwłaszcza wypłacanych diet z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, sposób akceptacji warunków zatrudnienia przez kierowcę, standard kabiny z miejscami do spania, zapewnienie bezpłatnych miejsc noclegowych, infrastrukturę parkingową oraz udowodnione przez kierowcę koszty noclegu.

## **Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych**

### **Praca w szczególnych warunkach**

Uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 31 stycznia 2018 r., III UZP 8/17  
Sędzia spraw. B. Gudowska, D. Miąsik (autor uzasadnienia)

Praca w transporcie kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony, który ubocznie wykonywał czynności konwojenta, ładowacza lub spedytora w odniesieniu do przewożonych towarów, jest pracą w szczególnych warunkach (art. 32 ust. 1 w związku z art. 184 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1383 ze zm. w związku z poz. 2 Działu VIII wykazu A stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, Dz.U. Nr 8, poz. 43 ze zm.).

Wyrok SN z dnia 18 stycznia 2018 r., I UK 510/16  
Sędzia spraw. B. Bieniek

Odwołanie się do Polskiej Normy (PN) jest obiektywnym kryterium oceny zatrudnienia pod kątem prac nie zautomatyzowanych palaczy i rusztowych kotłów parowych lub wodnych typu przemysłowego, wykazu A, dział XIV, poz. 1, rozporządzenia z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz. 43 ze zm.).

### **Emerytura**

Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2018 r., II UK 62/17  
Sędzia spraw. Z. Myszka

Ustalenie polskiej emerytury w wyższej („pełnej”) wysokości wypłacanej na podstawie przepisów prawa polskiego (art. 97 ustawy o emeryturach i rentach) albo

we wnioskowanej przez uprawnionego jako „korzystniejszej” niższej proporcjonalnej wysokości tego świadczenia (art. 9 pkt 3 i 4 umowy z dnia 2 kwietnia 2008 r. o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki, Dz.U. z 2009 r. Nr 46, poz. 374) nie może prowadzić do wyłączenia, ograniczenia ani korygowania przepisów prawa Stanów Zjednoczonych o redukcji zbiegających się amerykańskich i zagranicznych (w tym polskich) świadczeń emerytalnych lub rentowych (Windfall Elimination Provisions, art. 7 ust. 2 tej Umowy).

Wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2018 r., II UK 53/17  
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Na gruncie umowy o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki, podpisanej 2 kwietnia 2008 r. (Dz.U. 2009 r. Nr 46, poz. 374), ubezpieczony może domagać się przyznania emerytury proporcjonalnej, która może być kwotowo niższa niż pełna emerytura, jeżeli uważa, że jest dla niego korzystniejsza.

### **Renta rodzinna**

Wyrok SN z dnia 9 maja 2018 r., II UK 106/17  
Sędzia spraw. Z. Myszka

Udowodnione dobrowolnie ugodzone dostarczanie środków utrzymania przez jednego z małżonków pozostających w separacji drugiemu (art. 61-4 § 4 k.r.o.) stanowi po śmierci zobowiązanego do tego typu alimentacji tytuł prawny do nabycia prawa do renty rodzinnej równy z prawem do alimentów ustalonych wyrokiem lub ugodą sądową (art. 70 ust. 3 ustawy emerytalnej).

### **Składki na ubezpieczenie społeczne**

Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2018 r., II UK 75/17  
Sędzia spraw. J. Kuźniar

Jeżeli nie można ustalić wysokości wynagrodzenia za pracę w okresie pozostawania w stosunku pracy (zatrudnienia w ramach stosunku pracy) dla obliczenia podstawy wymiaru składek można przyjąć kwoty obowiązującego w danym okresie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 15 ust.2a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1383 ze zm.).

### **Renta inwalidzka (z tytułu niezdolności do pracy)**

Wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2018 r., II UK 55/17  
Sędzia spraw. K. Staryk

1. Art. 58 ust. 4 ustawy emerytalnej nie stosuje się do ubezpieczonego, który przed dniem 23 września 2011 r. spełnił wszystkie wymagane warunki do nabycia renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

2. Spełnienie wszystkich warunków prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy przed dniem bardziej restrykcyjnej zmiany legislacyjnej obowiązującej od dnia 23 września 2011 r. oraz złożenie przed tym dniem wniosku o świadczenie rentowe uzasadniało przyznanie prawa do świadczenia w decyzji organu rentowego oraz w późniejszym wyroku sądowym według stanu prawnego obowiązującego przed tą datą.

### **Błąd organu rentowego**

Wyrok SN z dnia 16 maja 2018 r., II UK 136/17  
Sędzia spraw. R. Spyt

Nie ma podstaw, aby uznać, że art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (jednolity tekst: Dz. U. z 2018, poz. 132), ograniczając możliwość wypłaty należnych (a niewypłaconych z winy organu rentowego) świadczeń za okres nie dłuższy niż trzy lata wstecz, narusza art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, gdyż wynikający z tego przepisu obowiązek organu rentowego wypłaty zaległych świadczeń, jak i obowiązek zwrotu przez ubezpieczonego świadczeń nienależnie pobranych (art. 49 ust. 3 tej ustawy) ograniczony jest takim samym - trzyletnim okresem.

### **Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego**

Wyrok SN z dnia 9 maja 2018 r., II UK 150/17  
Sędzia spraw. Z. Myszka

W razie wydania decyzji o niepodleganiu pracownika skierowanego przez pracodawcę do pracy w innym państwie (państwach) członkowskim Unii Europejskiej polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych polski organ ubezpieczeń społecznych powinien przekazać tę decyzję właściwej instytucji zabezpieczenia społecznego państwa (państw), w którym praca była wykonywana, w celu uruchomienia procedury objęcia zainteresowanego pracownika właściwym systemem zabezpieczenia społecznego według zasady *lex loci laboris* (art. 13 ust. 2a rozporządzenia nr 1408/71).

Wyrok SN z dnia 9 maja 2018 r., II UK 241/17  
Sędzia spraw. K. Staryk

Rolą sądów, które nie są związane treścią wydanych decyzji E 101 (obecnie A1), jest ingerencja w treść decyzji ustalającej właściwe ustawodawstwo, jednak tylko w przypadku stwierdzenia oszustwa oraz gdyby prowadziło to do osłabienia ochrony ubezpieczeniowej przemieszczającego się pracownika lub zakłócało swobodę wykonywania pracy lub usług (art. 26 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej).

### **Odpowiedzialność członka zarządu spółki za zaległości składowe**

Wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2018 r., II UK 56/17  
Sędzia spraw. B. Bieniek

Przesłanka egzoneracyjna z art. 116 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. - Ordynacja podatkowa (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r. poz. 201) odnosi się do zaspokojenia należności podatkowych (składowych) spółki, a nie ich części przypisanych członkowi zarządu.

### **Zasiłek chorobowy**

Wyrok SN z dnia 8 listopada 2017 r., III UK 251/16  
Sędzia spraw. D. Miąsik

Dyspozycję art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej narusza nieodpłatne wykonywanie czynności członka zarządu przez osobę zatrudnioną na stanowisku dyrektora w spółce, której jest udziałowcem.

### **Umowa zlecenie – umowa o dzieło**

Wyrok SN z dnia 19 października 2017 r., III UK 226/16  
Sędzia spraw. A. Wróbel

Jeżeli w umowie o podwykonawstwo (art. 647<sup>1</sup> k.c.) strony, po określeniu wszystkich istotnych cech dzieła, dokonały dalszej indywidualizacji jego przedmiotu w formie rozwiniętego opisu rezultatu pod względem technicznym, zawartego w dokumentacji projektowej stanowiącej załącznik do umowy, wówczas umowa musi być kwalifikowana jako umowa o dzieło (627 k.c.).

## **Sprawy różne**

### **Inicjatywa ustawodawcza**

Postanowienie SN z dnia 21 marca 2018 r., III SO 1/18

Sędzia spraw. B. Gudowska

Warunkiem przyjęcia przez Marszałka Sejmu projektu ustawy wniesionej przez komitet inicjatywy ustawodawczej jest nie tylko to, by jego tekst nie różnił się od projektu przedłożonego przy zawiadomieniu o utworzeniu komitetu, ale także to, by tekst ten był zgodny z tekstem podpisanym przez pierwszy tysiąc obywateli popierających projekt (art. 11 ust. 1 w związku art. 6 ust. 3 i art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1999 r. o wykonywaniu inicjatywy ustawodawczej przez obywateli (Dz.U. Nr 62, poz. 688 ze zm.).

### **Prawo antymonopolowe**

Wyrok SN z dnia 7 marca 2018 r., III SK 6/17  
Sędzia spraw. D. Miąsik

Przedsiębiorca, który nie podejmuje niezwłocznie żadnych działań by wykonać decyzję Prezesa UOKiK stwierdzającą naruszenie reguł konkurencji, lecz odwleka jej realizację do czasu wypracowania nowego modelu rozliczeń z klientami, umyślnie narusza art. 107 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (jednolity tekst Dz. U. z 2017 r., poz. 229 ze zm.).

Wyrok SN z dnia 21 lutego 2018 r., III SK 1/17  
Sędzia spraw. D. Miąsik

Nieznajomość prawa nie wyłącza kompetencji Prezesa UOKiK do nałożenia kary pieniężnej (art. 106 ust. 1 uokik) w przeciwieństwie do usprawiedliwionego błędu co do prawa.

Wyrok SN z dnia 20 marca 2018 r., III SK 5/17  
Sędzia spraw. D. Miąsik

Stosowanie art. 4 pkt 10 oraz art. 9 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów nie wymaga zawsze i w odniesieniu do każdej praktyki ograniczającej konkurencję przeprowadzenia złożonych analiz ekonomicznych celem ustalenia faktu posiadania pozycji dominującej i jej nadużycia.

### **Prawo telekomunikacyjne**

Wyrok SN z dnia 9 stycznia 2018 r., III SK 65/16  
Sędzia spraw. D. Miąsik

Art. 72 ust. 1 prawa telekomunikacyjnego adresowany jest zawsze do zasiedzialego jak i nowego operatora telekomunikacyjnego.

Wyrok SN z dnia 6 lutego 2018 r., III SK 51/14  
Sędzia spraw. D. Miąsik

Art. 40 ust. 4 Prawa telekomunikacyjnego pozwala Prezesowi UKE na ustalenie ceny za usługę zakańczania połączeń poniżej poziomu kosztów, zaś kolejna decyzja wydana na podstawie tego przepisu zwalania przedsiębiorcę z obowiązku stosowania stawki ustalonej we wcześniejszej decyzji Prezesa UKE.

### **Zażalenie**

Postanowienie SN z dnia 24 kwietnia 2018 r., I PZ 3/18  
Sędzia spraw. K. Gonera

Nawet potrzeba znacznego uzupełnienia materiału dowodowego nie może stanowić przesłanki wydania przez sąd drugiej instancji wyroku kasatoryjnego na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.

Postanowienie SN z dnia 14 lutego 2018 r., I UZ 4/18  
Sędzia spraw. K. Gonera

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nierozpoznanie istoty sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.) polega na nierozpoznanie przez sąd pierwszej instancji sprawy w zakresie objętym decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Przedmiot decyzji organu rentowego określają: podstawa faktyczna i podstawa prawna jej wydania.

### **Asesor sądowy**

Wyrok SN z dnia 15 marca 2018 r., III KRS 4/18  
Sędzia spraw. J. Strusińska-Żukowska

Referendarze sądowi i asystenci sędziów, którzy w latach 2011 - 2016 zdali egzamin sędziowski (art. 15 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury, ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2017 r., poz. 1139) spełniają warunki do mianowania ich asesorem sądowym.

### **Uchylenie wyroku i decyzji organu**

Postanowienie SN z dnia 19 kwietnia 2018 r., II UZ 8/18  
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

W przypadku śmierci ubezpieczonego w postępowaniu sądowym nie stosuje się art. 477-14a k.p.c.

### **Powaga rzeczy osądzonej**

Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2017 r., I PK 333/16  
Sędzia spraw. K. Gonera

Powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.) w sprawie o zasądzenie wynagrodzenia za pracę obejmuje tylko to, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia zarówno pod względem czasowym (okres, za jaki zostało oddalone roszczenie powoda o wynagrodzenie, jak i przedmiotowym (co do konkretnych kwot żądanych przez niego z tego tytułu za poszczególne miesiące).

### **Kurator procesowy**

Postanowienie SN z dnia 17 maja 2018 r., I UZ 8/18  
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Postanowienie Sądu nie może *a priori* pogarszać sytuacji procesowej nieznanego z miejsca pobytu przez ograniczenie czynności, do których uprawniony jest kurator. Wówczas zastępstwo jest wadliwe. Kurator powinien mieć takie same prawa jak osoba, którą zastępuje, czyli może dokonać czynności, której mogłaby dokonać strona, gdyby występowała w sprawie 184 k.r.o.

### **Partie polityczne**

Postanowienie SN z dnia 25 października 2017 r., III SW 1/17  
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Źródła majątku partii politycznej są ściśle określone (art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o partiach politycznych). Majątek wynikający z darowizny pieniężnej nie może być wydatkowany przez partię polityczną bez uprzedniego wpływu na rachunek bankowy. Wyjątek dotyczy tylko środków pieniężnych ze składek członkowskich do określonej wysokości (art. 26a ustawy).

### **Prawo energetyczne**

Wyrok SN z dnia 20 marca 2018 r., III SK 12/17  
Sędzia spraw. D. Miąsik

Opłata zastępcza z art. 9a ust. 8 Prawa energetycznego jest daniną publiczną w rozumieniu art. 217 Konstytucji RP.



## **IV. OPRACOWANIA I ANALIZY**

dr Dominik Wajda

### **Data niewypłacalności pracodawcy w razie wydania przez sąd upadłościowy postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego) (Notatka do sprawy III PZP 1/18)**

#### **I. Treść pytania prawnego.**

Postanowieniem z dnia 14 lutego 2018 r., IV Pa 55/17, wydanym na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. w sprawie z powództwa Jolanty D. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne:

„Czy, wobec regulacji art. 449 ustawy z dnia 15 maja 2015 roku Prawo restrukturyzacyjne (tj. Dz.U. z 2017 poz. 1508), dopuszczalne jest, w odniesieniu do wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - w wypadku zmiany formy prowadzenia, wszczętego przed wejściem w życie powołanej ustawy, postępowania upadłościowego - uznanie za datę niewypłacalności pracodawcy, przypadającej po wejściu w życie tejże ustawy daty wydania postanowienia o zmianie postanowienia w przedmiocie ogłoszenia upadłości co do sposobu prowadzenia postępowania z postępowania z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego, w sytuacji, gdy art. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tj. Dz.U. z 2016 roku poz. 1256), po zmianie dokonanej zgodnie z art. 438 ustawy Prawo restrukturyzacyjne, nie obejmuje już takiej podstawy ustalenia niewypłacalności pracodawcy?”

#### **II. Stan faktyczny.**

1. Jolanta D. była zatrudniona na stanowisku głównej księgowej w B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N. (dalej: spółka) od 23 czerwca 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. Stosunek pracy łączący powódkę ze spółką uległ rozwiązaniu w trybie przewidzianym w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. (za porozumieniem stron). Spółka nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za pracę należnego za grudzień 2016 r. (2.300,56 zł brutto) oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (2.512,80 zł brutto).

2. Postanowieniem z dnia 17 października 2014 r., V GUp 4/14, Sąd Rejonowy-Sąd Gospodarczy w W. (sąd upadłościowy) ogłosił upadłość spółki z możliwością zawarcia układu. Z kolei postanowieniem z dnia 2 marca 2017 r. sąd upadłościowy zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego z postępowania z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego.

3. W dniu 3 lipca 2017 r. powódka złożyła wniosek o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, niezaspokojonych na jej rzecz przez spółkę świadczeń ze stosunku pracy opiekujących na łączną kwotę 4.813,36 zł (2.300,56 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za grudzień 2016 r. oraz 2.512,80 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy). Żądanie powódki nie zostało uwzględnione, o czym powiadomiono ją pismem z 5 lipca 2017 r. Podstawą odmowy wypłaty niezaspokojonych świadczeń pracowniczych było przekonanie dysponenta Funduszu, że w obowiązującym stanie prawnym spółka nie posiada statusu „niewypłacalnego pracodawcy” w rozumieniu art. 3, 8 i 8a ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1256 ze zm.; dalej „u.o.r.p.”).

4. W dniu 21 sierpnia 2017 r. powódka wystąpiła przeciwko Funduszowi z pozwem o zapłatę ww. sum pieniężnych.

Wyrokiem z dnia 25 września 2017 r., IV P 209/17, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. uwzględnił powództwo w całości a kosztami postępowania obciążył Skarb Państwa. Zdaniem Sądu Rejonowego spółkę należy uznać za „niewypłacalnego pracodawcę” w rozumieniu art. 3 ust. 1 u.o.r.p., bo mimo zmian redakcyjnych art. 3 u.o.r.p., jakich ustawodawca dokonał w ostatnim czasie (m.in. w wyniku skreślenia, z dniem 1 stycznia 2016 r., dotychczasowego zapisu, zgodnie z którym niewypłacalność pracodawcy zachodzi, gdy sąd upadłościowy wyda postanowienie o zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego), dyspozycją normy prawnej wynikającej z aktualnego brzmienia art. 3 ust. 1 pkt 1 u.o.r.p. w dalszym ciągu jest objęta sytuacja, w której zostało wydane orzeczenie zmieniające postanowienie sądu o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego. Zmiana niektórych przepisów u.o.r.p. dokonana z dniem 1 stycznia 2016 r. na podstawie art. 438 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. Prawo restrukturyzacyjne (Dz.U. z 2015 r., poz. 978 ze zm.; dalej „P.r.”) miała, bowiem, na celu wyłącznie dostosowanie brzmienia regulacji u.o.r.p. do charakteru postępowań restrukturyzacyjnych. Tak więc istniejąca obecnie na gruncie u.o.r.p. ogólna przesłanka wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, wyrażona w art. 3 ust. 1 pkt 1 u.o.r.p. (ogłoszenie jego upadłości albo wszczęcie wobec niego wtórnego postępowania upadłościowego) mieści w sobie również przesłanki określone w art. 3 ust. 1 pkt 3 i 3a u.o.r.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej 1 stycznia 2016 r. W tym kontekście oba roszczenia zgłoszone przez powódkę należało uwzględnić w całości.

5. Od wyroku Sądu Rejonowego pozwany Fundusz wniósł apelację, w której zarzucił naruszenie art. 3 i 12 u.o.r.p. Zdaniem apelującego, w zaskarżonym orzeczeniu wadliwie przyjęto, iż postanowienie sądu upadłościowego z 2 marca 2017 r. jest dowodem zaistnienia przesłanki niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 u.o.r.p. Nadto Sąd Rejonowy przy ocenie zasadności powództwa nie rozważył kwestii dotyczącej okresów, za które Fundusz dokonuje wypłaty niezaspokojonych świadczeń pracowniczych.

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

1. W związku z apelacją strony pozwanej Sąd Okręgowy powziął istotne wątpliwości natury prawnej, które sformułował w formie pytania o treści przytoczonej na wstępie. Według Sądu Okręgowego kwestią wysoce dyskusyjną jest, czy wyłączenie w przepisach u.o.r.p., jako daty powstania niewypłacalności, daty zmiany postanowienia w przedmiocie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego - mimo możliwości wydania takiego orzeczenia zgodnie z art. 449 P.r. - wyłącza możliwość przyjęcia takiej daty za datę powstania niewypłacalności na potrzeby oceny zasadności roszczeń przewidzianych w u.o.r.p.

2. Zdaniem Sądu Okręgowego trudno znaleźć racjonalną przyczynę takiego wyłączenia ochrony roszczeń pracowniczych w kontekście wpływu formy prowadzonego postępowania upadłościowego (według przepisów dotychczasowych) na istniejące stosunki pracy. W ten bowiem sposób pracownicy zatrudnieni u pracodawcy, wobec którego pierwotnie ogłoszono upadłość „układową” (którzy kontynuowali stosunki pracy po dacie ogłoszenia upadłości), byłiby pozbawieni możliwości skorzystania z dobrodziejstwa regulacji u.o.r.p., gdyby postępowanie układowe nie doprowadziło do poprawy sytuacji upadłego, co wiązałoby się z koniecznością likwidacji jego majątku. W takim przypadku oparcie się wyłącznie na literalnej wykładni przepisów u.o.r.p. nie dawałoby podstaw do zaspokojenia ich roszczeń, gdyby za datę ogłoszenia upadłości można było potraktować jedynie datę wydania pierwotnego postanowienia w tym zakresie (w rozpoznawanej sprawie jest to 17 października 2014 r.).

3. Skoro jednak ustawodawca w art. 449 P.r. dopuścił możliwość kontynuowania uprzednio wszczętego postępowania upadłościowego według zasad dotychczasowych, to logicznie rozumując można dojść do wniosku, że data zmiany sposobu prowadzenia upadłości z „układowej” na „likwidacyjną” (z czym wiąże się konieczność rozwiązania stosunków pracy z pracownikami upadłego), powinna być – dla celów związanych z zaspokojeniem roszczeń pracowniczych ze środków Funduszu – traktowana w dalszym ciągu jako data powstania niewypłacalności.

W takim razie „niezrozumiałym jawi się pominięcie przez ustawodawcę” odpowiedniego zapisu w treści art. 3 u.o.r.p. Trudno jest znaleźć racjonalne względy mające uzasadniać różnicowanie sytuacji prawnej pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę na skutek zmiany sposobu postępowania upadłościowego już pod rządami znowelizowanej u.o.r.p. i pracowników, z którymi umowy o pracę rozwiązano jeszcze przed jej nowelizacją. Celem u.o.r.p. jest ochrona interesów osób

zatrudnionych m.in. u pracodawcy, który z uwagi na ogłoszenie jego upadłości stał się niewypłacalny. Skoro zaś zmiana u.o.r.p., dokonana na mocy art. 438 P.r., miała wyłącznie charakter redakcyjny (zamierzeniem ustawodawcy było ujednoczenie terminologii w związku z wejściem w życie P.r.), to wydaje się, że nie istnieje powód, dla którego po tej zmianie legislacyjnej należałoby pozbawiać takiej ochrony pracowników upadłego.

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

1. Analizę zagadnienia przedstawionego w pytaniu prawnym Sądu Okręgowego należy rozpocząć od przypomnienia, iż według obecnego brzmienia art. 3 ust. 1 u.o.r.p. niewypłacalność pracodawcy zachodzi, gdy sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego, wyda postanowienie o: 1) ogłoszeniu upadłości pracodawcy lub wszczęciu wobec niego wtórnego postępowania upadłościowego; 2) otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego, o którym mowa w art. 2 pkt 2-4 P.r.; 3) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania; 4) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w przypadku stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania.

Z kolei datą niewypłacalności (art. 3 ust. 2 u.o.r.p.) jest: 1) data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości lub wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego pracodawcy; 2) data wydania postanowienia sądu restrukturyzacyjnego o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy, albo 3) data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości z uwagi na brak majątku, który by wystarczał na zaspokojenie kosztów postępowania.

W myśl art. 12 ust. 1 u.o.r.p. w razie niewypłacalności pracodawcy niezrealizowane przez niego roszczenia pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu. Dotyczy to w szczególności należności głównych z tytułu wynagrodzenia za pracę (art. 12 ust. 2 pkt 1) oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy przysługujący za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy i za rok bezpośrednio go poprzedzający (art. 12 ust. 2 pkt 2 lit. e). Roszczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, natomiast w przypadku oddalenia przez sąd wniosku o ogłoszenie upadłości - również w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po dacie wystąpienia niewypłacalności (art. 12 ust. 3). Roszczenia z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie

dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie (art. 12 ust. 5). Roszczenia z powyższych tytułów podlegają zaspokojeniu także w przypadku, gdy uprawnienie do nich powstanie w dniu stanowiącym datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w dniu ustania stosunku pracy (art. 12 ust. 6).

2. Warto przypomnieć, że na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat obowiązywania aktualnych przepisów ustawowych o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, treść art. 3 u.o.r.p. była zmieniana trzykrotnie.

Według pierwotnego zapisu, niewypłacalność pracodawcy zachodziła (art. 3 ust. 1), gdy sąd upadłościowy, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego, wydał postanowienie o: 1) ogłoszeniu upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku dłużnika; 2) ogłoszeniu upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu; 3) zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika; 4) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarczał na zaspokojenie kosztów postępowania albo 5) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w razie stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarczał na zaspokojenie kosztów postępowania. Datą niewypłacalności (art. 3 ust. 2) była zaś: 1) data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2; 2) data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i 5 albo 3) data uprawomocnienia się postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego, o którym mowa w ust. 1 pkt 3.

Na mocy art. 10 pkt 1 ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2014 r., poz. 598 ze zm.), która weszła w życie 27 maja 2014 r., pierwotna treść art. 3 ust. 1 u.o.r.p. została zmodyfikowana przez dodanie punktu 3a, zgodnie z którym niewypłacalność pracodawcy zachodziła również wtedy, gdy sąd upadłościowy, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego, wydał postanowienie o zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika na postanowienie o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu. Jednocześnie na mocy odpowiednio skorygowanego zapisu art. 3 ust. 2 in fine u.o.r.p. przyjęto regułę, że datą niewypłacalności pracodawcy jest m.in. data uprawomocnienia się postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego, o którym mowa w ust. 1 pkt 3a.

Kolejna zmiana omawianej regulacji nastąpiła z dniem 26 lipca 2014 r. na mocy art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 maja 2014 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2014 r., poz. 923). Przedmiotowa modyfikacja sprowadzała się do uzupełnienia katalogu przesłanek niewypłacalności pracodawcy o sytuację, w której sąd upadłościowy wydaje postanowienie o wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego (art. 3 ust. 1 pkt

6). W konsekwencji w myśl znowelizowanego art. 3 ust. 2 in fine u.o.r.p. datą niewypłacalności pracodawcy stała się także data wydania postanowienia o wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego.

Trzecia (ostatnia) zmiana redakcyjna art. 3 u.o.r.p., która nadała temu przepisowi aktualne brzmienie, została dokonana z dniem 1 stycznia 2016 r. na mocy art. 438 pkt 2 P.r. Wejście w życie Prawa restrukturyzacyjnego (1 stycznia 2016 r.) skutkowało m.in. wprowadzeniem licznych zmian w regulacjach dotyczących postępowania upadłościowego zawartych w ustawie z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze (obecnie: Prawo upadłościowe; jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2344 ze zm.; dalej „P.u.”). O ile w stanie prawnym obowiązującym przed 1 stycznia 2016 r. funkcjonowały dwa - wzajemnie wykluczające się - warianty (tryby) prowadzenia postępowania upadłościowego (w następstwie wydania przez sąd upadłościowy postanowienia o ogłoszeniu upadłości: albo z możliwością zawarcia układu z wierzycielami – art. 14 P.u., albo obejmującą likwidację majątku dłużnika - art. 15 P.u.), o tyle w stanie prawnym ukształtowanym w wyniku wejścia w życie P.r. ogłoszenie upadłości dłużnika jest dokonywane w celu zaspokojenia wierzycieli przez zlikwidowanie majątku upadłego, co jednak nie stoi na przeszkodzie w zawarciu układu w upadłości (art. 266a - art. 266f P.u.).

Trzeba wszak zaznaczyć, że według regulacji przejściowych zawartych w Prawie restrukturyzacyjnym, w sprawach, w których przed dniem wejścia w życie tego Prawa wpłynął wniosek o ogłoszenie upadłości, stosuje się przepisy dotychczasowe (art. 449 P.r.). Ta sama zasada dotyczy spraw, w których przed dniem wejścia w życie P.r. wpłynął wniosek o zmianę układu lub uchylenie układu, a nie wydano jeszcze postanowienia w tym przedmiocie (art. 450 P.r.) oraz spraw, w których przed dniem wejścia w życie P.r. przedsiębiorca złożył oświadczenie o otwarciu postępowania naprawczego (art. 451 P.r.).

3. Na tle wykładni przepisów intertemporalnych Prawa restrukturyzacyjnego w piśmiennictwie trafnie zauważono, że "sprawa" w rozumieniu art. 449 P.r. oznacza zarówno postępowanie w przedmiocie ogłoszenia upadłości, jak i właściwe postępowanie upadłościowe, czyli postępowanie po ogłoszeniu upadłości (G. Kozub; *Nowe wymogi formalne zgłoszeń wiarygodności w prawie upadłościowym*; Doradca Restrukturyzacyjny; 2017 nr 1 s. 15). Nadto, regulacja wynikająca z art. 449 P.r. znajdzie zastosowanie do złożonych przed 1 stycznia 2016 r. wniosków o ogłoszenie upadłości, czy to z możliwością zawarcia układu, czy to upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika (tak A. Machowska; *Zbieg wniosków restrukturyzacyjnych i wniosków o ogłoszenie upadłości - niektóre problemy praktyki sądowej*; Doradca Restrukturyzacyjny 2017 nr 1 s. 4). Co więcej, podkreśla się, że zasada ciągłości postępowania upadłościowego wyrażona przez ustawodawcę w art. 449 P.r. dotyczy również tych postępowań, w których wniosek o ogłoszenie upadłości wpłynął przed 1 stycznia 2016 r., natomiast upadłość ogłoszono po tej dacie (Z. Miczek; *Przepisy intertemporalne w Prawie restrukturyzacyjnym*; Doradca Restrukturyzacyjny 2015 nr 2 s. 43). Innymi słowy, okolicznością według której w danym przypadku określa się zastosowanie przepisów P.u. albo regulacji P.r. jest data złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości. W związku z powyższym wnioski o ogłoszenie upadłości

złożone do końca 2015 r. (najpóźniej 31 grudnia 2015 r.) podlegają rozpoznaniu według stanu prawnego obowiązującego na dzień ich wniesienia, a to oznacza konieczność stosowania przepisów P.u. (w poprzednim brzmieniu) w toku całego postępowania upadłościowego (A. Witosz [w:] *Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*; red. A. Torbus, A. Witosz; Warszawa 2016; tezy 1 i 3 do art. 449).

4. W stanie faktycznym sprawy będącej przedmiotem niniejszej analizy, nie ulega wątpliwości, że wniosek o ogłoszenie upadłości spółki wpłynął do sądu upadłościowego (i został rozpatrzony przez wydanie postanowienia o ogłoszeniu upadłości "układowej") przed dniem 1 stycznia 2016 r. Oznacza to, że według reguły intertemporalnej wyrażonej w art. 449 P.r., w stosunku do tego upadłego podmiotu, postępowanie upadłościowe po dniu 31 grudnia 2015 r., powinno być, na zasadzie kontynuacji, prowadzone w dalszym ciągu według przepisów P.u. w ich brzmieniu sprzed 1 stycznia 2016 r. (por. A. Witosz; j.w.; teza 3 do art. 449).

Tymczasem zgodnie z ówczynie obowiązującymi regulacjami zawartymi w art. 14-17 P.u. (uchylonymi 1 stycznia 2016 r. w związku z wejściem w życie P.r., ale mającymi zastosowanie w przypadku upadłej spółki), sąd ogłaszał upadłość dłużnika z możliwością zawarcia układu, jeśli zostało uprawdopodobnione, że w drodze układu wierzyciele zostaną zaspokojeni w wyższym stopniu, niż zostaliby zaspokojeni po przeprowadzeniu postępowania upadłościowego obejmującego likwidację majątku dłużnika; jednakże postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu nie należało prowadzić, gdy z uwagi na dotychczasowe zachowanie się dłużnika nie było pewności, że układ będzie wykonany, chyba że propozycje układowe przewidywałyby układ likwidacyjny (art. 14 P.u.). Z kolei gdy brak było podstaw do ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu, należało ogłosić upadłość obejmującą likwidację majątku dłużnika (art. 15 P.u.). Naddo w oparciu o treść art. 16 P.u. sąd mógł zmienić sposób prowadzenia postępowania upadłościowego z postępowania obejmującego likwidację majątku upadłego na postępowanie z możliwością zawarcia układu, jeżeli podstawy przeprowadzenia takiego postępowania ujawniły się dopiero po ogłoszeniu upadłości; taka zmiana podlegała obwieszczeniu w Monitorze Sądowym i Gospodarczym. Z kolei w myśl art. 17 P.u. (w brzmieniu obowiązującym od 2 maja 2009 r. i ustalonym przez art. 1 pkt 5 ustawy z dnia 6 marca 2009 r. o zmianie ustawy - Prawo upadłościowe i naprawcze, ustawy o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym oraz ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym; Dz.U. Nr 53, poz. 434) sąd mógł zmienić sposób prowadzenia postępowania upadłościowego z postępowania z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego, jeżeli podstawy przeprowadzenia takiego postępowania ujawniły się dopiero w toku postępowania. Taka zmiana sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego także podlegała obwieszczeniu w Monitorze Sądowym i Gospodarczym, a dodatkowo postanowienie o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego wydane w trybie art. 17 P.u. - inaczej, niż to, które zostało wydane w okolicznościach wskazanych w art. 16 P.u. - podlegało zaskarżeniu zażaleniem, chyba że obowiązek zmiany sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego z postępowania z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego wynikałby z ustawy.

Postanowienie w przedmiocie zmiany sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego, wydawane na podstawie art. 17 ust. 1 P.u., jakkolwiek zaskarżalne zażaleniem, z chwilą jego ogłoszenia (na posiedzeniu jawnym) albo podpisania jego sentencji (w razie wydania na posiedzeniu niejawnym) stawało się skuteczne, a przez to również wykonalne (art. 360 k.p.c. w związku z art. 35 P.u.). Co do tej kwestii w doktrynie nie zgłaszano istotniejszych wątpliwości (por. F. Zedler [w:] A. Jakubecki, F. Zedler; *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*; Warszawa 2011; teza 4 do art. 17 oraz R. Adamus [w:] *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*; red. A. Witosz; Warszawa 2015; teza 5 do art. 17).

Warto zauważyć, iż podłożem zmiany sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego (według poprzedniej nomenklatury: „zmiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości”) dokonywanej w trybie art. 17 P.u. było ujawnienie się w toku właściwego postępowania upadłościowego - a więc w sposób następczy - przesłanek obligujących sąd do orzeczenia o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego, czyli podstaw, o których mowa w art. 15 P.u. (por. F. Zedler; j.w.; teza 2 do art. 17). Skoro zmiana sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego jest „operacją dokonywaną na żywym organizmie” (tak R. Adamus; j.w.; teza 7 do art. 17), zaś ogłoszenie upadłości wywołuje szereg istotnych skutków prawnych m.in. w płaszczyźnie zobowiązań upadłego czy prowadzonych z jego udziałem postępowań sądowych i administracyjnych, to w praktyce obrotu prawnego okazuje się, że omawiane skutki mogą się od siebie różnić w zależności od rodzaju postępowania upadłościowego (upadłość „układowa” albo upadłość „likwidacyjna”).

W tym miejscu wypada także dodać, iż zgodnie z art. 118 P.u. (uchylonym z dniem 1 stycznia 2016 r., ale mającym zastosowanie w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy) w razie zmiany sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego z postępowania z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego, skutki ogłoszenia upadłości co do zobowiązań upadłego w razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego, wymienione w art. 91 i n. P.u. (m.in. wymagalność zobowiązań pieniężnych upadłego), powstają z dniem wydania postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego, a nie z datą „pierwotnego” ogłoszenia upadłości. Niewątpliwie treść art. 118 P.u. ma istotne znaczenie w perspektywie oceny zasadności roszczeń pracowniczych (w tym także niezaspokojonych przez pracodawcę w terminie wymagalności), kierowanych względem upadłego pracodawcy, a pośrednio wobec dysponenta Funduszu.

5. W kontekście powyższych rozważań nie powinno zatem ulegać wątpliwości, iż wydanie przez sąd upadłościowy postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego na podstawie art. 17 ust. 1 P.u. w związku z art. 449 P.r. - wbrew literalnemu brzmieniu art. 3 ust. 1 u.o.r.p. (w wersji obowiązującej od 1 stycznia 2016 r.) – należy traktować jako przesłankę „niewypłacalności pracodawcy”. Taki wniosek znajduje uzasadnienie w odniesieniu do podmiotów, względem których postępowanie upadłościowe jest prowadzone na zasadach obowiązujących przed 1 stycznia 2016 r.



Przedmiotowe zagadnienie – co zresztą wyraźnie wynika z treści uzasadnienia postanowienia Sądu Okręgowego – zdaje się raczej nie przysparzać temu Sądowi większych problemów interpretacyjnych. Natomiast wątpliwości Sądu pytającego koncentrują się wokół kontrowersji dotyczących sposobu wykładni art. 3 ust. 2 u.o.r.p. i ustalenia daty niewypłacalności pracodawcy, w sytuacji, gdy doszło do wydania przez sąd upadłościowy postanowienia, o którym stanowi art. 17 ust. 1 P.u.

6. W celu podjęcia próby udzielenia odpowiedzi na powyższe zagadnienie warto odnotować, iż kwestia o zbliżonym charakterze była przedmiotem analizy Sądu Najwyższego na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r., Nr 9, poz. 85 ze zm.). Mianowicie w uchwale z dnia 12 lipca 2006 r., II PZP 4/06, (OSNP 2007 nr 1-2, poz. 1) Sąd Najwyższy stwierdził, iż "niewypłacalność pracodawcy (...) powstaje zarówno w dacie wydania przez sąd pierwszego postanowienia o ogłoszeniu upadłości na podstawie przepisów ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe i naprawcze (...), niezależnie od tego czy jest to postanowienie o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 14 Prawa upadłościowego i naprawczego), postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika (art. 15 Prawa upadłościowego i naprawczego), jak i w dacie zmiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika na postanowienie o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu (art. 16 Prawa upadłościowego i naprawczego) lub w dacie zmiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika (art. 17 Prawa upadłościowego i naprawczego)".

W uzasadnieniu tego poglądu Sąd Najwyższy zaznaczył, iż obowiązujące ówczesnie przepisy o postępowaniu upadłościowym i naprawczym przewidywały dwa rodzaje postanowień o ogłoszeniu upadłości: 1) upadłość z możliwością zawarcia układu oraz 2) upadłość obejmującą likwidację majątku dłużnika. Z kolei określenie momentu niewypłacalności pracodawcy, który w rozpatrywanym przypadku należało odnosić do daty wydania postanowienia sądu o ogłoszeniu upadłości, miało istotne znaczenie dla zaspokojenia roszczeń pracowniczych, z uwagi na treść art. 6 ust. 4 i 6 ustawy z 29 grudnia 1993 r., gdzie przewidziano stosunkowo krótkie terminy na zgłaszanie ewentualnych żądań o wypłatę niezaspokojonych należności pracowniczych, przy czym datą wyjściową do biegu tych terminów była data niewypłacalności pracodawcy. Wykładnia gramatyczna i systemowa art. 3 ust. 1 pkt 1 wymienionej ustawy doprowadziła Sąd Najwyższy do wniosku, że niewypłacalność pracodawcy występuje zawsze wtedy, gdy w trybie określonym przepisami P.u. zostanie ogłoszona "jakakolwiek" upadłość dłużnika ("układowa" albo "likwidacyjna"). Zjawisko niewypłacalności dłużnika - będące materialnoprawną podstawą ogłoszenia upadłości (art. 10 P.u.) - może mieć charakter przejściowy. W konsekwencji ten sam pracodawca może wielokrotnie, w różnych okolicznościach i z różnych przyczyn, popaść w stan niewypłacalności. W tej płaszczyźnie konieczne okazuje się tylko rozgraniczenie poszczególnych okresów, w trakcie których pracodawca był podmiotem niewypłacalnym. Z formalnego punktu widzenia dla ustalenia daty niewypłacalności

pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 2a ustawy z 29 grudnia 1993 r. decydujące znaczenie powinna mieć data wydania pierwszego postanowienia, na mocy którego pracodawcę uznano za upadłego, niezależnie od trybu, w jakim prowadzone jest postępowanie upadłościowe. Sąd Najwyższy dostrzegł, iż wykładnia gramatyczna art. 3 ust. 1 ustawy z 29 grudnia 1993 r. w związku z art. 14 i 15 P.u. prowadzi do wniosku, wedle którego zmiana postanowienia o ogłoszeniu upadłości nie mieści się w pojęciu niewypłacalności pracodawcy, bo w dacie wydawania przez sąd upadłościowy postanowienia zmieniającego postanowienie o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej przedsiębiorca już znajduje się w stanie upadłości. Tej oceny wcale nie zmienia okoliczność, że po ogłoszeniu upadłości dłużnik (pracodawca) może przejściowo odzyskać zdolność zaspokajania wierzytelności, po czym ją ponownie utracić.

Jednocześnie Sąd Najwyższy zauważył, iż w chwili wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości "układowej", niewypłacalność dłużnika wcale nie musi być bezpośrednio powiązana z realizacją zobowiązań ze stosunku pracy. Nadto w myśl art. 342 ust. 1 P.u. świadczenia pracownicze należą do wierzytelności uprzywilejowanych, które zaspokajają się w pierwszej kolejności, a zgodnie z art. 273 ust. 2 P.u. układ wierzycieli z dłużnikiem nie może obejmować wierzytelności ze stosunku pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego skoro może wydarzyć się sytuacja, w której syndyk na etapie postępowania "układowego" nie będzie widział potrzeby występowania z wnioskiem do Funduszu o wypłatę świadczeń pracowniczych, to wykładnia art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z 29 grudnia 1993 r. powinna zostać dokonana z uwzględnieniem reguł wykładni celowościowej, na co wskazuje sam tytuł tego aktu prawnego ("o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy"). Skoro ogłoszenie upadłości "układowej", jak i "likwidacyjnej", jest możliwe tylko wówczas, gdy występuje stan niewypłacalności dłużnika, to należy przyjąć, że dniem niewypłacalności pracodawcy jest zarówno dzień wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości "likwidacyjnej", jak i "układowej". Taką tezę zdaje się potwierdzać treść art. 118 P.u. Wreszcie, skoro art. 16 i 17 P.u. dopuszczają możliwość zmiany postanowienia o ogłoszeniu upadłości w części dotyczącej trybu prowadzenia postępowania upadłościowego, to przyjęcie sztywnych reguł, iż tylko data wydania jednego (pierwszego) postanowienia o ogłoszeniu upadłości jest datą niewypłacalności pracodawcy, stwarzałoby sytuację pozostającą w sprzeczności z celem ustawy - "ochroną roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy", bo rezultatem takiej wykładni byłoby pozbawienie pracowników należnych im świadczeń. Tytułem uzupełnienia Sąd Najwyższy podkreślił, że różne są cele obu ustaw. O ile Prawo upadłościowe i naprawcze ustanawia reguły, które w optymalny sposób mają zaspokoić wierzycieli w przypadku niewypłacalności dłużnika, o tyle ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych ma zapewnić osobom uprawnionym gwarancję wypłaty świadczeń ze stosunku pracy w sytuacji, kiedy pracodawca nie może wypełnić tego zobowiązania z braku odpowiednich środków pieniężnych. Nie można też tracić z pola widzenia okoliczności, iż postanowienie o zmianie trybu prowadzenia postępowania upadłościowego jest wydawane w związku ze zmianą

sytuacji faktycznej upadłego pracodawcy, dlatego postanowienie zmieniające należy traktować równorzędnie z "pierwotnym" postanowieniem o ogłoszeniu upadłości.

Pogląd zaprezentowany w sprawie II PZP 4/06 został podtrzymany w późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego; m.in. w wyroku z dnia 19 kwietnia 2007 r., I PK 267/06, (LEX nr 898825).

7. Wykładnia literalna art. 3 ust. 2 u.o.r.p., w brzmieniu nadanym przez art. 438 pkt 2 P.r. i obowiązującym od 1 stycznia 2016 r., prowadzi do konkluzji, iż datą niewypłacalności pracodawcy jest tylko: 1) data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości lub wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego pracodawcy; 2) data wydania postanowienia sądu restrukturyzacyjnego o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy; 3) data wydania postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeśli majątek pracodawcy wystarcza jedynie na pokrycie kosztów postępowania lub nie jest wystarczający nawet na ich pokrycie oraz 4) data wydania postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy w następstwie ustalenia, że majątek pracodawcy jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że jego pozostały majątek nie wystarcza na pokrycie kosztów postępowania.

Nietrudno jest zauważyć, iż aktualna treść art. 3 ust. 2 u.o.r.p. ściśle koresponduje z obecnym brzmieniem art. 3 ust. 1 u.o.r.p., przy czym podkreślenia wymaga, że cały artykuł 3 (oba jego ustępy) został znowelizowany z dniem 1 stycznia 2016 r. w oparciu o tę samą podstawę normatywną (art. 438 pkt 2 P.r.).

8. Powyżej zwrócono już uwagę, iż w stanie prawnym sprzed 1 stycznia 2016 r. katalogiem ustawowych przesłanek niewypłacalności pracodawcy zostały objęte *expressis verbis* sytuacje związane nie tylko z wydaniem „pierwotnych” postanowień sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości „układowej” albo „likwidacyjnej” pracodawcy, ale również z uprawomocnieniem się „wtórnych” postanowień o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego, wydawanych w trybie art. 16 i 17 P.u. Przy okazji warto nadmienić, że w treści art. 3 ust. 1 pkt 3 i pkt 3a u.o.r.p. - według ich brzmienia z okresu bezpośrednio poprzedzającego zmianę dokonaną 1 stycznia 2016 r. – figurował archaiczny (niespójny systemowo) zwrot językowy „postanowienie o zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości”; tymczasem zgodnie z nomenklaturą P.u. obowiązującą od 2 maja 2009 r. termin „postanowienie o zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości”, funkcjonujący w dotychczasowym ustawodawstwie z zakresu prawa upadłościowego, został zastąpiony zwrotem „postanowienie o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego”.

W związku ze zmianami legislacyjnymi spowodowanymi wejściem w życie Prawa restrukturyzacyjnego, co nastąpiło z dniem 1 stycznia 2016 r., mogłoby się wydawać *prima facie*, że wykreślenie w art. 3 u.o.r.p. dotychczasowego zapisu, wedle którego niewypłacalność pracodawcy zachodziła także w razie wydania przez sąd upadłościowy rozstrzygnięcia zmieniającego postanowienie o sposobie prowadzenia postępowania upadłościowego, skutkuje definitywnym i automatycznym (dokonywanym „z dnia na dzień”) usunięciem tej przesłanki z zamkniętego

ustawowego katalogu okoliczności podlegających sklasyfikowaniu jako „niewypłacalność pracodawcy”. Jednak sposób wykładni art. 3 u.o.r.p., ograniczony wyłącznie do jego literalnego brzmienia, nie wydaje się być adekwatny do okoliczności sprawy będącej przedmiotem niniejszego opracowania.

W procesie wykładni wskazanego przepisu należy bowiem uwzględnić także jego kontekst historyczny, systemowy a przede wszystkim funkcjonalny. Na tej podstawie można zaś sformułować wniosek, zgodnie z którym ostatnia zmiana legislacyjna dokonana w obrębie art. 3 u.o.r.p. wcale nie sprzeciwia się uznaniu za prawidłową tezy, iż wydanie przez sąd upadłościowy po dniu 31 grudnia 2015 r. postanowienia w trybie art. 17 ust. 1 P.u. (w związku z art. 449 P.r.) należy kwalifikować jako zdarzenie potwierdzające stan niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów u.o.r.p.

Inaczej mówiąc, w okolicznościach, w których *de lege lata* doszło do zastosowania - w oparciu o regulację przejściową zawartą w art. 449 P.r. – instytucji przewidzianej w art. 17 P.u., datą niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 2 u.o.r.p., jest data uprawomocnienia się wydanego przez sąd upadłościowy orzeczenia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego (z postępowania z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego).

9. O słuszności takiego wnioskowania może świadczyć w szczególności uzasadnienie projektu Prawa restrukturyzacyjnego (nr druku Sejmu RP VII kadencji: 2824, dostępny w systemie LEX). Według projektodawcy, głównym założeniem projektu było wprowadzenie skutecznych instrumentów pozwalających na przeprowadzenie restrukturyzacji przedsiębiorstwa dłużnika i zapobieżenie jego likwidacji. Taką potrzebę uzasadniano tym, że dla wierzycieli w wielu przypadkach zachowanie przedsiębiorstwa dłużnika jest znacznie korzystniejsze, niż jego likwidacja. Zwrócono przy tym uwagę, że zachowanie przedsiębiorstwa dłużnika oznacza także zachowanie miejsc pracy, a więc ma pozytywne znaczenie społeczno-gospodarcze. Zdaniem projektodawcy praktyka obrotu prawnego dowiodła, że sam fakt ogłoszenia upadłości dłużnika niejednokrotnie wykluczał wszelką możliwość skutecznej restrukturyzacji jego przedsiębiorstwa, nawet w sytuacjach, gdy sąd ogłosił upadłość z możliwością zawarcia układu. Skojarzenia “upadłości” z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej dłużnika, jego bankructwem i brakiem możliwości odzyskania wierzytelności były tak silne, że w wielu przypadkach wierzyciele, po ogłoszeniu upadłości, uchylali się od prowadzenia jakichkolwiek pertraktacji z dłużnikiem. Z tych przyczyn projektowana ustawa zakładała oddzielenie postępowań restrukturyzacyjnych od “stygmatazujących” dłużnika postępowań upadłościowych. Dla jasnego i klarownego podziału zdecydowano się zatem uregulować postępowania restrukturyzacyjne w osobnej ustawie zatytułowanej „Prawo restrukturyzacyjne”, przy czym taki zabieg legislacyjny stanowił powrót do rozwiązań funkcjonujących w polskim porządku prawnym w okresie poprzedzającym wejście w życie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego (1 października 2003 r.). W tej kwestii projekt – w swoim założeniu – miał nawiązywać do unormowań przedwojennych (kiedy to w obrocie prawnym funkcjonowały dwa, odrębne względem

siebie, akty prawne: Prawo upadłościowe oraz Prawo o postępowaniu układowym), przy eliminacji rozwiązań nieprzystających do obecnych realiów gospodarczych.

Co szczególnie warte podkreślenia, to fakt, że projektodawca, odnośnie do planowanych zmian w u.o.r.p., wyraźnie zaznaczył, iż mają one na celu „wyłącznie dostosowanie brzmienia przepisów do charakteru postępowań restrukturyzacyjnych” i z tej przyczyny, mając na uwadze dotychczasową regulację, należało - jego zdaniem - na potrzeby u.o.r.p. włączyć do katalogu niewypłacalności pracodawcy sytuację, gdy sąd wyda postanowienie o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego (punkt IV.7. uzasadnienia projektu).

Uzasadniając kwestie intertemporalne związane z wejściem w życie projektowanej ustawy, autorzy projektu przyjęli założenie, iż w sprawach, w których ogłoszono upadłość przed dniem wejścia w życie ustawy, na zasadzie kontynuacji, należy stosować przepisy dotychczasowe.

10. Uwzględniając w procesie wykładni art. 3 u.o.r.p. jego kontekst systemowy, w tym rozwiązanie normatywne wynikające z art. 449 P.r., trzeba przyjąć, że stosowanie po dniu 31 grudnia 2015 r. - na zasadzie ciągłości – instytucji, którą przewidywał art. 17 P.u. (w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2016 r.), siłą rzeczy, powinno generować wszelkie następstwa w sferze normatywnej związanej z osobą niewypłacalnego pracodawcy, które są pochodnymi zmiany sposobu (trybu) prowadzenia postępowania upadłościowego, dokonywanej wedle reguł obowiązujących w stanie prawnym poprzedzającym wejście w życie P.r.

W płaszczyźnie systemowej zjawisko „niewypłacalności pracodawcy” trzeba więc kwalifikować jako jedno z wielu następstw ogłoszenia upadłości pracodawcy. Skoro zatem w okolicznościach wskazanych w art. 449 P.r. nadal stosuje się instytucje prawa upadłościowego, które w odniesieniu do postępowań upadłościowych wszczynanych po 31 grudnia 2015 r. utraciły swój byt (np. art. 16 i 17 P.u.), to w konsekwencji należy stosować także inne regulacje normatywne, które pozostają w immanentnej korelacji z przepisami o postępowaniu upadłościowym. Ten postulat odnosi się w szczególności do wybranych (znowelizowanych na mocy art. 438 P.r.) przepisów u.o.r.p.

Innymi słowy, „przepisami dotychczasowymi” w rozumieniu art. 449 P.r., są nie tylko przepisy *stricto* o postępowaniu upadłościowym (i naprawczym) w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2016 r., ale również odpowiednie przepisy u.o.r.p., (w tym art. 3) w brzmieniu sprzed daty wejścia w życie Prawa restrukturyzacyjnego.

Z tej przyczyny data uprawomocnienia się orzeczenia sądu upadłościowego wydanego na podstawie art. 17 ust. 1 P.u. w związku z art. 449 P.r. powinna być traktowana jako „data niewypłacalności pracodawcy” w rozumieniu art. 3 ust. 2 u.o.r.p. (w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2016 r.). Co istotne, przy takiej kwalifikacji nie ma większego znaczenia, czy wskazana data przypada na dzień po 31 grudnia 2015 r. (jak w stanie faktycznym sprawy będącej przedmiotem analizy), czy też przed 1 stycznia 2016 r.

11. W ramach niniejszej analizy nie sposób jest pominąć celu i funkcji, jakie w swoim założeniu mają realizować przepisy u.o.r.p. ("ochrona roszczeń pracowniczych" w przypadkach patologicznych, kiedy to pracodawca nie wywiązuje się względem

załogi z zobowiązań płatniczych wynikających ze stosunku pracy). W ślad za poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale podjętej w sprawie II PZP 4/06 należy stwierdzić, że stan niewypłacalności pracodawcy, spowodowany prowadzeniem - niekiedy nawet przez kilka (kilkanaście) lat - postępowania upadłościowego z jego udziałem, może wielokrotnie ulegać fluktuacjom i w tym sensie jest on zjawiskiem przejściowym. Ta kwestia zresztą jest powszechnie akceptowalna w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwałę z 20 listopada 1996 r., III ZP 6/96, OSNAPiUS 1997 nr 12, poz. 210 oraz wyrok z 7 sierpnia 2002 r., I PKN 243/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 136).

Dlatego sąd upadłościowy, kierując się w zdecydowanej mierze interesem wierzycieli (w tym pracowników, których roszczenia nie zostały zaspokojone przez pracodawcę), pod rządami P.u. (w brzmieniu sprzed 1 stycznia 2016 r.) mógł wielokrotnie – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - modyfikować tryb prowadzenia postępowania upadłościowego według zasad wskazanych w art. 16 i 17 P.u. Innymi słowy, sąd upadłościowy na zasadach obowiązujących przed wejściem w życie Prawa restrukturyzacyjnego "mógł płynnie przechodzić" między dwoma alternatywnymi sposobami prowadzenia postępowania upadłościowego: „upadłością układową” i „upadłością likwidacyjną” (A. Tomanek: *Ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu a stosunki pracy*, PiZS 2004 nr 11, s. 22).

Przyjęcie za trafny poglądu, zgodnie z którym zmiana sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego, dokonywana przez sąd po upływie kilkudziesięciu miesięcy od ogłoszenia upadłości pracodawcy, nie oznaczałaby powstania „nowego” stanu jego niewypłacalności, byłoby interpretacją oczywiście niekorzystną dla pracowników. Nie do pogodzenia z „ochroną roszczeń pracowniczych” byłaby wykładnia, na podstawie której za datę niewypłacalności pracodawcy należałoby uznać tylko dzień wydania przez sąd „pierwszego” postanowienia o ogłoszeniu upadłości, ale już nie dzień wydania „wtórnych” rozstrzygnięć podejmowanych w trybie art. 16 i 17 P.u. przez sąd upadłościowy w razie zaistnienia w toku postępowania upadłościowego nowych okoliczności rzutujących na jego przebieg.

Taki sposób interpretacji – jak się wydaje – pozostawałby także w sprzeczności z treścią pkt 4 preambuły do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U.U.E.L.2008.283.36; CELEX nr 32008L0094). Zgodnie z tym unormowaniem, w celu zapewnienia równej ochrony zainteresowanym pracownikom należy zdefiniować pojęcie niewypłacalności w świetle tendencji ustawodawczych w państwach członkowskich i także objąć tym pojęciem procedurę upadłościową inną niż likwidacja; w tym kontekście państwa członkowskie, w celu ustalenia odpowiedzialności instytucji gwarancyjnej, powinny móc postanowić, że w przypadku gdy wystąpienie niewypłacalności prowadzi do kilku postępowań upadłościowych, sytuacja ta będzie traktowana jakby chodziło tylko o jedno postępowanie.

Uznanie za właściwą reguły, że po zmianie art. 3 ust. 2 u.o.r.p. dokonanej 1 stycznia 2016 r. tylko wydanie „pierwotnego” postanowienia o ogłoszeniu upadłości (w tym wypadku chodzi o upadłość układową), stanowiłoby okoliczność miarodajną dla

stwierdzenia niewypłacalności pracodawcy, prowadziłyby w stosunkowo łatwy sposób do pozbawienia pracowników upadłego możliwości realizacji świadczeń niezaspokojonych przez pracodawcę. Skoro bowiem niewypłacalność dłużnika jest sytuacją dynamiczną w tym sensie, że w trakcie trwania "właściwego" postępowania upadłościowego (postępowania po ogłoszeniu upadłości) może ulegać przeobrażeniom, to nie jest wcale wykluczone, iż upadły pracodawca przez pewien czas odzyska zdolność (choćby częściowego) zaspokajania wierzytelności, po czym ją na powrót utraci. Zakładając, że w chwili ogłoszenia upadłości "układowej" pracodawca utracił płynność finansową, ale w takim stopniu, który nie przeszkadza mu w realizacji jego zobowiązań wynikających ze stosunku pracy i są one rzeczywiście wykonywane, to wskazany pracodawca - mimo legitymowania się statusem upadłego - nie może być klasyfikowany jako podmiot "niewypłacalny" w rozumieniu przepisów ustawowych o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Może zatem zdarzyć się tak, że w okresie poprzedzającym ogłoszenie upadłości "układowej" lub przypadającym bezpośrednio po ogłoszeniu takiej upadłości pracodawca będzie realizował zobowiązania płatnicze ze stosunku pracy względem zatrudnionych u niego pracowników, w związku z czym nie będą oni mieli wystarczających podstaw faktycznych ani prawnych, aby dochodzić niezaspokojonych roszczeń w trybie określonym w art. 12 u.o.r.p. Taka sytuacja - skądinąd pożądana z perspektywy pracowników - może jednak ulec pogorszeniu niekiedy po upływie kilkudziesięciu miesięcy, liczonych od daty ogłoszenia upadłości, co w konsekwencji uzasadni wydanie przez sąd upadłościowy postanowienia zmieniającego sposób prowadzenia postępowania upadłościowego z "układowego" na "likwidacyjny" w trybie art. 17 P.u.

Przyjęcie założenia, wedle którego w takim przypadku datą niewypłacalności powinna być jedynie data ogłoszenia upadłości "wypłacalnego" pracodawcy, ale już nie data, w której nastąpiła zmiana trybu (kierunku) prowadzenia postępowania upadłościowego, doprowadziłoby - w istocie - do kuriozalnej sytuacji, w której pracownicy upadłego - i w dodatku "niewypłacalnego" - pracodawcy, nie mogliby zrealizować niezaspokojonych przez pracodawcę, w ostatnim czasie, roszczeń z uwagi na upływ okresów referencyjnych wymienionych w art. 12 ust. 3 i 5 u.o.r.p. Przy takim sposobie wykładni pracownicy, którzy dopiero w trakcie postępowania upadłościowego (po upływie pewnego czasu od daty ogłoszenia upadłości) nie zostali przez pracodawcę zaspokojeni, co w naturalny sposób powinno im otworzyć drogę do otrzymania niezrealizowanych świadczeń ze środków Funduszu, zostaliby - oczywiście niesłusznie - pozbawieni prawa podmiotowego do otrzymania świadczeń osłonowych, których wypłatę gwarantują przepisy u.o.r.p., implementujące do polskiego porządku prawnego wytyczne zawarte w prawie wspólnotowym (w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE).

Paradoksalnie, powyższa wykładnia w sposób całkowicie irracjonalny służyłaby "promowaniu" skrajnie patologicznych przejawów niegospodarności dłużników-pracodawców, w odniesieniu do których zachodziłaby "od razu" konieczność ogłoszenia upadłości zmierzającej do likwidacji majątku (albo nawet oddalenia wniosku o ogłoszenie upadłości z powodu braku środków wystarczających choćby na

pokrycie kosztów postępowania) i „deprecjonowaniu” sytuacji faktycznych, w których dłużnicy, będący pracodawcami, mimo trudności finansowych starają się realizować względem wierzycieli przynajmniej część wymagalnych zobowiązań płatniczych, w tym wykonują zobowiązania ze stosunku pracy (a te mają charakter uprzywilejowany w postępowaniach egzekucyjnym i upadłościowym).

Z drugiej strony warto także zwrócić uwagę, iż wykładnia art. 3 ust. 2 u.o.r.p. opierająca się wyłącznie na literalnym brzmieniu tego przepisu w wersji obowiązującej od 1 stycznia 2016 r. stawiałaby w oczywistej nierównej (a być może nawet dyskryminującej) sytuacji pracowników zatrudnionych u pracodawców znajdujących się w stanie upadłości. Wynika to z faktu, że osobom, które zamierzałyby występować z wnioskami skierowanymi do dysponenta Funduszu o wypłatę niezaspokojonych świadczeń pracowniczych, uprzednio "opłacałyby się" być pracownikami zatrudnionymi u pracodawcy, w stosunku do którego "na samym początku" ogłoszono upadłość "likwidacyjną". Tymczasem w zdecydowanie gorszym położeniu znajdowałiby się - i to bez własnej woli - pracownicy świadczący pracę u pracodawców, którzy mogli zawrzeć układ z wierzycielami, w następstwie ogłoszenia upadłości z opcją układową (czyli mniej "radykalną", niż zmierzającą do likwidacji majątku dłużnika). Chyba nie ulega wątpliwości, że regułą logicznego myślenia urągałoby rozumowanie, zgodnie z którym jako niewypłacalnych należałoby traktować tylko tych upadłych pracodawców, którzy „od samego początku” nie posiadali zdolności układowej a ich majątki "od razu" kwalifikowały się do zlikwidowania, w przeciwieństwie do tych upadłych pracodawców, którzy byli (choćby przez pewien czas) gospodarczo zdolni do wypełniania zobowiązań układowych, w tym do wypłacania świadczeń pracowniczych. Takie stwierdzenie wynika z faktu, że funkcją ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych jest zapewnienie osobom uprawnionym wypłaty świadczeń ze stosunku pracy w sytuacji, gdy pracodawca (dłużnik) nie może wywiązać się z tego zobowiązania z braku wystarczających środków pieniężnych, podczas gdy celem regulacji z zakresu prawa upadłościowego jest doprowadzenie do sytuacji, w której będą przestrzegane ustalone uprzednio reguły pozwalające zaspokoić - w najbardziej optymalny sposób - wszystkich wierzycieli upadłego dłużnika.

12. W świetle regulacji wspólnotowych, zwłaszcza przytoczonego wyżej pkt 4 preambuły do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE, należy zatem przyjąć taką interpretację art. 3 ust. 2 u.o.r.p., która będzie stawiała w jednakowej sytuacji prawnej zarówno tych pracowników, dla których pracodawca stał się rzeczywiście niewypłacalny w dacie ogłoszenia jego upadłości (w dacie wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości), jak i tych, względem których pracodawca stał się podmiotem faktycznie niewypłacalnym dopiero w okresie późniejszym, w trakcie postępowania toczącego się po ogłoszeniu jego upadłości (w dacie wydania przez sąd upadłościowy, na podstawie art. 17 ust. 1 P.u., orzeczenia zmieniającego sposób prowadzenia postępowania upadłościowego). Przy takim ujęciu tego problemu, postanowienie sądu upadłościowego rozstrzygające o zmianie trybu prowadzenia postępowania upadłościowego, wydawane w następstwie zmiany sytuacji faktycznej upadłego pracodawcy (art. 16 i 17 P.u.), powinno być traktowane - przynajmniej dla potrzeb związanych z wykładnią art. 3 ust. 2 u.o.r.p. - jako orzeczenie równorzędne w



skutkach prawnych z "pierwotnym" postanowieniem o ogłoszeniu upadłości pracodawcy.

Innymi słowy, postanowienie zmieniające tryb prowadzenia postępowania upadłościowego, wydawane na podstawie art. 17 P.u. (albo art. 16 P.u.), jest – potocznie rozumując - "ponownym" postanowieniem o ogłoszeniu upadłości. Natomiast w ujęciu normatywnym jest ono wydawane w trakcie "postępowania po ogłoszeniu upadłości" (art. 229 P.u.), albowiem dotyczy podmiotu, który już legitymuje się statusem upadłego.

Warto również wspomnieć, że przed zmianą redakcyjną art. 16 i 17 P.u., jaka z dniem 2 maja 2009 r. dokonała się na mocy art. 1 pkt 5 ustawy nowelizującej z dnia 6 marca 2009 r. (Dz.U. Nr 53, poz. 434), postanowienia, o których tam mowa, podlegały kwalifikacji jako orzeczenia wydawane w ramach postępowania prowadzonego "w przedmiocie ogłoszenia upadłości " (art. 35 P.u.), bo przedmiotem czynności procesowej dokonywanej przez sąd upadłościowy była "zmiana postanowienia o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika na postanowienie o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu" (art. 16 P.u. w wersji pierwotnej) albo "zmiana postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika" (art. 17 ust. 1 P.u. według pierwotnego brzmienia).

Konsekwencją opisanego wyżej stanu rzeczy powinno być stwierdzenie, że w sytuacjach faktycznych, w których po dniu 31 grudnia 2015 r. stosuje się przepisy art. 17 (albo art. 16) P.u. w związku z art. 449 P.r., okresy referencyjne wskazane w art. 12 ust. 3 i 5 u.o.r.p. rozpoczynają swój bieg - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - albo w dacie wydania przez sąd upadłościowy postanowienia o ogłoszeniu upadłości albo w dacie uprawomocnienia się postanowienia sądu upadłościowego zmieniającego tryb prowadzenia postępowania upadłościowego (art. 3 ust. 2 u.o.r.p. - w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2016 r. - w związku z art. 449 P.r.).

13. Mając na uwadze kontekst historyczny, jaki jest związany z aktualnym brzmieniem art. 3 ust. 2 u.o.r.p., jak również rezultaty wykładni systemowej (przy uwzględnieniu normy intertemporalnej wynikającej z art. 449 P.r. oraz wytycznych zawartych w preambule do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE) a także wnioski wyprowadzone z wykładni celowościowej, należy stwierdzić, że wątpliwość przedstawiona w pytaniu prawnym Sądu Okręgowego powinna zostać rozstrzygnięta przez zajęcie stanowiska, zgodnie z którym wydanie - na zasadach przewidzianych w art. 16 albo 17 P.u. - przez sąd upadłościowy postanowienia o zmianie kierunku, w którym było prowadzone dotychczasowe postępowanie upadłościowe, de lege lata nie stoi na przeszkodzie w zakwalifikowaniu tego zdarzenia jako "stanu niewypłacalności" pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 1 u.o.r.p. W efekcie datę, w której takie orzeczenie stanie się prawomocne (w przypadku, o którym mowa w art. 16 P.u. jest nią data wydania niezaskarżalnego postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego z „likwidacyjnego” na „układowe”), należy klasyfikować jako datę niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu art. 3 ust. 2 u.o.r.p.

Wynika to z faktu, że ocena zabiegów redakcyjnych, które towarzyszyły nowelizacji art. 3 u.o.r.p. dokonanej z dniem 1 stycznia 2016 r. i służyły - jak wyraźnie wskazano w uzasadnieniu projektu ustawy Prawo restrukturyzacyjne - „wyłącznie dostosowaniu brzmienia przepisów do charakteru postępowań restrukturyzacyjnych”, nie może pozostawać w oderwaniu od normy intertemporalnej wyrażonej przez stanowcze brzmienie art. 449 P.r. Skoro zaś ta ostatnia regulacja nakazuje stosowanie wszelkich – bez wyjątku – przepisów dotychczasowych do spraw, w których wnioski o ogłoszenie upadłości złożono przed dniem 1 stycznia 2016 r., to w konsekwencji również na zasadach dotychczasowych (m.in. wynikających z obowiązującego przed 1 stycznia 2016 r. brzmienia art. 3 u.o.r.p.) należy oceniać sytuację prawną wierzycieli-pracodawców, których roszczenia nie zostały zaspokojone przez upadłego pracodawcę. Rozumując a contrario, trzeba uznać, że w płaszczyźnie systemowej oraz celowościowej brakuje dostatecznych argumentów, które by przemawiały za słusznością tezy, iż zmiana sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego, dokonywana po dniu 31 grudnia 2015 r. na podstawie utrzymanych w mocy – zgodnie z regulacjami przejściowymi Prawa restrukturyzacyjnego – przepisów Prawa upadłościowego, nie stanowi przesłanki stwierdzenia stanu niewypłacalności pracodawcy.

dr Eliza Maniewska

## **Wymiar czasu pracy nauczycieli w związku ze świętem przypadającym w innym dniu niż niedziela (Notatka do sprawy III PZP 2/18)**

### **I. Przedmiot zagadnienia prawnego.**

Postanowieniem z dnia 21 marca 2018 r., VIII Pa 269/17, VIII Pz 118/17 Sąd Okręgowy w L. w sprawie z powództwa Elżbiety J., Jerzego J., Juliusza K., Iwony L. i Stanisława O.przeciwko Młodzieżowemu Ośrodkowi Wychowawczemu w P.o wynagrodzenie za pracę świadczoną ponad obowiązkowy tygodniowy wymiar godzin w tygodniach, w których przypadało święto określone w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 11 sierpnia 2017 r., IV P 111/16 oraz zażalenia na postanowienia zawarte w pkt 3, 6, 9, 12 i 15 wyroku Sądu Rejonowego w P.z dnia 11 sierpnia 2017 r., IV P 111/16, na podstawie art. 390 k.p.c. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawne:

„1. czy do wychowawców placówki oświatowej pracującej w systemie nieferyjnym (od poniedziałku do niedzieli w wymiarze 40 godzin tygodniowo), dla której organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, stosuje się, w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela, zapis art. 130 § 2 kodeksu pracy, który

zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela?

2. czy w przypadku udzielenia takiemu wychowawcy dnia wolnego za pracę w święto na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela stosuje się, w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela, zapis art. 130 § 3 kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy?”

W sprawie powodowie zatrudnieni na podstawie mianowania są wychowawcami Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego w P., dla którego organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego – Starostwo Powiatowe w P. Starostwo to nie wydało aktu prawnego w trybie art. 42a ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1189 ze zm., dalej powoływanej w skrócie jako KN) określającego przypadki w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy wymiar godzin zajęć oraz warunki i tryb ich obniżania. Placówka ta pracuje w systemie nieferyjnym od poniedziałku do niedzieli. Powodowie wykonują pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo, w tym 24 godziny dydaktyczne, w pięciodniowym tygodniu pracy, w dni określone harmonogramem pracy ustalonym przez pracodawcę.

Do września 2011 r. placówka ta obniżała każdemu wychowawcy o 8 godzin tygodniowy wymiar czasu pracy w przypadku gdy w tygodniu przypadało święto, określone w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r. poz. 90). Jeżeli dzień ten był dla wychowawcy dniem pracującym, następowało to w drodze udzielenia innego dnia wolnego w tym samym tygodniu, co skutkowało obniżeniem obowiązującego nauczyciela tygodniowego wymiaru czasu pracy w danym tygodniu o 8 godzin.

Od października 2011 r. zostały wprowadzone nowe zasady rozliczania czasu pracy wychowawców. Nowy dyrektor Ośrodka stanął na stanowisku, że zasady te w całości reguluje Karta Nauczyciela i w tym zakresie nie znajdują zastosowania przepisy Kodeksu pracy, w szczególności art. 130 § 2 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela. Pracodawca w związku z tym, w oparciu o treść art. 42c ust. 4 KN za święto przepracowane przez wychowawcę, udzielał innego dnia wolnego w tym samym tygodniu. Udzielenie takiego dnia wolnego nie skutkowało jednakże obniżeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy - wychowawca dalej miał obowiązek przepracować 40 godzin tygodniowo. W przypadku, gdy święto przypadało w dzień wolny od pracy zgodnie z harmonogramem, pracodawca nie obniżał tygodniowego wymiaru czasu pracy wychowawcy, nawet gdy święto takie wypadało poza sobotą czy niedzielą. Np. gdy zgodnie z harmonogramem pracownik miał pracować w poniedziałek, wtorek, środę, piątek i sobotę a w czwartek wypadało Boże Ciało, wychowawca musiał przepracować w takim tygodniu pełne 40 godzin, tak jakby święta nie było.

W związku z tym niezależnie od tego czy powodowie przepracowali dzień świąteczny czy też był on dla nich dniem wolnym od pracy, zawsze byli zobowiązani do wypracowania 40 godzin tygodniowo, w tym 24 godzin dydaktycznych.

Powodowie nie zgodzili się z tą sytuacją, wnosząc powództwo o wynagrodzenie za powstałe w ich ocenie godziny ponadwymiarowe. Podnieśli, że inni pracownicy Ośrodka np. pedagodzy czy psychologzy korzystają z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Sąd Rejonowy w P. podzielił argumentację powodów uznając, że do wychowawców pozwanego Ośrodka ma zastosowanie art. 130 § 2 k.p., gdyż Karta Nauczyciela nie reguluje w ogóle kwestii obniżania wymiaru czasu pracy nauczycielowi, w tygodniu w jakim przypada święto.

Sąd Okręgowy uzasadniając przedstawienie Sądowi Najwyższemu zagadnień prawnych ujętych w postanowieniu wskazał, że zgodnie z art. 91c ust. 1 KN, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Karta Nauczyciela zawiera jedynie jeden przepis odnoszący się do sposobu rozliczenia pracy nauczyciela wykonanej w dniu świątecznym. Jest to art. 42c ust. 4 który stanowi, że za pracę w święto, przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, ze 100% dodatkiem. Zdaniem Sądu Okręgowego treść tego przepisu może prowadzić do dwóch możliwych wykładni. Pierwsza to taka, że odnosi się on wyłącznie do dni świątecznych przepracowanych. Oznacza to, że kwestia dni świątecznych przypadających poza dniami ustalonymi w harmonogramie jako dni pracy, nie została przez ustawodawcę uregulowana w Kartie Nauczyciela, dlatego Sąd Okręgowy skłania się do stanowiska Sądu Rejonowego w Puławach, że w tym j zakresie należy zastosować poprzez art. 91c ust. 1 KN przepis art. 130 § 2 k.p. Oznacza to konieczność zmniejszenia tygodniowego wymiaru czasu pracy wychowawcy, w tygodniu w którym wystąpiło święto (poza niedzielą) o 8 godzin. Tylko wtedy bowiem korzysta on realnie z dnia świątecznego. W innym wypadku tydzień, w którym przypada święto, niczym nie różni się dla wychowawcy od tygodnia w którym święto nie występuje. Taki kierunek wykładni zaprezentował Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 października 2012 r. K 27/11 uznając za niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP przepis art. 130<sup>1</sup> § 2 k.p., który stanowił, że jeżeli święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy to nie obniża wymiaru czasu pracy pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego nie ma normatywnych podstaw aby wychowawców pracujących w takim systemie traktować odmiennie.

Według Sądu Okręgowego, druga możliwa wykładnia art. 42c ust. 4 KN to konstatacja, że wychowawca nie ma prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy, gdy święto przypada w dzień dla niego wolny zgodnie z harmonogramem. Wyinterpretować to można ze zwrotu użytego w tym przepisie „przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy”. Skoro zatem nauczyciel ma prawo do dnia wolnego (lub wynagrodzenia) jedynie za święto przepracowane „poza dwoma dniami wolnym”, to również za święto przypadające w dni, w które pracy nie

wykonywał, nie przysługuje mu żaden ekwiwalent w postaci czasu wolnego. Nie może przy tym ująć z pola widzenia, że dla powodów „dwoma dniami wolnymi od pracy” są dowolne dwa dni tygodnia wskazane przez pracodawcę w harmonogramie. Nie musi to być sobota i niedziela. Jak wynika bowiem z treści ustępu 2 art. 42c KN w placówkach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę (nie dotyczy to nauczyciela pracującego w systemie kształcenia zaocznego).

Według Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, oprócz poruszonych problemów powstała także druga wątpliwość prawna co do prawidłowości rozliczania czasu pracy w związku z udzieleniem dnia wolnego na podstawie art. 42c ust. 4 KN. Pozwany pracodawca udzielając takiego dnia nie obniżał bowiem powodom tygodniowego wymiaru czasu pracy, co skutkowało tym, iż w każdym tygodniu, niezależnie od tego czy dzień wolny został im udzielony czy też nie, wychowawcy musieli przepracować obowiązujący ich 40 godzinny wymiar czasu pracy.

Karta Nauczyciela nie reguluje zagadnień związanych z rozliczaniem czasu pracy w przypadku udzielenia dnia wolnego, dlatego w tym zakresie także możliwe są dwa rodzaje wykładni. Pierwsza, do której skłania się Sąd Okręgowy, nakazuje zastosować w tym zakresie (poprzez art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela) art. 130 § 3 k.p., który nakazuje obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W ocenie Sądu Okręgowego dzień wolny za święto należy traktować jako usprawiedliwioną nieobecność w pracy. Wydaje się przy tym, że pozwany pracodawca powinien obniżyć wymiar czasu pracy w tym tygodniu, w którym udzielono dnia wolnego. Karta Nauczyciela nie określa bowiem żadnego okresu rozliczeniowego.

Możliwa jest również odmienna interpretacja, jaką zaprezentował pozwany w sprawie, że skoro do wychowawców pozwanego Ośrodka nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy do rozliczenia czasu pracy, gdyż Karta Nauczyciela jest w tym zakresie kompletna, to udzielenie dnia wolnego również nie powoduje obniżenia tygodniowego wymiaru czasu pracy nauczyciela na zasadach określonych w art. 130 § 3 kp. Sądu Okręgowy zauważył jednak, że dla szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej zostało wydane na podstawie art. 30 ust. 7 KN rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r., w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. Nr 60, poz. 494), które w § 6 ust. 5 przewiduje, że dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia - za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 KN, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy.

Dla pozwanego Ośrodka, dla którego organem prowadzącym jest Starostwo Powiatowe w P., taki akt prawny nie został wydany.

## II. Analiza zagadnienia prawnego

**A.** Zasadniczą dla rozstrzygnięcia przedstawionych przez Sąd Okręgowy pytań prawnych jest kwestia przesądzenia, czy regulacja czasu pracy nauczycieli w Karcie Nauczyciela w odniesieniu do ustalania wymiaru czasu pracy jest w tym akcie uregulowana całościowo, czy też wobec niepełnej regulacji tej kwestii należy w tym zakresie w związku z art. 91c ust. 1 KN stosować przepisy kodeksu pracy, w tym wypadku art. 130 § 2 i § 4 k.p.

Odnosząc się do tego problemu w pierwszym rzędzie należy podkreślić, że nie był on rozstrzygany w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Poza jedną wypowiedzią problem ten nie był analizowany także w literaturze. Jedynie M. Obrębski stwierdził, że czas pracy nauczycieli został uregulowany w Karcie Nauczyciela wyczerpująco i w związku z tym brakuje podstaw do zastosowania w tym zakresie przepisów kodeksu pracy (tak: M. Obrębski, *Zmiany w czasie pracy nauczycieli*, Wspólnota 2009, nr 35, s. 28).

Na poparcie tezy, że regulacja czasu pracy nauczycieli w Karcie Nauczyciela w odniesieniu do ustalania wymiaru czasu pracy jest w tym akcie uregulowana całościowo przemawiają następujące argumenty:

1. Przepis art. 130 k.p., w którym uregulowano zasady (podano wzór) obliczenia wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika relatywizuje owe zasady do przyjętego okresu rozliczeniowego oraz do norm (dobowej i tygodniowej) określonych w art. 129 § 1 k.p. Zgodnie z art. 130 k.p.: obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku (§ 1). Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin (§ 2). Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

W tym kontekście należy odnotować, że w przepisach Karty Nauczyciela brakuje zarówno instytucji „okresu rozliczeniowego” jak i instytucji „dobowej normy” czasu pracy. Przepis art. 42 ust. 1 KN, określa jedynie tygodniowy wymiar zajęć nauczyciela. Stanowi, że czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. Normy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz wynikają z art. 42 ust. 3 KN (albo w sytuacjach określonych w art. 42 ust. 2a KN)

z art. 42 ust. 4a KN. W zależności od stanowiska i rodzaju szkoły (placówki) wynoszą one od 18 do 30 godzin tygodniowo. Wyjątki mogą wynikać z zastosowania art. 42 ust. 2a Karty. Pozostały czas jest przeznaczony na inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym na zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Nie są one sztywno rozliczane i ewidencjonowane, co zbliża system czasu pracy nauczycieli do kodeksowego zadaniowego systemu czasu pracy (art. 42 ust. 7a KN *a contrario*). Z przepisów art. 42 ust. 5b KN oraz 42 ust. 7a KN dodatkowo wynika zaś, że okresem rozliczeniowym w rozumieniu kodeksu pracy jest dla nauczycieli co do zasady tydzień, a w wyjątkowych wypadkach - rok szkolny (art. 42 ust. 7a w związku z art. 42 5b KN) – por. M. Obrębski, *Zmiany ...*, s. 26 i 28 oraz M. Paszkowska, *Pracowniczy status nauczyciela*, Jurysta 2008, nr 5, s. 28.

2. W Karcie Nauczyciela brakuje także instytucji godzin nadliczbowych. Akt ten posługuje się odrębną instytucją godzin ponadwymiarowych, które odnoszą się wyłącznie do tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (art. 35 ust. 2 KN). Karta zawiera odrębne od kodeksowych normy dotyczące godzin ponadwymiarowych (art. 35 ust. 2 KN). Godziny ponadwymiarowe inaczej niż godziny nadliczbowe są wcześniej ustalone (wynikają z planu zajęć) - por. Z. Kubot, *Praca ponadwymiarowa*, PiZS 2005, nr 12, s. 24 i 28. W orzecznictwie utrwalony jest także pogląd, że tylko przekroczenie norm czasu pracy ustalonych w Kodeksie pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Por. wyroki SN: z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01, OSNAPiUS 2004, nr 10, poz. 172; z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 294/02, OSNP 2004, nr 17, poz. 294; z dnia 19 lipca 2005 r. II PK 18/05, OSNP 2006, nr 7-8, poz. 113, OSP 2006, z. 11, poz. 132 z glosą P. Kucharskiego.

3. Karta Nauczyciela zawiera własną regulację dotyczącą obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Zawiera ją przepis art. 42a KN, który stanowi że organ prowadzący szkołę lub placówkę może określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia (ust. 1); obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela (ust. 2), nauczyciel korzystający z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może mieć godzin ponadwymiarowych, z wyjątkiem nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 6 KN (dotyczy to nauczycieli pełniących funkcje kierownicze) – ust. 3.

4. Karta Nauczyciela zawiera własną regulację dotyczącą długości tygodnia pracy oraz dni wolnych od pracy.

Przepis art. 42c KN stanowi, że nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy. Nauczycielom doksztalającym się, wykonującym inne ważne społecznie zadania lub - jeżeli to wynika z organizacji pracy w szkole - dyrektor szkoły może ustalić czterodniowy tydzień pracy (ust. 1); w szkołach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta

co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę. Nie dotyczy to nauczyciela pracującego w systemie kształcenia zaocznego (ust. 2); za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, wykonywane w dniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje odrębne wynagrodzenie, w wysokości ustalonej w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 30 ust. 5 KN (ust. 3); za pracę w święto, przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, ze 100% dodatkiem (ust. 4).

Jak wskazuje M. Szymańska (komentarz do art. 42a KN, LEX/el, WK 2016) przepisy Karty Nauczyciela nie przewidują w tym tygodniu, w którym wypada święto, obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczyciela. Analiza wskazanych przepisów jednoznacznie pokazuje jednak, że w przypadku udzielenia nauczycielowi innego dnia wolnego od pracy, w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy lub święto, musi to być jeden z dni pracy nauczyciela, tzn. dzień, w którym zgodnie z rozkładem zajęć powinien on je realizować. Oznacza to, że w tygodniu, w którym udzielono nauczycielowi dnia wolnego od pracy z powyższych przyczyn, nie zrealizuje on obowiązującego go wymiaru godzin zajęć.”

**B.** W kontekście argumentacji Sądu Okręgowego uzasadniającej przedstawienie pytań prawnych Sądowi Najwyższemu, osobnym zagadnieniem jest kwestia obowiązywania dla szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej wydanego na podstawie art. 30 ust. 7 KN rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r., w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej. Przewiduje ono (§ 6 ust. 5 tego rozporządzenia), że dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia - za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 KN, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy.

Starostwo Powiatowe w P. jako samorządowy organ prowadzący pozwaną placówkę nie wydał aktu określającego przypadki w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć. Zgodnie z literalnym brzmieniem art.42a KN nie był jednak do tego zobligowany. Pomimo upoważnienia ustawowego odstąpił zatem od wydania tego aktu. Akt ten w swej istocie, gdyby został wydany stanowiłby akt powszechnie obowiązującego prawa miejscowego, o którym mowa w art. 87 ust. 2 i art. 94



Konstytucji (co do zasady por.: A. Kisielewicz, *Regulamin dotyczący wynagrodzenia nauczycieli*, Prawo Pracy 2001, nr 12, s. 19) a z punktu widzenia Konstytucji miałby taką samą hierarchicznie moc prawną jak rozporządzenie wykonawcze wydane przez organ administracji rządowej.

C. W kontekście tego co zostało powiedziane powstaje jednak pytanie, czy wobec silnej argumentacji przemawiającej za brakiem podstaw do stosowania wobec nauczycieli art. 130 § 2 i § 3 k.p. stan ten pozostaje zgodny z Konstytucją.

Przepis art. 66 ust. 2 ustawy zasadniczej gwarantuje bowiem pracownikowi prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy. Bez wątplenia pod pojęciem pracownika należy tu rozumieć wszystkich pracowników bez względu na podstawę stosunku pracy, a więc także nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania (jak powodowie w niniejszej sprawie). Różnie natomiast można rozumieć pojęcie „prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy” a konkretnie jakie warunki muszą być spełnione, aby można było powiedzieć, że owo konstytucyjne prawo zostało zrealizowane.

Standard konstytucyjny nie nakazuje, aby realizacja tego prawa musiała w odniesieniu do każdej kategorii pracowników polegać na obligatoryjnym obniżeniu obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy. Standard konstytucyjny wyznaczony treścią tego przepisu zabrania jedynie obowiązywania takiej regulacji, która naruszałaby istotę zagwarantowanego w nim prawa. Istota tego prawa polega zaś wyłącznie na tym, że w dniu wolnym od pracy (w ustawowe święta) pracownik ma prawo do nieświadczenia pracy. Prawo to może być zarazem ograniczone zgodnie z art. 31 ust. 3 Konstytucji przez zobowiązanie pewnych kategorii pracowników do świadczenia pracy także w niedziele lub święta (por. wyrok TK z dnia 2 października 2012 r., K 27/11, OTK-A 2012, z. 9, poz. 102) o ile jest odpowiednio zrekompensowane (por. wyrok TK z dnia 23 lutego 2010 r., K 1/08, pkt III.8.3 uzasadnienia, OTK-A 2010, z. 2, poz. 14). Tylko wówczas, gdyby ustawodawca nie przewidział żadnej możliwej kompensacji, można byłoby mówić o naruszeniu istoty prawa wynikającego z art. 66 ust. 2 Konstytucji (por. wyrok TK z dnia 5 października 2015 r., SK 39/14, pkt III.4 uzasadnienia, OTK-A 2015, z. 9, poz. 140). Por. szerzej S. Jarosz-Żukowska w komentarzu do art. 66 Konstytucji (w:) Garlicki Leszek (red.), Zubik Marek (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II*, wyd. II, Wydawnictwo Sejmowe 2016, LEX/el. Konstatację tę potwierdza wprost sentencja wyroku TK w sprawie K 27/11, w którym Trybunał uznał, że art. 130 § 2<sup>1</sup> k.p., który stanowił, że jeżeli zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy święto przypada w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, to nie obniża ono wymiaru czasu pracy, jest zgodny z art. 66 ust. 2 Konstytucji.

Ostatecznie oznacza to, że brak w Karcie Nauczyciela, oraz w prawie miejscowym regulacji analogicznej do regulacji zawartej w art. 130 § 2 i § 3 k.p. nie narusza standardu konstytucyjnego ustanowionego w art. 66 ust. 2 ustawy zasadniczej.