



Sąd Najwyższy
Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
8-9/2018

BIULETYN
SĄDU NAJWYŻSZEGO
Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

REDAKCJA Eliza Maniewska

WSPÓŁPRACA Daniel Eryk Lach, 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

Spis treści

I. UCHWAŁY

Roszczenie pracownika o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia umowy o pracę (III PZP 4/18).....	4
--	---

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Składki na ubezpieczenie społeczne (III UZP 10/18).....	4
Odprawa dla członka korpusu służby cywilnej w związku z wygaśnięciem stosunku pracy (III PZP 5/18).....	11
Emerytura proporcjonalna (III UZP 9/18).....	16

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Tezy bieżących orzeczeń (Ewa Przedwojska).....	17
--	----

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr Dominik Wajda

Roszczenie pracownika o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia umowy o pracę (Notatka do sprawy III PZP 4/18).....	26
---	----

I. UCHWAŁY

Roszczenie pracownika o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia umowy o pracę

Postanowienie z dnia 8 listopada 2018 r. (III PZP 4/18)

Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały

B. Bieniek, J. Frańczak, Z. Myszka,

Sąd Najwyższy wydał postanowienie po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przedstawione do rozpoznania przez Sąd Okręgowy w W. postanowieniem z dnia 23 sierpnia 2018 r. (XXI Pa 176/18):

„czy pracownik ma roszczenie o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art.3 ust. 1 ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz.U. z 2016 r.poz.25) przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art.36 § 1 k.p.?”

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Składki na ubezpieczenie społeczne (III UZP 10/18)

Postanowieniem z dnia 12 września 2018 r. Sąd Apelacyjny w P. zwrócił się do Sądu Najwyższego z zagadnieniem prawnym:

"Czy zgodnie z art. 18 ust. 9 oraz ust. 10 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ubezpieczony ma prawo do proporcjonalnego zwrotu uiszczonych na rzecz organu rentowego składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku powstania niezdolności do pracy w miesiącu, za który została zapłacona składka w pełnej miesięcznej wysokości, wyłącznie w przypadku zadeklarowania najniższej podstawy wymiaru składek, czy też takie prawo przysługuje ubezpieczonemu również w przypadku zadeklarowania podstawy wymiaru składek wyższej niż minimalna?"

Zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpoznawaniu sprawy z odwołania Krzysztofa E. od decyzji z dnia 12 października 2016 r., Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P., ustalającej podstawę wymiaru składek Krzysztofa E. na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne emerytalne, rentowe, wypadkowe i dobrowolne ubezpieczenie chorobowe z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności we wskazanych decyzji okresach i kwotach.

Wyrokiem z dnia 25 maja 2017r. Sąd Okręgowy w P. w pkt 1 zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że podstawa wymiaru na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe, dobrowolne ubezpieczenie chorobowe z tytułu prowadzonej przez Krzysztofa E. i ustalił niższą podstawę wymiaru składek, w pkt 2 wyroku zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. na rzecz odwołującego zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

W toku rozpoznawania apelacji od powyższego wyroku wyłoniło się wskazane powyżej zagadnienie prawne.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że w świetle niekwestionowanych ustaleń faktycznych niniejszej sprawy sporna pozostawała jedynie prawidłowa wykładnia normy prawnej wynikającej z art. 18 ust. 9 i art. 18 ust. 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Norma ta określa prawo ubezpieczonych prowadzących pozarolniczą działalność do proporcjonalnego pomniejszenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, w przypadku powstania niezdolności do pracy trwającej przez część miesiąca, jeżeli z tego tytułu ubezpieczony spełnia warunki do przyznania zasiłku.

Przepis art. 18 ust. 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że za miesiąc, w którym nastąpiło odpowiednio objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi lub ich ustanie, i jeżeli trwały one tylko przez część miesiąca, kwotę najniższej podstawy wymiaru składek zmniejsza się proporcjonalnie, dzieląc ją przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca i mnożąc przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniu. Z kolei w myśl art. 18 ust. 10 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zasady zmniejszania najniższej podstawy wymiaru składek, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, stosuje się odpowiednio w przypadku niezdolności do pracy trwającej przez część miesiąca, jeżeli z tego tytułu ubezpieczony spełnia warunki do przyznania zasiłku.

Problem interpretacyjny norm prawnych zawartych w przytoczonych powyżej przepisach wynika z użycia przez ustawodawcę w art. 18 ust. 9 ustawy systemowej wyrażenia „kwotę najniższej podstawy wymiaru składek”. W oparciu o ten fragment dyspozycji normy prawnej wynikł bardzo poważny spór interpretacyjny, który nie został dotychczas rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy.

Zagadnienie prawne będące przedmiotem wątpliwości Sądu Apelacyjnego sprowadza się do udzielenia odpowiedzi na pytanie: czy zgodnie z art. 18 ust. 9 i art. 18 ust. 10 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - ubezpieczony prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą ma prawo do proporcjonalnego zmniejszenia składek ubezpieczeniowych w przypadku powstania niezdolności do pracy w miesiącu, za który została zapłacona składka ubezpieczeniowa w pełnej (miesięcznej) wysokości:

1. wyłącznie w przypadku zadeklarowania najniższej podstawy wymiaru składek,
2. czy też takie prawo przysługuje ubezpieczonemu również w przypadku zadeklarowania podstawy wymiaru składek wyższej niż minimalna.

Problem ten nie został do tej pory rozstrzygnięty przez jednoznaczne orzeczenie Sądu Najwyższego, natomiast wykładnia przedmiotowej normy prawnej budzi wątpliwości i wywołuje istotne rozbieżności w orzecznictwie sądów

powszechnych na terenie całego kraju w sprawach, w których stan faktyczny był podobny jak w niniejszej sprawie, jednakże zapadły w nich całkowicie odmienne rozstrzygnięcia.

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy opowiedział się za stanowiskiem korzystnym dla ubezpieczonego, uznając, że prawo, o którym mowa w art. 18 ust. 9 i art. 18 ust. 10 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - do proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe odwołującego prowadzącego pozarolniczą działalność, dotyczy również osób, które - tak jak ubezpieczony - zadeklarowały wyższą kwotę, aniżeli 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia. Stanowisko opowiadające się za zastosowaniem takiej wykładni zostało zaprezentowane również w wyrokach sądów apelacyjnych: Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 14 lutego 2017 r. sygn. akt III AUa 1603/16, Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 11 maja 2016 r. sygn. akt III AUa 1293/15, Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 28 stycznia 2016 r. sygn. akt III AUa 398/15, Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 28 kwietnia 2015 r. sygn. akt III AUa 1040/14, Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 23 maja 2013r. sygn. akt III AUa 1510/12 i Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 sierpnia 2013r. sygn. akt III AUa 2257/12.

W powyższych orzeczeniach sądów apelacyjnych zwraca się uwagę na to, że regulacja art. 18 ust. 9 ustawy systemowej nie odbiera ubezpieczonym, którzy zadeklarowali składkę na ubezpieczenia w rozmiarze przekraczającym ustawowe minimum, prawa do proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru składki w miesiącu, w którym nastąpiło objęcie ubezpieczeniem, bądź w przypadku niezdolności do pracy trwającej przez część miesiąca. Skoro prawo takie zachowują osoby deklarujące minimalną podstawę wymiaru składek, to tym bardziej winni z niego korzystać także ubezpieczeni wnoszący składki wyższe od minimalnych. Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadziło by do naruszenia zasady równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w zakresie obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne. Przedmiotowa regulacja miała na celu uniknięcie wątpliwości co do możliwości pomniejszenia składek zadeklarowanych w kwocie minimalnej - w wypadku zaistnienia określonych w nich przesłanek. W żadnym natomiast wypadku brzmienie art. 18 ust. 9 cyt. ustawy nie daje podstaw do przyjęcia braku możliwości proporcjonalnego pomniejszenia składek na ubezpieczenia społeczne przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą i deklarujące ich podstawę wymiaru w kwocie wyższej od minimalnej.

Ponadto wskazuje się, że prawidłowa interpretacja art. 18 ust. 9 i 10 ustawy systemowej skutkuje wnioskiem, że nie chodzi tutaj o zawężanie możliwości proporcjonalnego pomniejszenia jedynie najniższej podstawy wymiaru składek, ale podkreślenie, że nawet najniższa podstawa wymiaru podlega proporcjonalnemu pomniejszeniu. Skoro prawo do proporcjonalnego pomniejszenia podstawy wymiaru składek ustawodawca przyznał osobom deklarującym minimalną podstawę wymiaru składek, to tym bardziej takiego prawa nie można pozbawiać ubezpieczonych, którzy zadeklarowali wyższą podstawę wymiaru składek od minimalnych.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 11 maja 2016r. sygn. akt III AUa 1293/15 Sąd Apelacyjny w Białymstoku zwrócił uwagę, że na nieprawidłowość postępowania

organu rentowego w zakresie stosowania regulacji prawnej dotyczącej proporcjonalnego obniżenia podstawy wymiaru składek w odniesieniu do osób prowadzących działalność gospodarczą wskazał Zastępca Rzecznika Prawa Obywatelskich w swym piśmie z dnia 23 lipca 2015 r., stwierdzając w nim m.in., że pogląd organów rentowych, że proporcjonalne obniżenie podstawy wymiaru składek dotyczy wyłącznie osób prowadzących działalność gospodarczą, które zadeklarowały kwotę najniższej podstawy wymiaru pozostaje w kolizji z konstytucyjnymi zasadami równości wobec prawa oraz sprawiedliwości społecznej, jak również z treścią art. 2 ust. 1 i 2 ustawy systemowej. W tymże uzasadnieniu wyroku z dnia 11 maja 2016r. Sąd Apelacyjny w Białymstoku wskazał również odnośnie terminów zawartych w art. 47 ustawy systemowej dotyczących składania deklaracji rozliczeniowych, że przepisy ustawy systemowej nie przewidują sankcji za złożenie deklaracji po terminie takiej jaką chciałby zastosować organ rentowy - tj. skutkującej odmową proporcjonalnego zmniejszenia składki (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 24 kwietnia 2014 r., III AUa 1636/13).

Drugie i biegunowo odmienne stanowisko, zgodnie z którym w przepisie art. 18 ust. 10 ustawy systemowej chodzi o prawo do proporcjonalnego zmniejszenia składek wyłącznie w przypadku zadeklarowania najniższej podstawy wymiaru składek, zostało zawarte m. in. w wyrokach: Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 23 czerwca 2016 r. sygn. akt III AUa 175/16, Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 19 lipca 2016 r. sygn. akt III AUa 350/16, Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 7 czerwca 2016r. sygn. akt III AUa 130/16, Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 23 marca 2016 r. sygn. akt III AUa 294/15, Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 23 czerwca 2016r. sygn. akt III AUa 175/16, Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 11 czerwca 2014r. III AUa 361/14.

W powyższych orzeczeniach opowiadających się za tym drugim poglądem zwraca się uwagę na to, że wykładnia przepisów musi zawsze w pierwszym rzędzie brać pod uwagę językowe znaczenie tekstu prawnego. Stosując zasady wykładni językowej do ustalenia treści przepisu art. 18 ust. 9 ustawy systemowej wskazywano, że przepis ten przewidując możliwość proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru za miesiąc, w którym nastąpiło odpowiednio objęcie ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi lub ich ustanie i jeżeli trwały one tylko przez część miesiąca, stanowi, że "kwotę najniższej podstawy wymiaru składek zmniejsza się proporcjonalnie". Oznacza to, że możliwość korekty występuje tylko w przypadku, gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą była ustalona (zadeklarowana) w wysokości 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w ust. 8 art. 18 ustawy systemowej. Wskazana regulacja pozostawiając bowiem osobom prowadzącym pozarolniczą działalność możliwość określenia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ustaliła jednocześnie jej dolną granicę. Faktycznie zatem najniższa podstawa wymiaru może być zadeklarowana (ustalona) w wysokości 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek ogłoszonego w trybie art. 19 ust. 10 ustawy systemowej na dany rok kalendarzowy. Jak wprost wynika z przepisu art. 18 ust. 10 cyt. ustawy powyższe zasady

zmniejszenia najniższej podstawy wymiaru składek stosuje się odpowiednio w przypadku niezdolności do pracy trwającej przez część miesiąca, jeżeli z tego tytułu ubezpieczony spełnia warunki do przyznania zasiłku.

Wykładnia językowa wskazuje zatem, że wyłącznie zadeklarowanie przez osobę ubezpieczoną prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą najniższej podstawy wymiaru składek uprawnia osobę ubezpieczoną do zażądania zwrotu nadpłaconych składek w przypadku powstania niezdolności do pracy w miesiącu, za który została zapłacona składka ubezpieczeniowa w pełnej (miesięcznej) wysokości. Co istotne, na ten rodzaj wykładni powołuje się Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydający decyzje odmowne w przypadku żądania zwrotu nadpłaconych składek w sytuacji zadeklarowania podstawy wymiaru w kwocie wyższej niż minimalna.

Argumentem przemawiającym za zastosowaniem ścisłej wykładni językowej jest konstatacja, iż wykładnia literalna jest podstawowym rodzajem interpretacji norm prawnych i powinna znaleźć pełne zastosowanie w każdym przypadku, w którym zastosowanie wykładni językowej nie prowadzi do rezultatów absurdalnych czy też sprzecznych z podstawowymi zasadami porządku prawnego obowiązującego na danym terytorium. Kolejną przesłanką konieczności zastosowania wykładni językowej w zakresie interpretacji przedmiotowych norm prawnych jest to, że przepisy prawa ubezpieczeń społecznych powinny być interpretowane ściśle, a więc niedopuszczalna jest ich wykładnia rozszerzająca. Tymczasem gdyby intencją ustawodawcy było ustalenie możliwości proporcjonalnego obniżenia każdej podstawy wymiaru, to wówczas w treści przepisów art. 18 ust. 9 i 10 ustawy systemowej znalazłoby się określenie „najniższej”, lecz np. „zadeklarowanej podstawy”.

Ponadto - uzasadniając to drugie stanowisko prezentowane w orzecznictwie - można zauważyć i to, że wyniki przedstawionej wykładni językowej znajdują potwierdzenie także w wykładni celowościowej, bowiem w przypadku osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i ich wysokość nie są powiązane z osiągniętym faktycznie przychodem, lecz wyłącznie z istnieniem tytułu ubezpieczenia i zadeklarowaną przez ubezpieczonego kwotą, niezależnie od tego, czy ubezpieczony osiąga przychody i w jakiej wysokości. Po stronie osoby prowadzącej pozarolniczą działalność istnieje zatem uprawnienie do zadeklarowania w granicach zakreślonych ustawą dowolnej kwoty jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, wobec czego sposób w jaki realizuje to uprawnienie zależy wyłącznie od jej decyzji. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest zresztą uprawniony do kwestionowania kwoty zadeklarowanej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli mieści się ona w granicach określonych ustawą systemie ubezpieczeń społecznych (uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2010 r., II UZP 1/10, Lex nr 575822). Konsekwencją takiego rozumowania jest przyjęcie, że prawo do proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dotyczy tylko podstawy wskazanej w wysokości minimalnej wymaganej przepisami prawa. Skoro bowiem osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą, jak wyżej podniesiono, posiada swobodę deklarowania kwoty podstawy wymiaru, to

posiada ona uprawnienie do samodzielnego określania tej podstawy także w przypadku, gdy podlega ubezpieczeniu tylko przez część miesiąca lub przez część miesiąca jest niezdolna do pracy spełniając z tego tytułu warunki do przyznania zasiłku.

W orzeczeniach opowiadających się za drugim z prezentowanych poglądów nie dostrzeżono także naruszenia zasady równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w zakresie obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek. Wskazano mianowicie, że przepis art. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przewidując zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zakazuje ich różnicowania ze względu na płeć, stan cywilny, stan rodzinny, co oznacza, że nie ma podstaw prawnych do czynienia między ubezpieczonymi różnic związanych w ww. kryteriach, tj. z płcią, stanem cywilnym czy też stanem rodzinnym. Nie oznacza to jednak, że wyłączone są różnice w uprawnieniach ubezpieczonych w zależności od wysokości zadeklarowanej podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie. Z cytowanego przepisu nie da się wywieść zakazu wprowadzania zróżnicowania sytuacji osób deklarujących i opłacających składki w kwocie wyższej niż minimalnej i osób opłacających składki od minimalnej podstawy wymiaru, a w konsekwencji różnicowania możliwości zmniejszania zadeklarowanej podstawy wymiaru. Swoboda ustawodawcy do określania obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne świadczeń w ramach poszczególnych systemów ubezpieczenia, jest szeroka, kwestia zaś celowości i słuszności wprowadzenia odrębnej regulacji w ubezpieczeniu ww. kategorii osób ubezpieczonych prowadzących działalność gospodarczą nie podlega ocenie sądów powszechnych rozpoznających sprawy z zakresu zabezpieczenia społecznego.

Jak widać istnieje w ramach orzekania przez sądy powszechne dwugłos, który nie został rozstrzygnięty do tej pory przez Sąd Najwyższy. Sąd Najwyższy jedynie marginalnie zajął się kwestią prawidłowej wykładni art. 18 ust. 9 i 10 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W uzasadnieniu orzeczenia z 8 października 2015 r. (I UK 449/14) Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że uchyla się spod kontroli Sądu Najwyższego kwestia prawidłowej wykładni art. 18 ust. 9 i 10 ustawy systemowej. Jednocześnie Sąd Najwyższy stwierdził, że nie rozstrzygając tego zagadnienia, marginalnie jedynie należy wskazać na stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 11 czerwca 2014 r., III AUa 361/14 (Lex nr 1474575), z odwołaniem się do wywodów zawartych w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 2010 r., II UZP 1/10 (OSNP Nr 21-22/2010, poz. 267). Nie został jednak przeprowadzony przez Sąd Najwyższy żaden pogłębiony wywód jurydyczny w zakresie przedmiotowego zagadnienia prawnego, w związku z czym orzeczenie zapadłe w sprawie I UK 449/14 nie stanowi podstawy do formułowania jednoznacznych wniosków. Odpowiedzi na przedmiotowe zagadnienie prawne nie przynosi również przywołana uchwała Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 2010 r., bowiem w uchwale tej Sąd Najwyższy nie dokonał wykładni art. 18 ust. 9 i 10 ustawy systemowej, a jedynie ustalił, że ubezpieczony prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą ma prawo do zadeklarowania dowolnej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, o ile mieści się to w granicach wyznaczonych przez ustawę.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego z powyższych orzeczeń nie sposób zatem wyprowadzić jednoznacznych wniosków w omawianej kwestii, a przedmiotowy spór interpretacyjny nie został dotychczas rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy poprzez opowiedzenie się za prawidłowością pierwszego albo drugiego z zaprezentowanych wyżej poglądów.

Wydaje się jednak w ocenie Sądu Apelacyjnego, że na przedstawione powyżej zagadnienie prawne należy odpowiedzieć w sposób oddający prymat wykładni funkcjonalnej, tj. uznając, że proporcjonalne zmniejszenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób prowadzących działalność gospodarczą przewidziane w art. 18 ust. 9 i 10 cyt. ustawy dotyczy wszystkich zadeklarowanych kwot, a nie tylko kwoty najniższej podstawy wymiaru składek. Zastosowanie wykładni funkcjonalnej prowadzi do wniosku, że brzmienie art. 18 ust. 9 i 10 cyt. ustawy nie powoduje zawężenia możliwości proporcjonalnego pomniejszenia jedynie najniższej podstawy wymiaru składek, lecz tylko wskazania, że nawet najniższa podstawa wymiaru może ulec proporcjonalnemu obniżeniu.

Sąd Apelacyjny miał na uwadze zastosowanie w przypadku przedmiotowych norm prawnych wnioskowania logicznego afortiori a maiore ad minus. Skoro bowiem ustawodawca zezwala na dokonanie korekty nadpłaconej składki w przypadku zadeklarowania najniższej podstawy wymiaru składek, to tym bardziej możliwa jest korekta nadpłaconych składek w przypadku zadeklarowania podstawy wymiaru składek w wyższej wysokości. W istocie odmienna interpretacja, taka jaką prezentuje pozwany, prowadziłaby do nieuzasadnionego uprzywilejowania tych ubezpieczonych, którzy zadeklarowali podstawę wymiaru składek w minimalnej wysokości i w konsekwencji do naruszenia zasady równego traktowania wszystkich ubezpieczonych. Nie można bowiem różnicować sytuacji ubezpieczonych, którzy w danym miesiącu zadeklarowali minimalną podstawę wymiaru składek od sytuacji tych, którzy podstawę tę określili w innej wysokości. Ubezpieczeni deklarujący minimalną podstawę wymiaru składek byłiby bowiem wówczas nieuzasadnienie uprzywilejowani, gdyby stosować wykładnię językową.

Ponadto zdaniem Sądu Apelacyjnego zastosowanie zawężającej wykładni językowej art. 18 ust. 9 oraz 10 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych prowadziłoby do sytuacji, w której organ rentowy ma prawo zachować świadczenie nienależne. Podczas występowania niezdolności do pracy stwierdzonej stosownym orzeczeniem lekarskim ubezpieczony nie ma bowiem w ogóle obowiązku opłacania składek innych niż składka zdrowotna, a zatem nie ma obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne oraz na Fundusz Pracy, toteż w razie opłacenia tych składek powstaje nadpłata, niezależnie od tego, jaką podstawę wymiaru składek zadeklarował ubezpieczony. Jeżeli zaś nie ma obowiązku uiszczania świadczenia publicznoprawnego, a zostało to dokonane, to występuje nadpłata. Interpretacja językowa prowadziłaby zatem do uznania, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma prawo zachować świadczenie, pomimo iż świadczenie to było nienależne, co jest przecież rezultatem sprzecznym z podstawowymi zasadami prawa.

Zastosowanie ścisłej wykładni językowej prowadziłoby więc do sprzeczności otrzymanego rezultatu z normami aksjologicznymi wyższego rzędu, tj. zasadą

równości wobec prawa i zasadą proporcjonalności, a także byłoby sprzeczne z zasadami logiki formalnej. Stąd też wykładnia językowa przedmiotowych norm prawnych nie może zostać uznana za wystarczającą.

Mając na uwadze wyżej opisany dwugłos w orzecznictwie sądów powszechnych i brak jednoznacznego orzeczenia Sądu Najwyższego w tym przedmiocie, Sąd Apelacyjny przy rozpoznawaniu apelacji powziął wątpliwości w zakresie rozstrzygnięcia, czy prawidłowe jest stanowisko Sądu I instancji, że prawo do proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe odwołującego prowadzącego pozarolniczą działalność, o którym mowa w art. 18 ust. 9 i art. 18 ust. 10 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, dotyczy również osób, które - tak jak ubezpieczony - zadeklarowały wyższą kwotę, aniżeli 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia. Czy też trafne jest stanowisko apelującego organu rentowego, że prawo do proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe odwołującego prowadzącego pozarolniczą działalność, o którym mowa w art. 18 ust. 9 i art. 18 ust. 10 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ma zastosowanie wyłącznie w przypadku zadeklarowania najniższej podstawy wymiaru składek.

Rozstrzygnięcie tego zagadnienia prawnego przez Sąd Najwyższy ma doniosłe znaczenie dla rozpoznania niniejszej sprawy przez Sąd Apelacyjny. Ponadto jednoznaczne rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy omawianego zagadnienia prawnego, zniweluje rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych w tym przedmiocie, co do interpretacji tak istotnej dla ubezpieczonych normy prawnej.

Z przyczyn powyższych i na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny przedstawił Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne o treści jak w sentencji postanowienia.

Odprawa dla członka korpusu służby cywilnej w związku z wygaśnięciem stosunku pracy (III PZP 5/18)

Postanowieniem z dnia 25 października 2018 r. Sąd Okręgowy w L. zwrócił się do Sądu Najwyższego z zagadnieniem prawnym:

„czy pracownikowi, którego stosunek pracy wygasł na podstawie art. 170 ust 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. 2016 r. poz. 1948) przysługuje odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz.U. z 2016 r. poz. 1474), czy jednorazowa odprawa na podstawie art. 163 ustawy z dnia 23 sierpnia 2009 roku o Służbie Celnej (tekst jednolity Dz.U. z 2016 r. poz. 1799 ze zm.)?”

Przedstawione zagadnienie powstało przy rozpoznawaniu powództwa Andrzeja W. Przeciwno I. w L o odprawę pieniężną.

Rozstrzygając apelację od wyroku z dnia 21 czerwca 2018 r. Sądu Rejonowego w B., Sąd Okręgowy powziął poważne wątpliwości prawne, sprowadzające się do zbadania wzajemnych relacji pomiędzy przepisem art. 170 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej oraz art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a także pomiędzy przepisem art. 170 ust. 4 przepisów wprowadzających ustawę o KAS oraz art. 163 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o Służbie Celnej.

Przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych oraz o Służbie Celnej zawierają osobne podstawy prawne przyznania odprawy pieniężnej, bądź jednorazowej odprawy z uwagi na wygaśnięcie stosunku pracy, odmiennie określając wysokość tych odpraw. Dotychczas powyższa kwestia nie była przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego, a jej wyjaśnienie jest niezbędne do prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawie niniejszej. Ponadto zapewni prawidłowe stosowanie prawa u pracodawców o takim samym statusie prawnym jak pozwany, gdyż bieżące orzecznictwo w analogicznych sprawach jest niejednolite.

Przechodząc do meritum Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności podniósł, że bezspornym jest, iż stosunek pracy powoda wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 roku na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, wobec nieotrzymania pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, o których mowa w art. 165 ust. 7 ustawy. W takiej sytuacji, w myśl art. 170 ust. 4 ustawy pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3, a więc ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o Służbie Celnej. Kwestią sporną jest natomiast ocena, czy przepis ten znajdzie zastosowanie również do osób zatrudnionych w dotychczasowej Służbie Celnej na podstawie stosunku pracy.

Z jednej strony już sam art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS wymienia osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę oraz funkcjonariuszy pełniących służbę, traktując ich w sposób jednakowy w zakresie wygaśnięcia stosunku pracy. W dalszej kolejności art. 170 ust. 4 wskazuje, że w przypadku tych osób pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3.

Właściwe odczytanie powyższych przepisów może zatem brzmieć następująco: „Stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 roku, jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 roku nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. W tym przypadku pracownikom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3” oraz „Stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 roku, jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 roku, nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki pełnienia służby. W tym przypadku funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku

z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3”. Zdania te połączone są koniunkcją, przez co nie jest możliwym oddzielanie sytuacji pracowników od sytuacji funkcjonariuszy, jeśli chodzi o sposób ustalania wysokości odprawy.

Konsekwencją normy prawnej wyływającej z powyższych przepisów jest również odpowiednie zastosowanie jej do pracowników zatrudnionych w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych i wykonujących zadania w komórkach organizacyjnych urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw instytucji finansowych, czemu ustawodawca wprost dał wyraz w art. 170 ust. 6 ustawy wprowadzającej KAS. Dyspozycja art. 170 ust. 1 i ust. 4 obejmuje więc szerszy krąg podmiotów, niż tylko pracowników i funkcjonariuszy byłej Służby Celnej.

Powyższe stanowisko prowadzi do wniosku, że pracownicy oraz funkcjonariusze traktowani są na równi jeśli chodzi o należną im odprawę. Zawarte w art. 170 ust. 4 przepisów wprowadzających ustawę o KAS słowo „odpowiednio” w takiej sytuacji pełni jedynie funkcję odsyłającą do przepisów, według których ustalić należy wysokość tej odprawy. Co prawda art. 163 ust. 1 uchylonej ustawy o Służbie Celnej dotyczy jedynie funkcjonariuszy, jednak sposób ustalania wysokości odprawy będzie miał zastosowanie również do pracowników, o czym przesądza art. 170 ust. 4 przepisów wprowadzających ustawę o KAS.

Jednocześnie nie ma przeszkód, aby do powoda zastosować przepisy uchylanej ustawy o Służbie Celnej. Zgodnie z art. 159 pkt 3 w zw. z art. 260 przepisów wprowadzających KAS ustawa o Służbie Celnej traci moc z dniem 28 lutego 2017 roku. Od dnia następnego, tj. od 1 marca 2017 roku dotychczas zatrudnieni w niej pracownicy znaleźli się zatem w swoistym okresie przejściowym, w trakcie którego trwał proces przedkładania propozycji określających nowe warunki zatrudnienia. Miał on trwać do dnia 31 maja 2017 roku i zakończyć się przedstawieniem nowych warunków zatrudnienia, bądź ich nieprzedstawieniem pracownikowi. Cały proces miał zatem obowiązywać od dnia 1 marca 2017 roku do dnia 31 maja 2017 roku. Dopiero po jego negatywnym zakończeniu dla dotychczasowych pracowników uruchomiona została możliwość dochodzenia świadczeń z art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej KAS. Warunkiem niezbędnym przyznania odprawy było więc jednoczesne spełnienie dwóch przesłanek, tj. zatrudnienie w dotychczasowym, szeroko pojętym aparacie skarbowym państwa i brak propozycji dalszego zatrudnienia. Struktura tego aparatu została zmieniona dopiero z dniem 1 marca 2017 roku, a zatem obowiązujące do tej pory przepisy mogą mieć zastosowanie. Tym bardziej, że odesłanie do nich dotyczy jedynie sposobu ustalania wysokości odprawy.

Strona pozwana argumentowała jednocześnie, że w stosunku do pracowników należy zastosować sposób ustalania wysokości odprawy zgody z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Trzeba jednak zauważyć, że na żadnym etapie procesu od wygaśnięcia stosunku pracy, a następnie określania sposobu ustalania wysokości odprawy pieniężnej, ustawodawca nie przewiduje stosowania tej ustawy.

Powyższe stanowisko zostało zaprezentowane m.in. w wyrokach Sądu Okręgowego w Kielcach z dnia 25 kwietnia 2018 roku, sygn. akt V Pa 20/18 (Portal Orzeczeń Sądów Powszechnych) oraz Sądu Rejonowego w Puławach z dnia 31 sierpnia 2018 roku, sygn. akt IV P 113/18 (Lex nr 2550232).

W tę linię wykładni wpisuje się także zaskarżony wyrok Sądu I instancji. Jednakże w orzecznictwie sądów powszechnych można spotkać również odmienny punkt widzenia, do którego nawiązuje apelant. Rozpatrując możliwość przyznania pracownikowi Służby Celnej odprawy w wysokości wskazanej w art. 163 uchylanej ustawy o Służbie Celnej, należy bowiem odnieść się do pozostałych regulacji w niej zawartych. Zgodnie z art. 23 ust. 1 tej ustawy w jednostkach organizacyjnych Służby Celnej mogą pełnić służbę funkcjonariusze, być zatrudnieni członkowie korpusu służby cywilnej, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1345, tekst jedn. ze zm.) oraz być zatrudnieni pracownicy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1511, tekst jedn. ze zm.). Uchylana ustawa zawierała więc wyraźne rozróżnienie na trzy grupy osób pracujących lub pełniących służbę w Służbie Celnej. Natomiast przepis art. 163 ustawy odnosi się wyłącznie do funkcjonariuszy, tj. do osób pełniących służbę. Jednocześnie ustawa nie zawiera regulacji odnoszących się do pozostałych grup pracowników. Tym samym art. 163 należy traktować jako przepis szczególny, którego nie można interpretować rozszerzająco, a więc nie można odnosić go do pozostałych pracowników. W takiej sytuacji należy do nich stosować przepisy ogólne. Zarówno ustawa o służbie cywilnej, jak i ustawa o pracownikach urzędów państwowych zawierają natomiast regulacje pozwalające stosować ustawę o zwolnieniach grupowych.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy uznał, że rozróżnienie w art. 170 ustawy wprowadzającej KAS na pracowników oraz funkcjonariuszy, pomimo łącznego traktowania ich w procesie przedstawiania nowych warunków zatrudnienia albo pełnienia służby, znajduje uzasadnienie także przy ustalaniu wysokości odprawy. Odesłanie z art. 170 ust. 4 przepisów wprowadzających KAS w takiej sytuacji wskazuje na zastosowanie art. 163 uchylanej ustawy o Służbie Celnej wyłącznie do funkcjonariuszy. Natomiast pracownikom korpusu cywilnego przysługuje odprawa na zasadach ogólnych, w tym przypadku na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Wątpliwości Sądu rozpoznającego sprawę budziła także użyta w art. 170 ust. 4 przepisów wprowadzających ustawę o KAS alternatywa rozłączna poprzez użycie spójnika „albo”. W odróżnieniu od wskazanej wyżej interpretacji odnoszącej się do równoważnego traktowania pracowników i funkcjonariuszy (koniunkcja „oraz”) możliwe jest odczytanie zawartej w przepisie normy w sposób następujący: „Stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 roku, jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 roku nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. W tym przypadku pracownikom przysługują świadczenia należne w związku z likwidacją urzędu” oraz „Stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 roku, jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 roku, nie otrzymają pisemnej propozycji

określającej nowe warunki pełnienia służby. W tym przypadku funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3”.

Wskazana alternatywa nakazuje wobec pracowników stosować przepisy dotyczące należności w związku z likwidacją urzędu, a w przypadku funkcjonariuszy przepisy dotyczące należności w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej. Warto zaznaczyć, że art. 163 uchylonej ustawy o Służbie Celnej odnosi się wyłącznie do zniesienia lub reorganizacji jednostki organizacyjnej, a nie do likwidacji urzędu. Taką interpretację przepisów uzasadnia również zastosowanie w art. 170 ust. 4 przepisów wprowadzających ustawę o KAS wyrażenia w liczbie mnogiej „świadczenia”, co wskazuje na różne rodzaje, a więc podstawy prawne przysługujących odpraw. Ustawodawca nie ujednotocił wprost odprawy przysługującej pracownikom i funkcjonariuszom, co byłoby uzasadnione zgodnie z przedstawioną wyżej wykładnią równoważnego traktowania obu grup.

Powód na żadnym etapie swojego zatrudnienia nie był funkcjonariuszem, będąc zatrudnionym od dnia 1 lutego 2003 roku na podstawie umowy o pracę. W takiej sytuacji stosowanie korzystniejszych dla niego przepisów odnoszących się wyłącznie do funkcjonariuszy nie byłoby uzasadnione. Należy zauważyć, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodów innych niż reorganizacja aparatu skarbowego państwa na podstawie ustawy o KAS i przepisów wprowadzających ustawę o KAS, zastosowanie miałyby przepisy ogólne i powód nie miałby roszczenia o jednorazową odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. W trakcie swojego zatrudnienia nie wypracował sobie bowiem przywilejów, jakie przysługiwały funkcjonariuszom, co stawiałoby go w sytuacji w stosunku do nich uprzywilejowanej. Natomiast przepis art. 170 przepisów wprowadzających ustawę o KAS nie reguluje tej kwestii w sposób jednoznaczny.

Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę, że obecnie obowiązujący art. 250 ust. 4 ustawy o KAS stanowi, że funkcjonariuszowi służby stałej, zwolnionemu ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej KAS, przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w ust. 1-3. Jest to regulacja tożsama w stosunku do art. 163 ust. 4 uchylanej ustawy o Służbie Celnej. Prowadzi to do wniosku, że zamiarem ustawodawcy była kontynuacja rozróżnienia sytuacji prawnej pracowników oraz funkcjonariuszy, w tym odnośnie przysługującej im odprawy.

Powyższe stanowisko zostało zaprezentowane m.in. w wyrokach Sądu Rejonowego w Nowym Sączu z dnia 29 maja 2018 roku, sygn. akt IV P 44/18 (Portal Orzeczeń Sądów Powszechnych) oraz Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 18 września 2018 rok, sygn. akt VII P, 318/18 (Portal Orzeczeń Sądów Powszechnych). Mając powyższe na uwadze, w obecnym stanie prawnym powstało zagadnienie prawne budzące poważną wątpliwość co do zastosowania wobec pracowników, których stosunek pracy wygasł na podstawie art. 170 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, przepisów o odprawie pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, bądź przepisów o jednorazowej odprawie na podstawie art. 163 uchylonej ustawy o Służbie Celnej. Wykładnia językowa omawianych przepisów prowadzi do odmiennych wniosków, podobnie jak wykładnia

celowościowa. Odprawa w wysokości maksymalnie trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych powoduje bowiem nierówne traktowanie osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz funkcjonariuszy Służby Celnej w zakresie przysługującej im odprawy w sytuacji, gdy materialnoprawna podstawa tego świadczenia, tj. art. 170 ust. 4 nie wprowadza rozróżnienia dla obu tych grup. Jednocześnie cały proces związany z proponowaniem nowych warunków zatrudnienia lub pełnienia służby, trwający od dnia 1 marca 2017 roku do dnia 31 maja 2017 roku również w sposób jednakowy odnosi się zarówno do pracowników, jak i funkcjonariuszy. Z drugiej zaś strony rozróżnienie obu grup wynika z pozycji prawnej, jaką w aparacie skarbowym zajmują funkcjonariusze pełniący służbę w porównaniu do pracowników korpusu cywilnego zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Pracownik nie jest funkcjonariuszem i biorąc to pod uwagę rozróżnienie w wysokości wynagrodzenia jest uzasadnione.

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie powyższej kwestii będzie miało bezpośredni wpływ na wynik sprawy rozpoznawanej przez sąd odwoławczy. Jest to podstawowa przesłanka przedstawienia zagadnienia prawnego Sądowi Najwyższemu. Sąd pytający opisując zagadnienie nawiązał również do stanowiska zawartego we wniesionej apelacji, a także do stanowiska strony powodowej wraz z zawartymi argumentami na poparcie każdego z nich. Wątpliwości Sądu Okręgowego mają przy tym charakter abstrakcyjny, ponieważ obowiązujące przepisy, przy uwzględnieniu wszystkich rodzajów wykładni, nie pozwalają na jednoznaczne rozstrzygnięcie sprawy (postanowienia SN z dnia 23 lutego 2018 r., III CZP 99/17, Legalis nr 1746753; z dnia 7 marca 2018 r., III UZP 1/18, Lex nr 2467695; z dnia 10 sierpnia 2018 r., III CZP 16/18, Legalis nr 1812333).

Emerytura proporcjonalna (III UZP 9/18)

Postanowieniem z dnia 13 listopada 2018 r. Sąd Najwyższy zwrócił się do powiększonego składu Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„czy wysokość emerytury proporcjonalnej, ustalonej zgodnie z art. 9 ust. 4 w związku z ust. 3 umowy o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki z 2 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2009 r. Nr 46, poz. 374), jest korzystniejsza tylko wtedy, gdy jest wyższa od wysokości emerytury pełnej, ustalonej wyłącznie na podstawie okresów ubezpieczenia zgromadzonych na podstawie przepisów prawa Rzeczypospolitej Polskiej, czy też ubezpieczony może wybrać w Polsce emeryturę proporcjonalną jako korzystniejszą ze względu na amerykańskie przepisy o redukcji świadczeń (Windfall Elimination Provision)?”

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Ewa Przedwojska

Tezy bieżących orzeczeń

Sprawy z zakresu prawa pracy

Odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy

Wyrok SN z dnia 6 września 2018 r., II PK 228/17
Sędzia spraw. R. Spyt

Przyznanie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie (jedynej łączącej strony umowy o pracę) przewidzianego dla umów bezterminowych *prima facie* wyklucza odszkodowanie odnoszące się do umów terminowych. W związku z tym orzeczenie sądu pierwszej instancji zasądzające odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. zamiast zgłoszonego żądania odszkodowania z art. 50 § 3 k.p. stanowi rozstrzygnięcie o całości żądania i oznacza także negatywny osąd co do odszkodowania w oparciu o art. 50 § 3 k.p.

Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem

Wyrok SN z dnia 10 października 2018r., I PK 128/17
Sędzia spraw. K. Staryk

Art. 45 § 3 k.p. obejmuje tylko określone sytuacje pracowników wyraźnie wskazane w Kodeksie pracy i ponadto przypadki ochrony zatrudnienia z innych ustaw szczególnych. Pracownik uprawniony do obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. nie jest objęty ochroną z art. 45 § 3 k.p., a Sąd nie jest związany roszczeniem pracownika o przywrócenie do pracy.

Ryczałt z tytułu podróży służbowej

Wyrok SN z dnia 6 listopada 2018 r., I PK 145/17
Sędzia spraw. R. Spyt

Orzecznictwo Sądu Najwyższego prezentuje ustabilizowane poglądy w pięciu kwestiach: 1) po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 24 listopada 2016 r., K 11/15 (Dz. U. z 2016 r., poz. 220), art. 77⁵ k.p. nadal ma odpowiednie

zastosowanie do czasu pracy kierowców, 2) brak uregulowania kwestii rozliczania kosztów noclegu w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę powoduje konieczność sięgnięcia do tego przepisu, a za jego pośrednictwem do rozporządzeń wykonawczych wydanych na podstawie art. 77⁵§ 3 k.p., 3) postanowienie w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, że pracownikowi (kierowcy) nie przysługuje ryczałt za nocleg, gdy miał możliwość odbycia go w przystosowanej do tego kabinie pojazdu, oznacza brak regulacji kwestii kosztów noclegu pracownika w podróży służbowej, 4) sam nocleg w kabinie pojazdu, nawet o podwyższonym standardzie, nie niweczy zasadności żądania zasądzenia ryczałtów w związku z podróżą służbową, 5) ryczałt określony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę może być niższy od ustalonego w przepisach wykonawczych, ale tak ukształtowany, aby dawał rzeczywistość, a nie iluzoryczną możliwość zrealizowania tej potrzeby.

Nauczyciel

Wyrok SN z dnia 21 listopada 2018 r., I PK 154/17
Sędzia spraw. K.Staryk

Nauczyciel, który mając uzasadnioną obawę utraty zatrudnienia, wyraził zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć w trybie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela w drodze porozumienia, ale równocześnie kwestionował wystąpienie przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, zachowuje uprawnienie do sądowej merytorycznej oceny działań pracodawcy na podstawie tych przepisów, łącznie z weryfikacją kryteriów wytypowania nauczyciela do ograniczenia wymiaru zajęć.

Ustalenie istnienia stosunku pracy

Wyrok SN z dnia 8 listopada 2018 r., III PK 110/17
Sędzia spraw. B. Bieniek

Parametrem oceny właściwości świadczenia pracy (ryzyko pracodawcy) mogą być regulacje, wynikające z odrębnych od Kodeksu pracy przepisów prawa.

Odpowiedzialność materialna pracownika

Wyrok SN z dnia 21 listopada 2018 r., I PK 167/17
Sędzia spraw. Z. Myszka

Odpowiedzialność materialna głównego księgowego za szkody spowodowane obowiązkiem zapłaty przez jego pracodawcę (płatnika podatków) karnych odsetek od nieterminowo opłaconych ze sprawczego zawinienia tego pracownika (głównego księgowego) należności podatkowych (art. 114 w związku z art. 119 k.p.) nie podlega

na zasadzie *compensatio lucri cum damno* pomniejszeniu o odsetki uzyskane z operacyjnego lokowania przez pracodawcę wolnych środków finansowych (obejmujących niedopłaty podatkowe) w systemie lokat bankowych *over night*.

Służba cywilna

Wyrok SN z dnia 20 listopada 2018 r., III PK 114/17
Sędzia spraw. D. Miąsik

Odwołanie ze stanowiska inspektora kontroli skarbowej równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowi wyłączną kompetencję GIKS i to powody odwołania wskazane w jego piśmie wyznaczają zakres postępowania sądowego w sprawie z powództwa odwołanego inspektora.

Niewypłacalność pracodawcy

Wyrok SN z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 181/17
Sędzia spraw. P. Prusinowski

Przepis art. 2 ust 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r., poz. 1433), w zakresie w jakim wyklucza niewypłacalność pracodawcy będącego stowarzyszeniem wpisanym również do rejestru przedsiębiorców, jest niezgodny z dyrektywą 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). Osoba uprawniona może dochodzić swoich roszczeń od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na podstawie dyrektywy.

Przedawnienie roszczeń

Wyrok SN z dnia 30 października 2018 r., I PK 126/17
Sędzia spraw. K. Gonera

Do przedawnienia roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych stosuje się art. 291 par. 2 k.p. (w razie wyrządzenia szkody z winy nieumyślnej) albo art. 291 par. 3 k.p. w związku z art. 442-1 par. 1 k.c. (w razie wyrządzenia szkody z winy umyślnej).

Termin rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika

Wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2018 r., I PK 101/17
Sędzia spraw. H. Kiryło

Z punktu widzenia regulacji art. 52 § 2 k.p. istotne jest to, kto w świetle obowiązujących u pracodawcy przepisów był uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w czasie, gdy doszło do popełnienia przez pracownika czynu (czynów), stanowiących przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeśli do tego organu dotarły informacje na temat zachowania pracownika, to późniejsze przekształcenia podmiotowe (na przykład przejście zakładu na innego pracodawcę) lub zmiany organizacyjne po stronie pracodawcy, a także zmiany składu osobowego organu dokonującego w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, jak również zmiana statusu samego pracownika, implikująca kompetencję innego organu do rozwiązania stosunku pracy (na przykład odwołanie pracownika z członkostwa zarządu i przejście uprawnienia do rozwiązania stosunku zatrudnienia z rady nadzorczej na zarząd czy prokurenta) nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. W sytuacji, gdy wszystkie zarzucane powodowi naganne zachowania przypadały na okres pełnienia przez niego funkcji prezesa jednoosobowego zarządu spółki, to istotne jest, czy rada nadzorcza lub którykolwiek z jej członków powzięli o tym wiedzę do momentu odwołania powoda z zajmowanego stanowiska.

Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego

Wyrok SN z dnia 18 października 2018 r., I UK 229/17

Sędzia spraw. K. Staryk

1. Dokument A1 może być wydany jedynie przez instytucję uprawnionego państwa, a więc instytucję państwa właściwego ustawodawstwa. Determinuje to wcześniejsze uzyskanie (najlepiej jednoznacznej, pisemnej) akceptacji instytucji właściwego państwa w kwestii właściwego ustawodawstwa, chyba, że instytucja ubezpieczeniowa ustala jako właściwe ustawodawstwo swojego państwa. Wspólne porozumienie może dotyczyć ustalenia niewykonywania pracy na terenie konkretnego państwa, podlegania konkretnemu ustawodawstwu, jak i braku podlegania ustawodawstwu danego państwa, mimo wykonywania pracy w określonych warunkach (na przykład pracy o charakterze marginalnym).

2. Po uzyskaniu przez ubezpieczonego zaświadczenia na formularzu A1 z zagranicznej, unijnej instytucji ubezpieczeniowej, polskie instytucje są związane takim zaświadczeniem, chyba że zarzucono by oszustwo w zakresie podawanych faktów.

3. Zastrzeżenie zagranicznej instytucji ubezpieczeniowej wniesione z niewielkim opóźnieniem po upływie dwóch miesięcy, o których stanowi art. 16 ust. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16

września 2009 r. dotyczącego wykonania rozporządzenia (WE) nr 883/2004, a przed sporządzeniem dokumentu A1, nie powoduje, że wiążące dla instytucji ubezpieczeniowych i sądów, stają się początkowe ustalenia niewłaściwego ustawodawstwa. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy nie doszło do rzeczywistego wykonywania pracy w innym państwie unijnym. W takiej sytuacji porozumienie właściwych instytucji ubezpieczeniowych, osiągnięte również po upływie okresu 2 miesięcy od wydania tymczasowego ustalenia, wywiera skutki prawne od dnia ustalonego w tym porozumieniu.

Wyrok SN z dnia 31 października 2018 r., II UK 331/17
Sędzia spraw. R. Spyt

Pracownikiem, który "bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca" w rozumieniu art. 14 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. EU L 284 z 30 października 2009, s. 1) w związku z art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. EU L 200 z dnia 7 czerwca 2004, s. 1) jest także pracownik, który nie miał statusu osoby ubezpieczonej na podstawie ustawodawstwa tego państwa członkowskiego (państwa wysyłającego) bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia, jeśli w tym momencie miał miejsce zamieszkania w tym państwie członkowskim.

Renta z tytułu niezdolności do pracy

Wyrok SN z dnia 23 października 2018 r., I UK 272/17
Sędzia spraw. Z. Myszka

Przy ocenie dalszego przysługiwania prawa do spornej renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy nie ma znaczenia nieuregulowane w przepisach prawa ubezpieczeń społecznych kryterium ani wysokości uzyskiwanego przez rencistę wynagrodzenia za wykonywanie innego zatrudnienia odpowiedniego do zachowanej zdrowotno-zawodowej sprawności do pracy.

Wyrok SN z dnia 6 września 2018 r., II UK 238/17
Sędzia spraw. R. Spyt

Warunkiem przedłużenia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.

z 2012 r. poz. 637) jest wydanie uprzedniej decyzji o przyznaniu prawa renty do osiągnięcia wieku emerytalnego w oparciu o art. 13 ust. 3a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018, poz. 1270 ze zm.).

Ubezpieczenie społeczne osób prowadzących działalność gospodarczą – osoba współpracująca

Wyrok SN z dnia 30 sierpnia 2018 r., I UK 202/17
Sędzia spraw. K. Gonera

Ocena, czy pomoc świadczona przez małżonka przy prowadzeniu działalności gospodarczej przez współmałżonka może być uznana za współpracę w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i stanowić zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 5 tej ustawy tytuł objęcia osoby współpracującej obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, wymaga ustalenia w zakresie nie tylko charakteru i rodzaju czynności podejmowanych przez małżonka, lecz także czasu potrzebnego na ich wykonywanie (w skali dnia, tygodnia, miesiąca), ich znaczenia i wartości dla skali prowadzonej działalności gospodarczej, a także systematyczności, stałości, zorganizowania i powiązania z działalnością gospodarczą.

Zasiłek chorobowy

Uchwała SN z dnia 4 października 2018 r., III UZP 5/18
Sędzia spraw. Z. Myszka

Wymuszenie przez zleceniodawcę po ustaniu pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego na zleceniobiorcy (wnioskodawczyni) wykonywania marginalnej umowy zlecenia w okresie orzeczonej niezdolności do takiego świadczenia, które nosiło znamiona podstępny, groźby lub wprowadzenia w błąd zleceniobiorcy, nie powinno być kwalifikowane jako kontynuowanie działalności zarobkowej wykluczające prawo wnioskodawczyni do zasiłku chorobowego po ustaniu pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego za cały okres wykonywania takiej działalności zarobkowej (art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej).

Wyrok SN z dnia 25 października 2018 r., III UK 166/17
Sędzia spraw. D. Miąsik

Nie jest pracą zarobkową udział wspólnika sp. z o.o., zatrudnionego w tej spółce, w walnych zgromadzeniach oraz podejmowanie decyzji o przyznaniu premii innym wspólnikom pełniącym funkcje członków zarządu tej spółki (art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Fundusz alimentacyjny

Wyrok SN z dnia 15 listopada 2018 r., I UK 293/17
Sędzia spraw. B. Bieniek

Pasywna na przestrzeni lat postawa zobowiązanego, odnośnie do realizacji obowiązku alimentacyjnego, może stanowić kryterium oceny szczególnie uzasadnionych przypadków w rozumieniu art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (jednolity tekst Dz. U. z 2016 r., poz. 1518).

Emerytura pomostowa

Wyrok SN z dnia 13 listopada 2018 r., III UK 170/17
Sędzia spraw. K. Staryk

Osoba, która przed 1 stycznia 2009 r. nie wykonywała pracy w warunkach szczególnych w rozumieniu art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, w celu uznania jej za pracownika wykonującego pracę o szczególnym charakterze po dniu wejścia w życie ustawy, była zobligowana w myśl art. 3 ust. 5 tej ustawy, do udowodnienia wykonywania po dniu 31 grudnia 2008 r. takiej pracy w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej miesiąca.

Umowa o dzieło

Wyrok SN z dnia 3 października 2018 r., II UK 280/17
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Prowadzenie powtarzalnych zajęć tematycznych (edukacyjnych) z dziećmi w przedszkolu nie stanowi umowy o dzieło.

Ubezpieczenie społeczne osób prowadzących działalność gospodarczą

Wyrok SN z dnia 17 października 2018 r., II UK 301/17
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Rozpoczęcie działalności gospodarczej z zamiarem uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w stanie ciąży, przy przychodzie niższym niż składki na ubezpieczenie społeczne, nie wyklucza kontroli zgłoszonej podstawy wymiaru składek.

Składki na ubezpieczenie społeczne

Wyrok SN z dnia 13 listopada 2018 r., II UK 350/17

Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

1. Art. 83 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obok art. 86 tej ustawy i art. 58 k.c. stanowią podstawę prawa do kontroli wysokości wynagrodzenia za pracę przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w sytuacji intencjonalnego jego zawyżania z instrumentalnym wykorzystaniem przepisów o ubezpieczeniu chorobowym dla uzyskania nieuprawnionych świadczeń zasiłkowych.

2. Zakład przed wydaniem decyzji nie występuje do sądu o ustalenie treści stosunku prawnego (mowy o pracę) - art. 189 i art. 1891 k.p.c.

Ubezpieczenie społeczne rolników

Wyrok SN z dnia 3 października 2018 r., II UK 279/17

Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Składki są pochodne od ubezpieczenia społecznego, dlatego nawet przedawnienie zwrotu nadpłaty składek nie jest prawną przeszkodą do ustalenia, że rolnik nie spełniał warunków do pozostawania w ubezpieczeniu społecznym rolników, gdy podjął działalność gospodarczą.

Emerytura

Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2018 r., III UK 194/17

Sędzia spraw. J. Strusińska-Żukowska

Ubezpieczonemu nabywającemu emeryturę na podstawie art. 27 ustawy z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z FUS przysługuje prawo do obliczenia jej wysokości w sposób przewidziany w art. 26 tej ustawy tylko wówczas, gdy w chwili przyznawania emerytury w wieku powszechnym spełniał warunki z art. 55 tej ustawy, w tym warunek kontynuowania ubezpieczeń emerytalnego i rentowych po osiągnięciu tego wieku.

Świadczenie emerytalno-rentowe

Wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2018 r., I BU 2/17

Sędzia spraw. H. Kiryło

W art. 53 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2018 r., poz. 1270 ze zm.) chodzi o obliczenie wysokości kolejnej emerytury, do której prawo powstaje po spełnieniu przesłanek wynikających z art. 27 - 50e ustawy, a nie o przeliczanie w trybie art. 53 ust. 1 dotychczas pobieranego świadczenia, nawet jeśli prawo do niego powstało z mocy któregoś z wymienionych wyżej przepisów i było ono obliczone

zgodnie z art. 53. Po prawomocnym zakończeniu postępowania w sprawie ustalenia prawa do emerytury, zmiany w prawie do tych świadczeń i ich wysokości są możliwe na podstawie przepisów rozdziału 3 działu VIII ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Emeryci, których wysokość świadczenia została obliczona na podstawie art. 53 ustawy, zgodnie z art. 109 ust. 1 ustawy, mogą złożyć wniosek o ponowne ustalenie emerytury na zasadach określonych w art. 110-113 ustawy. Przepisy art. 53 ust. 3 i 4 oraz art. 21 ust. 1 pkt 1 ustawy odnoszą się do momentu ustalenia prawa do emerytury, zaś art. 110-113 ustawy nie wskazują na odpowiednie stosowanie wymienionych przepisów przy zmianie wysokości świadczenia na wniosek emeryta złożony w trybie art. 109.

Sprawy różne

Skarga kasacyjna - dopuszczalność

Postanowienie SN z dnia 30 sierpnia 2018 r., I UZ 19/18
Sędzia spraw. K. Gonera

Przedmiot rozpoznania sprawy przez sąd ubezpieczeń społecznych wyznacza decyzja organu rentowego – jej treść oraz podstawa prawna jej wydania. Jeżeli decyzja ustala, że ubezpieczony podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek, a jako podstawę jej wydania powołuje art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, to należy przyjąć, że przedmiotem sprawy jest podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy, a zatem dopuszczalność skargi kasacyjnej nie jest uzależniona od wartości przedmiotu zaskarżenia (art. 398-2 § 1 zdanie drugie k.p.c.).

Związanie prawomocnym orzeczeniem sądu cywilnego

Postanowienie SN z dnia 12 września 2018 r., III UZ 16/18
Sędzia spraw. J. Strusińska-Żukowska

Sąd rozpoznający sprawę o prawo do zasiłku chorobowego za kolejny okres niezdolności do pracy jest związany wcześniejszym prawomocnym wyrokiem sądu, zapadłym w sprawie między tymi samymi stronami, przesądzającym brak prawa do nowego okresu zasiłkowego z uwagi na tożsamość choroby powodującej niezdolność do pracy.

Wznowienie postępowania cywilnego

Brak aktywności strony w kwestii wzruszenia prawidłowości wyroku w drodze wniesienia skargi kasacyjnej, nie może uzasadniać w świetle art. 403 § 2 k.p.c., wniesienia skargi o wznowienie postępowania, w razie późniejszego wydania prawomocnego wyroku, opartego na opinii biegłych lekarzy, sprzecznej z opinią sporządzoną we wcześniejszej sprawie.

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr Dominik Wajda

Roszczenie pracownika o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia umowy o pracę (Notatka do sprawy III PZP 4/18)

I. Treść pytania prawnego.

Postanowieniem z dnia 23 sierpnia 2018 r., XXI Pa 176/18, wydanym w sprawie z powództwa Janusza D. przeciwko T. S.A. w W. o odszkodowanie, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w W., na podstawie art. 390 § 1 k.p.c., przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości: „Czy pracownik ma roszczenie o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy z 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz. U. z 2016 r. poz. 25) przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p.?”.

Przedmiotowe zagadnienie wyłoniło się w następujących okolicznościach faktycznych i prawnych sprawy:

II. Stan faktyczny.

1. Janusz D. w pozwie skierowanym w dniu 21 stycznia 2016 r. do Sądu Okręgowego-Sądu Pracy w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej T. S.A. w W. następujących sum pieniężnych: 1) 62.182,44 zł - tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem ustanie stosunku pracy, 2) 15.200,40 zł - tytułem wynagrodzenia za styczeń 2016 r. oraz 3) 124.364,88 zł - tytułem wynagrodzenia za 6-miesięczny okres wypowiedzenia przewidziany w umowie o pracę.
2. Postanowieniem częściowym z 25 stycznia 2016 r., XXI P 15/16, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w W. stwierdził swą niewłaściwość rzeczową w przedmiocie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem ustanie stosunku pracy (o zapłatę kwoty

62.182,44 zł) i w tym zakresie sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w W.

3. Pismem procesowym z 25 października 2017 r. powód sprecyzował roszczenie pozwu w ten sposób, iż wskazał, że domaga się od strony pozwanej zapłaty 62.182,44 zł jako kwoty odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie umowy o pracę.

4. Wyrokiem z dnia 27 grudnia 2017 r., VII P 483/16, Sąd Rejonowy uwzględnił przedmiotowe roszczenie w całości i obciążył T. kosztami procesu oraz orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności do kwoty 25.682,34 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu T. na podstawie umowy o pracę z dnia 14 lipca 2015 r. zawartej na czas określony, obejmujący VII kadencję Zarządu Spółki T., a więc do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy T., poświęconego przyjęciu sprawozdania za rok obrachunkowy kończący się 31 grudnia 2018 r. Powyższa umowa – zgodnie z jej zapisami - mogła zostać przedterminowo rozwiązana tylko w razie odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu T., przy czym w takiej sytuacji okres wypowiedzenia (uzgodniony przez strony w umowie) wynosił 6 miesięcy i kończył się z upływem ostatniego dnia miesiąca. Od 14 kwietnia 2015 r. powód podlegał ochronie przedemerytalnej przewidzianej w art. 39 k.p. z tej racji, że w dniu 13 kwietnia 2019 r. osiągnie wiek emerytalny. W dniu 8 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz.U. z 2016 r., poz. 25 ze zm.; dalej: ustawa nowelizująca), na mocy której skrócono kadencje oraz wygaszono mandaty wszystkich członków Zarządu T. Tego samego dnia, Minister Skarbu Państwa w osobie Dawida Jackiewicza powiadomił powoda telefonicznie o powołaniu nowego Prezesa Zarządu T. (Jacka K.). Ta okoliczność – zgodnie z przepisami ustawy nowelizującej – spowodowała wygaśnięcie stosunku pracy powoda ze skutkiem natychmiastowym. W dniu 11 stycznia 2016 r. powodowi zostało doręczone świadectwo pracy, w którym jako datę zakończenia stosunku zatrudnienia wskazano 8 stycznia 2016 r. W treści tego dokumentu stwierdzono, że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na jaki został zawarty (art. 30 § 1 pkt 4 k.p. w związku z art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej). T. nie złożyła jakiegokolwiek oświadczenia woli wyrażającego chęć zakończenia stosunku pracy z powodem, ani nie złożyła mu propozycji zmiany dotychczasowych warunków zatrudnienia. Powód nie wystąpił z żądaniem sprostowania świadectwa pracy. Jego miesięczne wynagrodzenie brutto, liczone jak przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, kształtowało się na poziomie wynoszącym 25.682,34 zł.

5. W rozważaniach prawnych przedstawionych w pisemnym uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zwrócił uwagę na okoliczność, że wybrane przepisy ustawy nowelizującej były przedmiotem analizy orzeczniczej Trybunału Konstytucyjnego w sprawie zarejestrowanej pod sygnaturą akt K 13/16, zakończonej wydaniem wyroku z dnia 13 grudnia 2016 r., w którym stwierdzono częściową niezgodność jej zapisów z Konstytucją RP.

Sąd Rejonowy, posiłkując się treścią art. 63 k.p., wskazał, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych, a do tych ostatnich można zaliczyć art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej.

W ocenie Sądu Rejonowego, właśnie tę regulację normatywną – jako podstawę zakończenia stosunku pracy – pozwana T. wskazała w treści wystawionego powodowi świadectwa pracy, przy czym stwierdziła jednocześnie – wbrew literalnym zapisom umowy o pracę - iż stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na który został zawarty. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca powołał się, w gruncie rzeczy, na dwa odrębne względem siebie sposoby ustania stosunku zatrudnienia. Po pierwsze, stwierdził (błędnie), że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), a po drugie – zakomunikował (w sposób pośredni, przez powołanie się na art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej), że umowa o pracę wygasła z mocy prawa.

Według Sądu Rejonowego opisane wyżej „dwutorowe” działanie pracodawcy może wywoływać odmienne skutki prawne. Trzeba bowiem zauważyć, że w razie błędnego uznania przez pracodawcę, iż stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na jaki umowa była zawarta, pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy (art. 22 § 1 k.p.) i o wynagrodzenie za czas gotowości do jej wykonywania (art. 81 § 1 k.p.); nie przysługuje mu natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy, bo stosunek pracy nie został uprzednio zakończony.

Odnosząc się do roszczenia zgłoszonego w pozwie (o odszkodowanie za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy), Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana T. w sposób wadliwy uznała, że powstało zdarzenie skutkujące wygaśnięciem stosunku pracy z powodem. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy polegało na tym, że wystawił powodowi świadectwo pracy wskazujące na dzień 8 stycznia 2016 r. jako na datę ustania zatrudnienia powoda i z tym dniem odsunął pracownika od wykonywania pracy. W ten sposób T. naruszyła treść art. 9 k.p. i zasadę semiimperatywności prawa pracy, albowiem umowa o pracę zawarta między stronami w dniu 14 lipca 2015 r. powinna obowiązywać do czasu, w którym odbędzie się Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy T. zatwierdzające sprawozdanie finansowe za rok obrachunkowy kończący się z dniem 31 grudnia 2018 r. Tymczasem jest to zdarzenie przyszłe, które jeszcze nie nadeszło. W zaistniałym przypadku powodowi należało się zatem odszkodowanie wynikające z art. 63 w związku z art. 67 w związku z art. 58 i w związku z art. 9 k.p.

Dodatkowym argumentem świadczącym o zasadności roszczenia odszkodowawczego objętego pozwem jest fakt, iż Trybunał Konstytucyjny zakwestionował zgodność art. 1 pkt 2 lit. b oraz art. 1 pkt 2 lit. c ustawy nowelizującej z Konstytucją RP. W konsekwencji należało stwierdzić, że pozwana T. wadliwie uznała jakoby wystąpiło zdarzenie wymienione w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, skutkujące wygaśnięciem stosunku pracy z powodem.

W trzeciej kolejności okolicznością, która przemawia za uwzględnieniem powództwa jest nadużycie przez T. prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) polegające na odsunięciu powoda „z dnia na dzień” od wykonywania obowiązków służbowych. Powód utracił zatrudnienie ze skutkiem natychmiastowym, a ta okoliczność pozostawała bez jakiegokolwiek związku z przyczynami leżącymi po jego stronie. W istocie powód został pozbawiony pracy w trybie zbliżonym w skutkach prawnych z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy wywiódł, że zgodnie

z zasadą *lex retro non agit* wprowadzenie w trakcie trwania stosunku pracy nowych przesłanek ustawowych oznaczających jego wygaśnięcie, może odnieść skutek tylko na przyszłość, w odniesieniu do stosunków pracy zawieranych po wejściu w życie nowych przepisów. Sąd Rejonowy odnotował też, że nadużycie prawa przez pozwaną wiąże się również z faktem pozbawienia powoda ochrony przedemerytalnej, mimo że treść umowy o pracę gwarantowała mu zatrudnienie przynajmniej do czasu nabycia uprawnień emerytalnych. Pozwana T. niezasadnie przyjęła w okolicznościach faktycznych sprawy, że w dniu 8 stycznia 2016 r. doszło do wygaśnięcia stosunku pracy z powodem. W ostatecznym rozrachunku Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powodowi na podstawie art. 63 w związku z art. 67 i w związku z art. 58 oraz art. 8 i 9 k.p. – przy uwzględnieniu reguły wynikającej z art. 321 k.p.c. - należy się odszkodowanie w wysokości dochodzonej pozwem.

6. Od wyroku Sądu pierwszej instancji T. złożyła apelację, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 67 w związku z art. 58 i w związku z art. 9 k.p. przez „przyjęcie, że pracodawca mylnie uznał, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy z powodem, bowiem okres na jaki została zawarta umowa o pracę nie nastąpił, a także nie wystąpiło zdarzenie/okoliczność powodujące wygaśnięcie stosunku pracy z powodem ani w dniu 8 stycznia 2016 r., ani w dniu wyrokowania (...)”; 2) art. 1 pkt 2 lit. b oraz art. 1 pkt 2 lit. c ustawy nowelizującej przez stwierdzenie, że Trybunał Konstytucyjny uznał wskazane przepisy za niezgodne z Konstytucją RP, podczas gdy w realiach niniejszej sprawy powinny mieć zastosowanie regulacje wynikające z art. 2 ust. 1 i art. 3 ust. 1 tej ustawy, które nie zostały zakwestionowane przez Trybunał Konstytucyjny; 3) art. 8 k.p. - przez uznanie, iż powoda odsunięto od świadczenia pracy z dnia na dzień i pozbawiono go ochrony przedemerytalnej podczas gdy Sąd pierwszej instancji nie wskazał, jakie zasady współżycia społecznego zostały naruszone, bądź w jaki sposób doszło do użytku prawa sprzecznego z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem; 4) art. 65 § 1 i 2 k.c. przez dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron zawartych w umowie o pracę, polegającej na przyjęciu, że została ona zawarta na czas określony obejmujący VII kadencję Zarządu Spółki T., tj. do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy T., które przyjmie sprawozdanie finansowe za rok obrachunkowy upływający 31 grudnia 2018 r., podczas gdy należało ustalić, co było objęte zgodnym zamiarem stron przy zawieraniu tej umowy (długość VII kadencji Zarządu Spółki T., czy konkretna data); 5) art. 386 § 4 k.p.c. oraz 6) art. 328 § 2 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c.

Strona apelująca wniosła o zmianę wyroku Sądu Rejonowego przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania odwoławczego.

III. Wątpliwości Sądu Okręgowego.

1. W związku z rozpoznawaniem sprawy w postępowaniu odwoławczym zainicjowanym przez pozwaną T. Sąd Okręgowy powziął istotne wątpliwości natury

prawnej, które sformułował w formie pytania o treści przytoczonej na wstępie. Według Sądu Okręgowego kwestią wysoce dyskusyjną jest wyjaśnienie, czy pracownikowi, którego stosunek pracy wygasł z mocy art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, przysługują jakiegokolwiek roszczenia z tego tytułu, a w szczególności, czy w takiej sytuacji pracownikowi należy się analogiczne odszkodowanie, jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

2. Nawiązując do okoliczności faktycznych ustalonych w sprawie, w której przedstawiono niniejsze zagadnienie prawne, Sąd Okręgowy zaznaczył, że wydanie powodowi przez stronę pozwaną świadectwa pracy o określonej treści nie ma znaczenia przesądzającego dla rozstrzygnięcia w kwestii odszkodowania za niezgodne z prawem ustanie stosunku pracy. Wynika to bowiem z faktu, że świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym zawierającym jedynie oświadczenie wiedzy. Tak więc ewentualne wydanie przez pracodawcę wadliwego świadectwa pracy (świadectwa pracy o wadliwej treści) jest deliktem prawa pracy – co najwyżej - otwierającym pracownikowi możliwość dochodzenia zryczałtowanych roszczeń odszkodowawczych, o których mowa w art. 99 § 1 i 2 k.p. Dodatkowo Sąd odwoławczy wskazał, że skoro powód nie został odwołany ze składu Zarządu T. (skrócenie kadencji oraz wygaśnięcie mandatu członka zarządu nastąpiło *ex lege*), to rozważania poczynione w wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie o sygnaturze akt K 13/16 nie mają znaczenia przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy.

3. Zważywszy na treść wywodów Sądu Najwyższego poczynionych w wyroku z dnia 22 sierpnia 2012 r., I PK 64/12, Sąd Okręgowy powziął wątpliwość odnośnie do tego, czy unormowanie wynikające z art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej należy uznać za regulację niekompletną z tej przyczyny, że nie określono w niej żadnego okresu wypowiedzenia (uprzedzenia), który pozwoliłby zwalnianemu pracownikowi odpowiednio przygotować się do nowego statusu, czy też analizowany przepis jest regulacją wyczerpującą, a więc niewymagającą posiłkowania się regulacjami Kodeksu pracy określającymi ochronę (w tym ochronę przedemerytalną) pracownika zatrudnionego na czas określony. Problematyczne staje się zatem wyjaśnienie, czy wygaśnięcie stosunku pracy powinno nastąpić za stosownym uprzedzeniem, a w razie jego braku - czy pracownik, którego stosunek pracy wygasł z mocy prawa, może zasadnie dochodzić odszkodowania na podstawie art. 67 w związku z art. 56 k.p. i art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej oraz art. 63 k.p. w związku z art. 8 k.p. albo też na podstawie art. 471 k.c.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na okoliczność, że na podstawie analizy końcowego fragmentu uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej można wyprowadzić wniosek, iż podstawową przyczyną projektowanych zmian legislacyjnych było istnienie uchybień w zakresie standardów prezentowanych przez dotychczasowych członków organów kolegialnych piastujących stanowiska w jednostkach publicznej radiofonii i telewizji, jakkolwiek w tym względzie projektodawca nie odwołał się wprost do personaliów osób, których miały dotyczyć przyszłe zmiany ustawowe, co – zgodnie z regulacjami Kodeksu pracy - jest wymagane w przypadku rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę.

4. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że umowa o pracę na czas określony gwarantuje pracownikowi zdecydowanie węższą ochroną, niż umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, a wynika to choćby z faktu, że już sam upływ okresu obowiązywania umowy terminowej skutkuje jej rozwiązaniem (za wyjątkiem sytuacji określonej w art. 177 § 3 k.p. dotyczącej ciężarnej pracownicy). W razie wypowiedzenia takiej umowy przez pracodawcę pracownik posiada jednak „uprawnienie do uzyskania okresu wypowiedzenia”.

Według Sądu Okręgowego unormowanie wprowadzone ustawą nowelizującą, które wywiera bezpośredni skutek w indywidualnym stosunku pracy, nie może pomijać sytuacji pracownika, któremu przysługiwałaby ochrona w postaci uprawnienia do okresu wypowiedzenia, którą powód utracił w następstwie wejścia w życie tej ustawy. Wydaje się, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy powinien istnieć okres przejściowy, równoważny okresowi wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z art. 36 § 1 k.p.

Dodatkowo Sąd odwoławczy zauważył, iż powodowi przysługiwała ochrona przedemerytalna (art. 39 k.p.), która obejmuje wyłącznie wypowiedzenie umowy o pracę, a nie jej wygaśnięcie. Tym niemniej wątpliwości w zakresie kompletności regulacji wynikającej z art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, skonfrontowane z celem ochrony przedemerytalnej - a jest nim potrzeba zapewnienia stabilizacji zatrudnienia osób znajdujących się w wieku przedemerytalnym, aby urealnić możliwość ich przejścia na emeryturę – wymaga, aby powód został „zaopatrzony” w narzędzie, które umożliwi zastosowanie w sprawie zasad współżycia społecznego.

5. W tym kontekście Sąd Okręgowy powziął wątpliwość odnośnie do tego, czy pracodawca miał obowiązek złożenia pracownikowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, znajdującemu się w wieku przedemerytalnym, propozycji dalszego zatrudnienia. Według Sądu odwoławczego, w niniejszej sprawie pozwana T., wykorzystując sprzecznie z przepisami prawa i zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) instytucję wygaśnięcia stosunku pracy (na czas określony), przewidzianą w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, dopuściła się nadużycia prawa, bo nie przedstawiła powodowi nowych warunków pracy i płacy, aby umożliwić pracownikowi kontynuację zatrudnienia do czasu nabycia uprawnień emerytalnych. Powyższej oceny wcale nie zmienia fakt, że w myśl art. 3 ust. 2 ustawy nowelizującej pracownikowi, z którym nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy w okolicznościach wskazanych w art. 3 ust. 1 tej ustawy przysługuje odprawa pieniężna. Nabycie przez powoda uprawnienia do otrzymania tego świadczenia (w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia) wcale nie oznacza, że w ten sposób zrekompensowano pracownikowi utraconą - w wyniku wygaśnięcia stosunku pracy - dotychczasową ochronę zatrudnienia.

IV. Analiza prawna.

1. Analizę zagadnienia przedstawionego w sentencji postanowienia Sądu Okręgowego należy rozpocząć od przypomnienia, iż zgodnie z przepisami ustawy nowelizującej, w dacie wejścia w życie tego aktu normatywnego - co nastąpiło 8 stycznia 2016 r. - uległy skróceniu kadencje oraz wygasły mandaty dotychczasowych członków zarządów i rad nadzorczych spółek "T. - Spółka Akcyjna" i "P. - Spółka Akcyjna", przy czym zarządy

każdej z obu wymienionych jednostek organizacyjnych powinny działać w dotychczasowym składzie osobowym do czasu powołania "nowych" zarządów w trybie, jaki został przewidziany w znowelizowanych przepisach o radiofonii i telewizji, z tym zastrzeżeniem, iż bez zgody ministra właściwego do spraw Skarbu Państwa nie mogły one dokonywać czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu, ani czynności z zakresu prawa pracy, z których wynikałyby dla spółek nowe zobowiązania (art. 2 ust. 1 i 2). Natomiast z dniem powołania, na podstawie znowelizowanych przepisów o radiofonii i telewizji, nowego zarządu w którejkolwiek ze spółek wskazanych w art. 2 ust. 1 ustawy nowelizującej, wygasł stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia dotychczasowego członka jej zarządu (art. 3 ust. 1). W przypadku wygaśnięcia stosunku prawnego w okolicznościach opisanych w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej dotychczasowemu członkowi zarządu przysługuje odprawa pieniężna w wysokości równej trzykrotności jego wynagrodzenia za październik 2015 r., przy czym w razie podjęcia przez osobę uprawnioną do tego świadczenia przed dniem 31 marca 2016 r. zatrudnienia na stanowisku kierowniczym w jednostce publicznej radiofonii lub telewizji, kwota należnej odprawy ulega zmniejszeniu o wynagrodzenie z tytułu tego zatrudnienia za okres przypadający do dnia 31 marca 2016 r. (art. 3 ust. 2 i 3). Spółka publicznej radiofonii lub telewizji została uprawniona do wypowiedzenia, z zachowaniem terminu czternastodniowego, umowy o zakazie konkurencji zawartej z dotychczasowym członkiem jej zarządu; w oświadczeniu o wypowiedzeniu należało wskazać konkretny dzień, z upływem którego zobowiązania wynikające z tej umowy przestają obowiązywać (art. 3 ust. 4). W sprawach określonych w art. 3 ust. 1-4 ustawy nowelizującej wyłączono stosowanie postanowień umownych, które zostały uzgodnione w umowach zawartych między członkami zarządu a spółkami publicznej radiofonii lub telewizji w okresie poprzedzającym wejście w życie ustawy nowelizującej (art. 3 ust. 5).

2. Z uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej (druk Sejmu RP VIII kadencji: nr 158; dostępny w bazie LEX) wynika, iż projektowana ustawa w swoim założeniu stanowi "pierwszy etap reformy polskich mediów publicznych, zmierzającej do ustanowienia systemu mediów narodowych". W ocenie projektodawcy filarami tego nowego systemu powinny być docelowo "instytucje niemające charakteru spółek akcyjnych, którym zapewni się stabilne źródła finansowania". Stworzenie nowego systemu organizacji i finansowania mediów narodowych - co będzie kolejnym etapem reformy mediów publicznych - wymaga jednak kilku miesięcy intensywnych prac, w związku z czym materia projektowanej ustawy została skoncentrowana na przeprowadzeniu zmian w sposobie kreowania składów osobowych w radach nadzorczych i zarządach już istniejących podmiotów publicznej radiofonii i telewizji (jednoosobowych spółek akcyjnych z udziałem Skarbu Państwa), w tym ograniczeniu liczebności rad nadzorczych w tych spółkach do 3 członków. Według zamysłu projektodawcy, w procedurze związanej z kreowaniem składów osobowych w zarządach i radach nadzorczych spółek publicznej radiofonii i telewizji nie powinna uczestniczyć Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji (KRRiT) - będąca regulatorem rynku mediów elektronicznych - bo z jednej strony KRRiT jako niezależny od rządu organ regulacyjny, sprawujący władztwo publiczne (*imperium*) wobec niepodporządkowanych jej

organizacyjnie nadawców, powinna być bezstronna i działać przejrzysto w stosunku do wszystkich uczestników rynku medialnego, a z drugiej - okazuje się, iż dotychczasowe rozwiązania ustawowe przypisują temu organowi szerokie kompetencje "właścicielskie" w odniesieniu do jednostek publicznej radiofonii i telewizji (działających w formie jednoosobowych spółek akcyjnych Skarbu Państwa), mimo że są one "silnymi i znaczącymi uczestnikami rynku usług audiowizualnych". Z tej przyczyny, przejściowo - tzn. do czasu wprowadzenia nowej organizacji mediów narodowych - kompetencje w zakresie powoływania (odwoływania) członków zarządów i rad nadzorczych w spółkach publicznej radiofonii i telewizji powinny więc należeć wyłącznie do ministra właściwego do spraw Skarbu Państwa, czyli organu, który ponosi odpowiedzialność przed Sejmem. Rodzi to konieczność przeprowadzenia zmian legislacyjnych w odniesieniu do niektórych przepisów Rozdziału 4 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji. W ocenie projektodawcy proponowane zmiany "zbliżają, od strony nadzoru właścicielskiego i uprawnień korporacyjnych, jednoosobowe spółki Skarbu Państwa będące jednostkami publicznej radiofonii i telewizji do standardu dotyczącego innych spółek kontrolowanych przez Skarb Państwa". Wobec zmiany przepisów regulujących liczebność i sposób kreowania organów (zarządów i rad nadzorczych) spółek Skarbu Państwa projektodawca uznał, że wygaszenie mandatów dotychczasowych członków tych organów jest uzasadnione, przy czym w przypadku organów, które funkcjonują w dwóch największych spółkach - o zasięgu ogólnopolskim (P. S.A. i T. S.A.) - wygaszenie powinno nastąpić w dacie wejścia w życie projektowanej ustawy. Proponowane zmiany - w ocenie autorów projektu - "przyczynią się nie tylko do racjonalizacji i obniżenia kosztów zarządzania spółkami publicznej radiofonii i telewizji, ale także do przywrócenia w nich standardów zawodowych i etycznych, jakich wymaga realizacja misji publicznej".

W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej brakuje natomiast jakichkolwiek wzmianek na temat motywów, jakimi kierowali się jego twórcy w trakcie prac redakcyjnych nad ustaleniem brzmienia art. 3 tej ustawy.

3. Treść ustawy nowelizującej, jak i całokształt okoliczności towarzyszących jej uchwaleniu, w tym "ekspresowe" tempo prac nad projektem ustawy (28 grudnia 2015 r. projekt wpłynął do "łaski marszałkowskiej", a 7 stycznia 2016 r. ustawa została opublikowana w Dzienniku Ustaw) świadczą o tym, iż motywem przewodnim, który towarzyszył ustawodawcy w trakcie prac nad projektem było przeprowadzenie "błyskawicznej" wymiany kadrowej w jednostkach publicznej radiofonii i telewizji. Taką tezę potwierdzają w szczególności ustalenia faktyczne Sądów *meriti* poczynione w sprawie będącej przedmiotem niniejszej analizy, z których m.in. wynika, że nowy Prezes Zarządu T. (następca powoda) w osobie Jacka Kurskiego został powołany przez Ministra Skarbu Państwa (organ wykonujący prawa i obowiązki jedyne akcjonariusza T. - Skarbu Państwa) już pierwszego dnia obowiązywania zmienionych przepisów ustawy o radiofonii i telewizji (8 stycznia 2016 r.).

W tym kontekście można nabrać uzasadnionych wątpliwości odnośnie do tego, czy proces legislacyjny związany z uchwaleniem ustawy nowelizującej o takim kształcie, jaki został ostatecznie przyjęty i wcielony w życie, a w konsekwencji treść

normatywna wyrażona w tym akcie prawnym, rzeczywiście odpowiadają standardom konstytucyjnym.

Okazuje się, że problem zgodności z Konstytucją RP rozwiązań przyjętych w ustawie nowelizującej wcale nie jest "sztuczny", bo zapisy tej ustawy były przedmiotem analizy orzeczniczej Trybunału Konstytucyjnego w sprawie o sygnaturze akt K 13/16. Mianowicie, w wyroku z dnia 13 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 2210; OTK-A 2016, poz. 101) Trybunał Konstytucyjny m.in. orzekł, iż: 1) art. 1 pkt 2 lit. b ustawy nowelizującej w zakresie, w jakim w art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji wyłącza udział KRRiT w procedurze powoływania i odwoływania członków zarządu spółek publicznej radiofonii i telewizji, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; 2) art. 1 pkt 2 lit. c ustawy nowelizującej w zakresie, w jakim uchyla art. 27 ust. 6 ustawy z 29 grudnia 1992 r., jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; 3) art. 1 pkt 3 lit. a ustawy nowelizującej w zakresie, w jakim w art. 28 ust. 1 ustawy z 29 grudnia 1992 r. wyłącza udział KRRiT w procedurze powoływania i odwoływania członków rad nadzorczych spółek publicznej radiofonii i telewizji, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; 4) art. 1 pkt 3 lit. b ustawy nowelizującej w zakresie, w jakim uchyla art. 28 ust. 1d ustawy z 29 grudnia 1992 r. jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji oraz 5) art. 1 pkt 4 ustawy nowelizującej, uchylający art. 29 ust. 3 ustawy z 29 grudnia 1992 r., jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji.

Warto zwrócić uwagę, iż rozwiązania normatywne zawarte w art. 2 i 3 ustawy nowelizującej (są to regulacje o charakterze przejściowym, kształtujące sytuację prawną osób piastujących funkcje w organach spółek publicznej radiofonii i telewizji na podstawie powołania dokonanego pod rządami przepisów poprzednio obowiązujących) nie zostały - formalnie - zakwestionowane przez Trybunał Konstytucyjny. Tym niemniej ta okoliczność wcale nie oznacza, że powołane wyżej przepisy rzeczywiście pozostają w zgodzie z odpowiednimi wzorcami konstytucyjnymi, jakkolwiek - w świetle koncepcji wypracowanej w dotychczasowym dorobku orzeczniczym Trybunału Konstytucyjnego – ich treść normatywna korzysta z domniemania konstytucyjności.

Dla porządku warto dodać, że regulacje wynikające z art. 2 i 3 ustawy nowelizującej były objęte treścią jednego z dwóch (połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia) wniosków, które zainicjowały postępowanie kontrolne w sprawie K 13/16 (wniosek złożony przez grupę posłów na Sejm RP obejmował żądanie zbadania przez Trybunał Konstytucyjny „całej” ustawy nowelizującej albo poszczególnych jej zapisów, w tym art. 3). Ze względów proceduralnych (utrata mocy obowiązującej aktu normatywnego, w zakwestionowanej części, przed wydaniem orzeczenia) Trybunał Konstytucyjny umorzył postępowanie w tym zakresie. Wyjaśniając motywy takiego rozstrzygnięcia (pkt 8 uzasadnienia wyroku) Trybunał stwierdził w szczególności, że zarzuty wnioskodawców - stawiane w kontekście kontroli art. 2 i 3 ustawy nowelizującej - nie zostały powiązane z ochroną konkretnie formułowanych konstytucyjnych wolności i praw jednostek, o czym świadczą wzorce kontroli powoływane we wniosku (w odniesieniu do art. 3 ustawy nowelizującej były to

art. 2 - ochrona praw nabytych oraz ochrona interesów w toku, a także art. 64 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP). Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, powołanie się na zasady ochrony praw nabytych oraz ochrony interesów w toku, wywodzone z art. 2 Konstytucji RP, musi zostać powiązane z ochroną konkretnych konstytucyjnych wolności i praw jednostki. Temu wymaganiu wnioskodawcy jednak nie sprostali. Według Trybunału, starali się oni wykazać, że rozwiązania przewidziane w art. 3 ustawy nowelizującej ingerowały "w zawarte umowy i wynikające z ich stosunki prawne o charakterze ciągłym" i argumentowali, że "zawarcie przez członka zarządu umowy będącej podstawą jego zatrudnienia w spółce publicznej radiofonii i telewizji stwarzało sytuację praw nabytych", ściślej - praw majątkowych. Na tym tle wzorcem kontroli art. 3 ustawy nowelizującej stał się art. 64 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Tak stawiany zarzut – w ocenie Trybunału - opiera się jednak na nieuprawnionym założeniu, które sprowadza się do uznania, że istnieje obowiązek zapewnienia ochrony konstytucyjnego prawa podmiotowego do uzyskiwania świadczeń z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie spółki publicznej radiofonii i telewizji przez cały okres trwania kadencji tego organu. W tym ujęciu zmiana modelu funkcjonowania takiego podmiotu wynikająca ze zniesienia kadencyjności narusza automatycznie ochronę praw majątkowych dotychczasowych członków zarządu. Takie rozumowanie rozciąga jednak konstytucyjną ochronę praw majątkowych na sytuacje, których ta ochrona nie obejmuje.

Trybunał podkreślił, że podobnie jak nie ma konstytucyjnego prawa do żądania określenia warunków wykonywania funkcji urzędowej (por. postanowienie TK z 30 listopada 2015 r., SK 30/14, OTK-A 2015, nr 10, poz. 184, cz. II, pkt 4.2 uzasadnienia), tak też nie istnieje konstytucyjne prawo podmiotowe do pobierania wynagrodzenia za cały okres przewidywanego pełnienia funkcji w sytuacji, kiedy przed upływem kadencji dojdzie do wcześniejszego przerwania jej wykonywania. Trybunał zaznaczył przy tym, że w odniesieniu do organów spółek publicznej radiofonii i telewizji chodzi o sprawowanie funkcji o charakterze publicznym, polegającej na realizowaniu misji publicznej w radiofonii i telewizji. Wyłącza to również - w tym kontekście - wysunięcie na plan pierwszy ochrony praw majątkowych osób, które decydują się na sprawowanie tego rodzaju funkcji. Uczestnictwo określonych osób w wykonywaniu - w różnym wymiarze - zadań publicznych, musi być postrzegane w perspektywie służby publicznej. Nie może się przez to wiązać automatycznie z dążeniem do czerpania z tego tytułu określonych przysporzeń finansowych, a także domagania się ochrony wynikających z tego praw majątkowych w takim samym stopniu, w jakim odnosi się to do aktywności zawodowej jednostki w sferze niepublicznej.

W podsumowaniu tej części rozważań Trybunał wywiódł, że domaganie się przez wnioskodawców kontroli art. 2 i 3 ustawy nowelizującej w sytuacji, w której te przepisy „utraciły moc obowiązującą przed wydaniem orzeczenia przez Trybunał”, nie zostało poparte odpowiednimi argumentami. Skoro w sprawie nie wykazano, że wydanie orzeczenia stwierdzającego niekonstytucyjność (konstytucyjność) jest konieczne dla ochrony konstytucyjnych wolności i praw jednostek, to postępowanie - w zakresie kontroli konstytucyjności art. 2 i 3 ustawy nowelizującej – należało umorzyć.

4. W kontekście rozstrzygnięcia o umorzeniu przez Trybunał Konstytucyjny postępowania w przedmiocie kontroli art. 2 i 3 ustawy nowelizującej można zastanowić się, czy w takim układzie - zważywszy na okoliczności towarzyszące uchwaleniu ustawy nowelizującej oraz ich treść normatywną - Sąd Najwyższy, w związku z rozstrzygnięciem zagadnienia prawnego przedstawionego w niniejszej sprawie, powinien przeprowadzić ocenę rozwiązań normatywnych zawartych w art. 3 ustawy nowelizującej w ramach tzw. rozproszonej kontroli konstytucyjności przepisów prawa. Nie ulega przy tym wątpliwości, że dopuszczalność takiej kontroli (której istota sprowadza się do odmowy zastosowania *in concreto* przepisu ustawowego oczywiście sprzecznego ze standardami konstytucyjnymi) jest powszechnie akceptowalna w orzecznictwie Sądu Najwyższego (szerzej na ten temat por. E. Maniewska, *Przekształcenie z mocy prawa umownego stosunku pracy w stosunek pracy z powołania – roszczenia pracownika* (w:) Biuletyn Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2018 nr 1, s. 65-70 i powołana tam literatura).

Po wnikliwym zapoznaniu się z okolicznościami faktycznymi, które stanowiły podstawę do wystąpienia przez Sąd Okręgowy z pytaniem prawnym o treści przytoczonej na wstępie, jak również po rozważeniu ich kontekstu normatywnego, okazuje się, że przeprowadzenie w niniejszej sprawie przez Sąd Najwyższy rozproszonej kontroli konstytucyjności art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, wcale nie jest konieczne dla rozstrzygnięcia problemu prawnego opisanego w sentencji postanowienia Sądu odwoławczego.

Taka konkluzja jest uzasadniona, zwłaszcza gdy dostrzeże się okoliczności, jakie towarzyszyły podjęciu przez Sąd Najwyższy uchwały z dnia 9 stycznia 2018 r., III PZP 3/17 (OSNP 2018 nr 6, poz. 70), wedle której „rozwiązanie stosunku pracy na podstawie powołania, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy z 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (...), w wyniku odwołania ze stanowiska po wejściu w życie tej ustawy a przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p. i bez uzasadnionej (rzeczywistej) przyczyny nie wyłącza roszczenia pracownika o odszkodowanie”. W celu wyjaśnienia motywów, które skłoniły Sąd Najwyższy do przyjęcia właśnie takiego stanowiska, odwołano się do utrwalonego poglądu judykatury, wypracowanego na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat i określającego sposób wykładni przepisów regulujących status prawny osób zatrudnionych w jednostkach „sektora publicznego” w następstwie dokonywanych z mocy ustawy przekształceń organizacyjnych u tych pracodawców.

W tym względzie warto odnotować, że w końcowym fragmencie uzasadnienia uchwały podjętej w sprawie III PZP 3/17, Sąd Najwyższy trafnie zauważył, iż skoro ustawodawca dokonał *ex lege* przekształcenia podstawy zatrudnienia określonej kategorii pracowników z umowy o pracę na stosunek pracy z powołania, to w ten sposób pracownikowi odebrano dotychczasowe uprawnienie, którego istota sprowadzała się do ochrony przed dowolnym (bez podania przyczyny) wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku zatrudnienia. Z tej przyczyny, w okresie przejściowym, pracownikowi powinna przysługiwać ochrona wynikająca z

konieczności wskazania i wykazania zasadności wypowiedzenia, czyli taka, jaką dysponował przed datą przekształcenia podstawy zatrudnienia.

Jeśli zatem w konkretnym stanie faktycznym dochodzi do rozwiązania stosunku pracy na podstawie powołania, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r., w wyniku odwołania pracownika ze stanowiska po wejściu w życie tej ustawy a przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p. - i to bez uzasadnionej (rzeczywistej) przyczyny – to w takim przypadku uzasadnione jest stwierdzenie naruszenia prawa przez pracodawcę. Przy takiej interpretacji zapewniony jest minimalny standard ochrony stosunku pracy wynikający z dotychczasowego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, którego naruszenie może stanowić podstawę ubiegania się o odszkodowanie, jak w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Tak więc w odniesieniu do sytuacji faktycznej i prawnej, w której przedstawiono zagadnienie prawne będące przedmiotem rozstrzygnięcia w sprawie zarejestrowanej pod sygnaturą III PZP 3/17, Sąd Najwyższy pośrednio uznał – bez dokonywania analizy zgodności nowych rozwiązań ustawowych z odpowiednimi wzorcami konstytucyjnymi - że pracownik może domagać się od pracodawcy „publicznego” realizacji roszczeń odszkodowawczych w sytuacji, gdy pracodawca wykorzysta nowe rozwiązania legislacyjne, aby przeprowadzić bezproblemowo (w sensie normatywnym) wymianę kadrową w zakładzie pracy. Innymi słowy, według Sądu Najwyższego, pracownikowi, z którym pracodawca *lege artis* rozwiązał stosunek pracy po tym, jak ten stosunek został *ex lege* przekształcony z umownego stosunku zatrudnieniowego na stosunek pracy z powołania, powinna przysługiwać - w okresie przejściowym – minimalna ochrona trwałości zatrudnienia przynajmniej w takim zakresie, jaki obowiązywał przed datą przekształcenia.

5. Warto zauważyć, iż we wcześniejszym orzecznictwie Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się problematyką zapewnienia skutecznej ochrony pracownikom zatrudnionym w sektorze publicznym, których stosunki pracy uległy przekształceniu, a nawet zakończeniu, na podstawie kategoriycznych zapisów zawartych w ustawach szczególnych.

Dla przykładu można wskazać wyrok z dnia 22 sierpnia 2012 r., I PK 64/12 (OSNP 2013 nr 15-16, poz. 176), w którym przyjęto, że przywrócenie prokuratora Instytutu Pamięci Narodowej na podstawie art. 47 ust. 4a ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o Instytucie Pamięci Narodowej - Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu na wcześniej zajmowane stanowisko w powszechnej jednostce prokuratury mogło być dokonane tylko za stosownym wypowiedzeniem (uprzedzeniem), a nie „z dnia na dzień”. Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w tej sprawie dostrzegł zarazem, iż nie ma podstaw do uznania, że prokuratorzy "przywróceniu" na wcześniej zajmowane lub równorzędne stanowisko w powszechnej jednostce organizacyjnej prokuratury „zachowują” wynagrodzenie przysługujące im w czasie pełnienia służby w IPN. Takie stwierdzenie jest konsekwencją faktu, że wysokość wynagrodzenia prokuratorów poszczególnych kategorii jednostek organizacyjnych prokuratury determinują przepisy o ustroju prokuratury, a z nich wynika jednoznacznie, iż wynagrodzenie zasadnicze prokuratorów równorzędnych powszechnych jednostek

organizacyjnych prokuratury jest równe i stanowi, odpowiednio do rangi stanowiska prokuratora, wielokrotność kwoty bazowej, której wysokość ustaloną według odrębnych zasad określa ustawa budżetowa; wysokość wynagrodzenia prokuratorów równorzędnych jednostek organizacyjnych różnicuje jedynie staż pracy i pełnione funkcje. W tej sytuacji niekompletność art. 47 ust. 4a ustawy o Instytucie Pamięci Narodowej - Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu przejawia się w braku określenia okresu wypowiedzenia (uprzedzenia), pozwalającego pracownikowi, będącemu prokuratorem, na przygotowanie się do mającej nastąpić zmiany warunków pracy.

W podobnym tonie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z dnia 15 września 2015 r., II PK 307/14 (LEX nr 1789175; PiP 2017 nr 1, s. 131-136, z glosą H. Hajduczenia), wskazując, iż „prezes prywatnej spółki, która trafi do państwowego właściciela, nie może z dnia na dzień przestać dobrze zarabiać”, w związku z czym limity płacowe wyznaczone ustawą „kominową” mogą zostać, w odniesieniu do tej osoby, wdrożone nawet po upływie trzech miesięcy.

W związku z analizą niniejszego zagadnienia prawnego trzeba jednak zwrócić uwagę - przede wszystkim - na istotne wskazówki interpretacyjne przedstawione w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09 (OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124; OSP 2011 nr 12, poz. 131, z glosą Ł. Pisarczyka). Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie, który wyrokował w tej sprawie, sąd pracy - rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 w związku z art. 56 k.p. i art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji oraz art. 63 k.p. - może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy dostrzegł, iż wedle art. 20 ustawy o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji w związku z art. 63 i 67 k.p., do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy samego prawa, tym niemniej sąd pracy, w następstwie zastosowania tej instytucji prawa pracy, może badać nie tylko kwestię, czy stwierdzenie przez pracodawcę wygaśnięcia umowy o pracę jest zgodne z prawem (nie narusza przepisów prawa), ale powinien także oceniać – w ramach kontroli prawidłowości wygaśnięcia umowy o pracę – okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres. Sąd Najwyższy zaznaczył, że stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dotychczasowym Urzędzie Regulacji Telekomunikacji i Poczty wygasły na podstawie art. 63 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 ustawy o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji, albowiem przed upływem 3 miesięcy od daty wejścia w życie wskazanej ustawy nie zaproponowano im nowych warunków zatrudnienia na dalszy okres. Wprawdzie wygaśnięcie stosunku zatrudnienia nastąpiło z mocy prawa, ale pracodawca mógł temu zapobiec przez złożenie pracownikom propozycji dalszego zatrudnienia. Jakkolwiek wygaśnięcie

stosunków pracy następowało *ex lege*, a nie w wyniku złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, to jednak decyzja o kontynuowaniu stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi wcześniej w zlikwidowanym Urzędzie Regulacji Telekomunikacji i Poczty należała w istocie do pracodawcy (jedynie on decydował o tym, czy i ewentualnie komu złoży propozycję dalszej pracy). Zachowanie (ściślej: zaniechanie) pracodawcy podlegało ocenie z punktu widzenia konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego, albowiem pozwany pracodawca wykorzystał instytucję wygaśnięcia stosunku pracy *ex lege* do „pozbycia się” powodów (w następstwie definitywnego ustania stosunków pracy) w okolicznościach pozwalających na postawienie mu zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W tym przypadku wadliwość zachowania pracodawcy polegała zatem na niezłożeniu powodom propozycji dalszego zatrudnienia, a takie postępowanie – oceniane negatywnie w kontekście zasad współżycia społecznego, a więc stanowiące nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. – otwierało możliwość odpowiedniego zastosowania art. 56 k.p.

Według Sądu Najwyższego, przysługujące pracodawcy uprawnienie do wykorzystania instrumentów prawnych przewidzianych w ustawie (chodzi o regulacje normatywne, na podstawie których wygasają stosunki pracy z osobami zatrudnionymi w likwidowanej jednostce), dla sprawnego zorganizowania pracy nowego urzędu, nie może być utożsamiane z przyzwoleniem na niczym nieuzasadnione i arbitralne traktowanie pracowników, mające na celu jedynie doprowadzenie do personalnych zmian na stanowiskach (zastąpienia jednych pracowników innymi). Takiej oceny w żadnym wypadku nie zmienia okoliczność, że pracodawca wcale nie miał ustawowego obowiązku złożenia powodom propozycji dalszego zatrudnienia a samo wygaśnięcie stosunków pracy - co nastąpiło z mocy prawa - nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ taki skutek przewidywała bezpośrednio ustawa. Tym niemniej zasądzenie na rzecz powodów odszkodowania w tej sprawie nie miało związku z niezłożeniem przez pracodawcę propozycji dalszego zatrudnienia - jako takim, ale z ustalonymi przez sądy *meriti* szczególnymi okolicznościami niezaproponowania im dalszego zatrudnienia i jednoczesnego bezzwłocznego zatrudnienia na ich miejsce innych pracowników w obrębie tej samej grupy zawodowej.

Przy okazji warto dodać, że koncepcja zakładająca dopuszczalność badania przez sąd pracy przyczyn nieprzedstawienia pracownikowi nowych warunków pracy i płacy w razie przekształceń organizacyjnych dokonywanych z mocy prawa, zyskała aprobatę w judykaturze i w tym zakresie orzecznictwo należy uznać za utrwalone (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 248, w którym stwierdzono możliwość przeprowadzenia takiej oceny z punktu widzenia przestrzegania przez pracodawcę zakazu dopuszczania się niedozwolonych przez prawo praktyk dyskryminacyjnych).

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę o sygnaturze II PK 58/09, sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji, naruszenia prawa (art. 67 k.p.), albo obejścia prawa lub naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W tej płaszczyźnie nie miało więc znaczenia, że po ustaniu stosunków pracy

każdy z powodów miał zapewnione środki utrzymania. Liczyło się bowiem to, że bezpośrednio po ustaniu ich zatrudnienia (po upływie kilku dni lub tygodni) pozwany pracodawca zatrudnił na tych samych stanowiskach inne osoby. Ta okoliczność świadczy o tym, że niezaproponowanie powodom zatrudnienia na dalszy okres wcale nie miało związku z reorganizacją i restrukturyzacją dotychczasowej jednostki organizacyjnej (urzędu) oraz redukcją zatrudnienia, lecz zostało wykorzystane przez pozwanego pracodawcę instrumentalnie, w celu "pozbycia się" powodów.

Tytułem uzupełnienia Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że konstrukcja wygaśnięcia (z mocy prawa) stosunku pracy w związku z przekształceniami organizacyjnymi urzędów państwowych lub samorządowych (np. art. 58 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną albo art. 18 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy) przypomina do pewnego stopnia instytucję „zwolnień grupowych”. Istotą regulacji dopuszczającej wygaśnięcie stosunków pracy z częścią załogi (z pracownikami, którym nie zaproponowano nowych warunków zatrudnienia) w związku z przekształceniami organizacyjnymi jednostki (urzędu), jest uniknięcie konieczności dokonywania przez pracodawcę wielu wypowiedzeń stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. O podobieństwie między obiema instytucjami świadczą unormowania gwarantujące wypłatę odpraw pieniężnych tym pracownikom, którym nie zaproponowano nowego zatrudnienia, w związku z czym ich stosunki pracy wygasły. Jednocześnie w ustawie o „zwolnieniach grupowych” przewidziano, że pracodawca który zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej, do której należał zwolniony uprzednio pracownik, powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy (art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.). Gdyby więc powodowie zostali zwolnieni z pracy w ramach procedury zwolnień grupowych, a nie objęłaby ich regulacja szczególna zakładająca wygaśnięcie ich stosunków pracy, to wówczas rozpoczęcie przez pozwanego pracodawcę naboru na stanowiska w obrębie tej samej grupy zawodowej, do której należeli powodowie, rodziłoby po ich stronie możliwość realizacji roszczenia o ponowne zatrudnienie. Tymczasem w okolicznościach faktycznych sprawy, będącej przedmiotem wyrokowania Sądu Najwyższego, powodom nie przysługuje prawo podmiotowe, na podstawie którego mogliby skutecznie ubiegać się o ponowne nawiązanie stosunków pracy. Z tej przyczyny sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wykorzystanie przez pracodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa w celu zastąpienia powodów zatrudnionych na stanowiskach radców prawnych innymi osobami zatrudnionymi na stanowiskach radców prawnych bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia powodów, powinno być zrekomensowane stosownym odszkodowaniem, którego podstawę wyznacza art. 56 k.p. (stosowany odpowiednio) w związku z art. 67 k.p.

6. Powracając na grunt okoliczności faktycznych i prawnych będących podstawą zwrócenia się przez Sąd Okręgowy z wnioskiem o rozstrzygnięcie przez Sąd

Najwyższy istotnego problemu prawnego o treści przytoczonej na wstępie, warto zauważyć, że instytucja wygaśnięcia stosunku pracy, o której mowa w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, inaczej, niż miało to miejsce w okolicznościach stanowiących podłoże wyrokowania Sądu Najwyższego w sprawie o sygnaturze II PK 58/09 - nie została przez ustawodawcę przewidziana jako konsekwencja niezłożenia pracownikowi przez pracodawcę propozycji nowych warunków pracy i płacy (ewentualnie nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych warunków zatrudnienia). Wygaśnięcie stosunku pracy (tak samo, jak wygaśnięcie innego stosunku prawnego będącego podstawą zatrudnienia członka zarządu), dokonywane na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, ma stanowić - w założeniu ustawodawcy - następstwo ziszczenia się zdarzenia prawnego wynikającego z innej, niż stosunek zatrudnienia, relacji prawnej. Konkretnie rzecz ujmując, chodzi w tym wypadku o fakt powołania w skład zarządu jednostki publicznej radiofonii lub telewizji, w miejsce dotychczasowego pracownika zatrudnionego na stanowisku menedżerskim, jego "następcy". Tym samym ustawodawca przyjął odgórne założenie, iż ustanie zatrudnienia między spółką publiczną radiofonii lub telewizji (pracodawcą) a członkiem jej dotychczasowego zarządu (pracownikiem) - podobnie, jak to ma miejsce w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - może nastąpić ze skutkiem natychmiastowym ("z dnia na dzień"). Niewątpliwie w przypadku powoda takie wydarzenie nastąpiło, albowiem z ustaleń faktycznych niniejszej sprawy wynika, że ustawa nowelizująca weszła w życie 8 stycznia 2016 r. i już tego samego dnia w skład Zarządu T. została powołana w miejsce powoda nowa osoba (Jacek K.), co oznaczało, że w tej dacie uległ zakończeniu stosunek pracy łączący powoda z pozwanym pracodawcą.

Prima facie rozwiązanie legislacyjne przyjęte w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej może wydawać się logicznie i normatywnie uzasadnione, albowiem - co szczególnie warte podkreślenia - jednostki publicznej radiofonii i telewizji (czyli również T. - art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji; jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1414 ze zm.) działają wyłącznie w formie jednoosobowych spółek akcyjnych Skarbu Państwa (art. 26 ust. 1 ustawy o radiofonii i telewizji), a do nich - zgodnie z art. 26 ust. 4 ustawy o radiofonii i telewizji - stosuje się (z zastrzeżeniem art. 27-30 tej ustawy) przepisy Kodeksu spółek handlowych, za wyjątkiem art. 312 (przepis wprowadzający wymóg badania przez biegłego rewidenta sprawozdania finansowego sporządzonego przez założycieli spółki akcyjnej) i art. 402 (przepis określający tryb zwoływania walnego zgromadzenia akcjonariuszy).

Powyższe oznacza, że do członków zarządu T. w szczególności znajduje zastosowanie bezwzględna reguła wyrażona w art. 370 § 1 zd. 1 k.s.h., zgodnie z którą członek zarządu może być w każdym czasie odwołany. Inaczej mówiąc, każdy członek zarządu spółki akcyjnej musi liczyć się z faktem, że zostanie w każdym czasie odwołany przez kompetentny organ tej spółki. W skrajnych przypadkach może zatem zdarzyć się tak, że nowo powołany menedżer zostanie odwołany ze składu zarządu natychmiast po jego wyborze do tego gremium. Tak więc w płaszczyźnie obejmującej relację organizacyjno-prawną, jaka łączy każdego członka zarządu ze spółką akcyjną, nie powinien szczególnie dziwić fakt odwołania powoda "z dnia na dzień" ze składu

Zarządu T., tym bardziej, że w dacie wejścia w życie ustawy nowelizującej *ex lege* uległa skróceniu kadencja powoda w zarządzie spółki oraz wygaśł jego mandat do wykonywania czynności menedżerskich, o czym stanowi *expressis verbis* art. 2 ust. 1 ustawy nowelizującej (jedynie przejściowo, z mocy art. 2 ust. 2 ustawy nowelizującej, do czasu powołania nowego składu osobowego, Zarząd T. powinien funkcjonować w dotychczasowym składzie i wykonywać czynności z zakresu zarządzania spółką, nieprzekraczające zwykłego zarządu). Innymi słowy powód, który w lipcu 2015 r. objął funkcję Prezesa Zarządu T. na 4-letnią kadencję (art. 27 ust. 2 ustawy o radiofonii i telewizji w brzmieniu obowiązującym przed 8 stycznia 2016 r.) powinien być liczyć się z tym, że zostanie odwołany z tego stanowiska przed upływem kadencji w każdym czasie. Ta uwaga staje się tym bardziej aktualna, gdy weźmie się po uwagę "ekspresowe" tempo prac parlamentarnych nad projektem ustawy nowelizującej. W tych okolicznościach powód - siłą rzeczy - musiał (a przynajmniej powinien) być przygotowany na to, że zgodnie ze znowelizowanymi przepisami zostanie w trybie natychmiastowym usunięty ze składu Zarządu T.

Tym niemniej dopuszczalna prawnie możliwość swobodnego modyfikowania składu osobowego zarządu spółki akcyjnej, pozostająca w gestii organów "właścicielskich" bądź nadzorczych tej spółki, wcale nie oznacza, że odwołany członek zarządu pozostaje bez jakiejkolwiek ochrony prawnej. Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że już w art. 370 § 1 zd. 2 k.s.h. wyraźnie zaznaczono, że odwołanie członka zarządu spółki akcyjnej w każdym czasie nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. W tym wypadku chodzi o roszczenia wynikające z tzw. stosunku wewnętrznego, który - w przeciwieństwie do stosunku "organizacyjnego" (art. 370 § 1 zd. 1 k.s.h.) - ma charakter fakultatywny (taki stosunek nie zostaje nawiązany, jeśli - przykładowo - członek zarządu sprawuje tę funkcję "społecznie").

Jeśli zatem osoba znajdująca się w analogicznej, jak powód, sytuacji faktycznej i prawnej, otrzymałaby oświadczenie pracodawcy (spółki akcyjnej) o rozwiązaniu umowy o pracę, to w trybie przewidzianym w Kodeksie pracy mogłaby wnieść do sądu powszechnego (sądu pracy) odwołanie kwestionujące prawidłowość (zasadność) tej czynności. Zgoła inaczej ta kwestia prezentuje się w przypadku wygaśnięcia umowy o pracę, albowiem wówczas stosunek pracy ustaje z mocy prawa, bez składania w tym przedmiocie jakichkolwiek oświadczeń woli. Zakończenie stosunku zatrudnienia następuje zaś w razie zaistnienia określonego zdarzenia, z którym konkretne przepisy ustawy łączą bezwzględny skutek w postaci definitywnego ustania relacji łączącej pracownika z pracodawcą.

De lege lata w związku z wygaśnięciem stosunku pracy przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość realizacji przez pracowników roszczeń w ograniczonym zakresie (jest on zdecydowanie węższy, niż w przypadku roszczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy). Po pierwsze należy zauważyć, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygaśła z powodu śmierci pracodawcy (będącego osobą fizyczną), a który nie został przejęty przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., przysługuje roszczenie o zapłatę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 63² § k.p.). Po drugie zaś pracownikowi przysługuje prawo

odwołania do sądu pracy i zgłaszania roszczeń o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, o ile okaże się, że pracodawca naruszył przepisy Kodeksu pracy (oddziału 7) o wygaśnięciu umowy o pracę (art. 67 k.p.).

Nie sposób nie zauważyć, że w sytuacji, której dotyczy pytanie prawne Sądu Okręgowego nie znajduje zastosowania zarówno pierwszy, jak i drugi z przedstawionych wyżej wariantów. Pracodawca powoda (będący jednostką organizacyjną) wcale nie umarł (z oczywistych względów nie było to możliwe), zaś pozwana T. wcale nie naruszyła względem powodowego pracownika przepisów prawa pracy (ściślej: Kodeksu pracy) o wygaśnięciu umowy o pracę, skoro prawidłowo wdrożyła normę prawną wynikającą z treści art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej. Skoro bowiem już pierwszego dnia obowiązywania zmienionych ustawą nowelizującą (art. 1) przepisów ustawy o radiofonii i telewizji (8 stycznia 2016 r.) powołano nowy Zarząd T., to w tej samej dacie stosunek pracy powoda definitywnie ustał w wyniku jego wygaśnięcia. Dalsze czynności podejmowane przez pracodawcę wobec powoda (konsekwentna odmowa dopuszczania pracownika do wykonywania zadań służbowych połączona z powstrzymaniem się od wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia oraz wystawienie powodowi świadectwa pracy) stanowiły przejaw realizacji przez pozwaną spółkę instytucji prawa pracy określonej w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej. Można więc powiedzieć, że w tym wypadku pracodawca wcale nie naruszył - jak tego wymaga art. 67 k.p. - przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę, ale wręcz przeciwnie - zastosował je *lege artis*.

Wadliwość zachowania pracodawcy w stanie faktycznym sprawy - jak trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji - polegała jedynie na wystawieniu powodowi nieprawidłowego świadectwa pracy, jako że ów dokument zawierał dwa, sprzeczne względem siebie, zapisy (z jednej strony pracodawca wskazał, że stosunek pracy wygasł z mocy prawa, a z drugiej - że ten stosunek rozwiązał się z upływem czasu, na jaki został zawarty, co było oświadczeniem wiedzy niezgodnym z rzeczywistością). Wadliwe sporządzenie świadectwa pracy wcale jednak nie jest tożsame z "naruszeniem przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę" w rozumieniu art. 67 k.p., co wynika choćby z faktu, iż pracownikowi przysługuje prawo złożenia do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku - powództwo o sprostowanie tego dokumentu w postępowaniu przed sądem pracy (art. 97 § 2¹ k.p.). Nadto w razie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody (art. 99 § 1 k.p.), przy czym wysokość odszkodowania, jakie należy się w takim wypadku, stanowi równowartość wysokości wynagrodzenia za czas (faktycznego) pozostawania bez pracy z tego powodu, lecz nie dłuższy, niż 6 tygodni (art. 99 § 2 k.p.).

Jednak powód - co ustalono w sprawie - nie skorzystał z trybu, o którym stanowi art. 97 § 2¹ k.p., ani też - jak wynika z podstawy faktycznej powództwa - wcale nie żądał i nie żąda od pracodawcy zapłaty (limitowanego) odszkodowania, które stanowiłoby rekompensatę za szkodę spowodowaną wydaniem pracownikowi świadectwa pracy zawierającego częściowo błędne zapisy. Powód konsekwentnie

wywodzi swoje uprawnienie do odszkodowania, wskazując na okoliczność, że jego stosunek pracy został przedwcześnie (tzn. przed terminem, na jaki umowa o pracę została zawarta) "wygaszony", mimo że terminowa umowa o pracę łącząca strony, zawierała klauzulę dopuszczającą możliwość jej wypowiedzenia - w następstwie odwołania powoda z funkcji w zarządzie - za sześciomiesięcznym wypowiedzeniem, a powód w dacie ustania stosunku zatrudnienia znajdował się w wieku przedemerytalnym, o którym stanowi art. 39 k.p.

7. Mając na uwadze wnioski wynikające z dotychczasowego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego, wedle których istnieje konieczność zapewnienia każdemu pracownikowi, przynajmniej w stopniu minimalnym, ochrony przed negatywnymi skutkami pogorszenia - z mocy prawa - jego statusu prawnego (przez definitywną utratę zatrudnienia albo zmianę warunków pracy i płacy bez odpowiedniego okresu przejściowego), należy stwierdzić, że minimalny standard ochrony należy się w szczególności osobom, które z mocy prawa - tak samo, jak powód - tracą zatrudnienie ze skutkiem natychmiastowym ("z dnia na dzień"), nie mając jakiegokolwiek wpływu na taki stan rzeczy. Powyższa teza staje się usprawiedliwiona zwłaszcza, gdy weźmie się pod uwagę kontekst konstytucyjny nakazujący władzom publicznym równe traktowanie wszystkich pracowników znajdujących się w podobnych sytuacjach. W płaszczyźnie stosowania art. 32 ust. 1 Konstytucji RP trzeba zaznaczyć, że gdyby instytucja wygaśnięcia stosunku pracy, przewidziana w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, została przez ustawodawcę zastąpiona koniecznością złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, to wówczas stosunek pracy rozwiązałby się dopiero po upływie okresu wypowiedzenia, z czym wiązałaby się dla pracodawcy konieczność dalszego zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem aż do nadejścia terminu wypowiedzenia. W tym sensie pracownik, którego stosunek pracy wygasł w przypadku opisanym w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej "musi" więc dysponować możliwością skutecznego kierowania pod adresem byłego pracodawcy (spółki publicznej radiofonii lub telewizji) odpowiednich roszczeń, które pozwoliłyby mu zrekompensować szkodę wyrządzoną w wyniku (prawidłowego) zastosowania przez pracodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, co doprowadziło w efekcie do przedwczesnego (natychmiastowego) ustania zatrudnienia.

Konieczność naprawienia takiej szkody staje się wyraźnie zauważalna zwłaszcza w takich sytuacjach, jak ta, która jest przedmiotem ustaleń faktycznych sądów *meriti* w analizowanej sprawie. Powód nie dość, że miał prawo zasadnie oczekiwać, że nawiązany w lipcu 2015 r. stosunek pracy o charakterze terminowym - poza przypadkami, o których mowa w art. 52 i 53 k.p. - może przedwcześnie rozwiązać się jedynie wyjątkowo i to dopiero po upływie sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, to jeszcze w trakcie całego okresu zatrudnienia w pozwanej spółce (poczynając od 14 lipca 2015 r., czyli od dnia nawiązania stosunku zatrudnienia) podlegał szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jako osoba, która osiągnęła wiek przedemerytalny i z tego tytułu pozwanego pracodawcę obowiązywał bezwzględny zakaz ustanowiony w art. 39 k.p., który rozciąga się również na terminowe umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r.,

II PK 50/14, OSNP 2016 nr 7, poz. 86). Nawiasem mówiąc, w kontekście zasady uprzywilejowania pracownika wyrażonej w art. 18 § 2 k.p. zapis umowy rozumiany w ten sposób, iż odwołanie powoda z funkcji w zarządzie uprawniałoby pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za sześciomiesięcznym wypowiedzeniem dokonany przed 13 kwietnia 2019 r., należałoby uznać za nieważny (nieistniejący) i zastąpić go (w domyśle) postanowieniem o treści korespondującej ze stanowczym brzmieniem art. 39 k.p.

Tymczasem nie ulega wątpliwości, że ochrona przedemerytalna gwarantowana z mocy art. 39 k.p. nie dotyczy - podobnie, jak przy rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 i 53 k.p.) - sytuacji, w których dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa.

Tak więc okazuje się, iż pracownik, który w okolicznościach analizowanej sprawy znajdował się w wieku przedemerytalnym, nie mógł zrealizować przysługującego mu z mocy art. 39 k.p. prawa podmiotowego do pozostawania z pozwaną spółką - przynajmniej do 13 kwietnia 2019 r. - w terminowym stosunku zatrudnienia przez to, że pozwany pracodawca "wykorzystał" *lege artis* instytucję wygaśnięcia stosunku pracy przewidzianą w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, aby w stosunkowo łatwy sposób zwolnić się z konieczności realizowania względem powoda roszczeń objętych treścią stosunku pracy, mimo uprzedniego odwołania tego pracownika ze składu zarządu (art. 370 § 1 k.s.h.).

Oczywiście trzeba mieć świadomość tego, że rozmiar rekompensaty, jakiej mogą dochodzić pracownicy w razie zaistnienia okoliczności wskazanych w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej może być różny w zależności od uwarunkowań faktycznych. Niewątpliwie rozmiar szkody, jakiej dozna np. pracownik, który z racji „młodego” wieku nie jest objęty ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p., będzie zupełnie inny, niż w przypadku uszczerbku majątkowego, którego doświadczył (mógł doświadczyć) pracownik znajdujący się w identycznej sytuacji, jak powód. Tym niemniej – co szczególnie warto podkreślić - przy ustalaniu kompensaty należnej pracownikom we wszystkich stanach faktycznych, w których nastąpiło *ex lege* wygaśnięcie stosunku pracy, "wspólnym mianownikiem" pozostaje dobór odpowiedniej podstawy prawnej, która skutecznie umożliwi kierowanie pod adresem byłego pracodawcy roszczeń odszkodowawczych.

8. Problematyka określenia właściwej podstawy prawnej, dzięki której pracownicy mogliby realizować roszczenia odszkodowawcze w następstwie zastosowania instytucji wygaśnięcia stosunku pracy z mocy art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, ma znaczenie fundamentalne przy dokonywaniu analizy statusu prawnego osób znajdujących się w analogicznej sytuacji, jak powód. Tym niemniej Sąd Okręgowy wcale tej kwestii nie wyeksponował w treści pytania prawnego (w podobny, choć nieprawidłowy, sposób ten sam Sąd Okręgowy przedstawił Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia w sprawie zarejestrowanej pod sygnaturą akt III PZP 3/17). Trzeba bowiem zauważyć, że Sąd Okręgowy nie zadał Sądowi Najwyższemu pytania o to, jaka powinna być podstawa prawna, dzięki której pracownik, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, może zrealizować względem byłego pracodawcy roszczenie odszkodowawcze w związku z

wygaśnięciem stosunku pracy, lecz przedstawił „tylko” wątpliwość odnośnie do tego, czy pracownikowi w ogóle przysługuje roszczenie odszkodowawcze w razie ziszczenia się przesłanek normatywnych opisanych w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej.

Z czysto formalnego punktu widzenia na wadliwie skonstruowane pytanie prawne o treści przedstawionej w sentencji postanowienia Sądu Okręgowego: „czy pracownik ma roszczenie o odszkodowanie (...)?” należałoby odmówić udzielenia odpowiedzi (podjęcia uchwały), albowiem pozytywna albo negatywna odpowiedź Sądu Najwyższego na tak zadane pytanie, wyrażona w formie uchwały, praktycznie stanowiłaby rozstrzygnięcie sprawy przez Sąd Najwyższy (sąd „prawa”) zamiast sądu *meriti*. Tymczasem obowiązkiem Sądu Okręgowego w ramach przypisanej mu ustrojowo kompetencji w zakresie samodzielności jurysdykcyjnej jest przeprowadzenie we własnym zakresie subsumcji stanu faktycznego pod konkretną normę prawną. Mówiąc precyzyjniej, bezpośrednia odpowiedź na pytanie „czy pracownik ma roszczenie (...)” należy wyłącznie do sądu *meriti* – w tym wypadku do Sądu Okręgowego, natomiast nie jest wykluczone, że w celu rozstrzygnięcia tej wątpliwości Sąd orzekający może ewentualnie posiłkować się wskazówkami interpretacyjnymi przedstawionymi przez Sąd Najwyższy w trybie art. 390 § 1 k.p.c. Skoro Sąd Najwyższy jest związany granicami pytania prawnego przedstawionemu mu w trybie art. 390 § 1 k.p.c. (przy podejmowaniu uchwały nie może wypowiadać się co do kwestii nieobjętej treścią pytania), a ewentualna odpowiedź na wadliwie skonstruowane pytanie Sądu Okręgowego prowadziłoby w gruncie rzeczy do rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd Najwyższy zamiast sądu drugiej instancji, to pojawia się oczywisty wniosek, że w takim układzie zachodzą wszelkie podstawy ku temu, aby odmówić podjęcia uchwały w przedmiotowej sprawie.

Jednak zważywszy na istotną trudność w prawidłowym określaniu podstawy prawnej pracowniczych roszczeń odszkodowawczych kierowanych przeciwko pracodawcom w następstwie wygaśnięcia (zmiany) stosunków pracy bez zapewnienia pracownikom okresów osłonowych, co jest dostrzegalne również w orzecznictwie Sądu Najwyższego, wydaje się, że podjęcie w tej sprawie przez Sąd Najwyższy stosownej uchwały byłoby w wysokim stopniu pożądane, a to ze względu na okoliczność, że pogląd prawny wyrażony w sentencji uchwały, jak również (a może przede wszystkim) wywody przedstawione w jej uzasadnieniu, przyczynią się w istotny sposób do rozwoju nauki prawa i jurysprudencji.

9. We wcześniejszych rozważaniach zwrócono już uwagę na okoliczność, że w razie zaistnienia sytuacji opisanej w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, co do zasady, nie występują przesłanki pozwalające na pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności na podstawie art. 67 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi „przysługuje prawo odwołania do sądu pracy” w razie „naruszenia przez pracodawcę” przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę i w takim wypadku, w zakresie roszczeń, stosuje się odpowiednio art. 56-61 k.p. (czyli regulacje dotyczące uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Trzeba również zauważyć, że pracodawca, który zachowuje się w sposób analogiczny, jak postąpiła T. w stanie faktycznym sprawy będącej przedmiotem

niniejszej analizie, wcale nie dopuszcza się „naruszenia przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę”. Wręcz przeciwnie – pozostaje w pełnej zgodzie z tymi przepisami. Co więcej, można śmiało stwierdzić, że pracodawca naruszyłby – i to w sposób oczywisty – regulację wynikającą z art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, gdyby przyjął założenie *contra legem*, iż stosunek pracy dotychczasowego członka zarządu spółki publicznej radiofonii lub telewizji trwa w dalszym ciągu, mimo powołania w tej spółce nowego zarządu wedle zasad ustanowionych przepisami ustawy o radiofonii i telewizji, w brzmieniu nadanym przez ustawę nowelizującą.

W tej perspektywie podstawą kierowania względem pracodawcy roszczeń odszkodowawczych wynikających z faktu (prawidłowego) wygaśnięcia umowy o pracę w trybie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej w związku z art. 63 *in fine* k.p. nie może być – stosowany wprost, jak również odpowiednio – art. 67 k.p., a to oznacza w dalszej kolejności, że w tym zakresie roszczenia odszkodowawcze nie mogą być wywodzone z art. 58 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. (albo w związku z art. 59 k.p. – w razie wygaśnięcia umowy o pracę zawartej na czas określony).

Dla porządku warto przypomnieć, że skoro wygaśnięcie umowy o pracę jest zupełnie inną instytucją prawa pracy, niż rozwiązanie umowy o pracę, to w następstwie wygaśnięcia stosunku pracy z mocy art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej pracownikowi nie przysługują w ogóle roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę), w tym roszczenie o zapłatę odszkodowania w limitowanej wysokości wskazanej w art. 47¹ k.p. Nawiasem mówiąc, niemożność zastosowania przepisów art. 45 i n. k.p. do pracownika, którego stosunek pracy wygasł, jest logiczną konsekwencją braku, adekwatnego w tym zakresie, odesłania w art. 67 zd. 2 k.p. (przepis ten *expressis verbis* odsyła jedynie do art. 56-61 k.p.).

Wcześniej zwrócono także uwagę na konieczność odróżnienia zachowania pracodawcy polegającego na „naruszeniu przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę”, o którym mowa w art. 67 k.p., od „niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy” w rozumieniu art. 99 § 1 k.p. W tym drugim przypadku podstawą faktyczną kierowanego przez pracownika względem pracodawcy roszczenia odszkodowawczego w limitowanej wysokości określonej w art. 99 § 2 k.p. jest doznany uszczerbek majątkowy spowodowany „tylko” niewydaniem świadectwa pracy przez pracodawcę, względnie złożeniem przez pracodawcę wadliwego oświadczenia wiedzy przez zamieszczenie w treści tego dokumentu błędnych informacji na temat przebiegu zatrudnienia pracownika.

Tak więc siłą rzeczy były pracownik, domagający się od dotychczasowego pracodawcy zapłaty odszkodowania i wywodzący przedmiotowe żądanie z faktu, że jego stosunek pracy - wygasł w trybie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej – uległ zdecydowanie przedwczesnemu zakończeniu, nie może opierać swego roszczenia na podstawie normatywnej wynikającej z art. 99 § 1 k.p.

W podobny sposób należy odnieść się do regulacji zawartej w art. 8 k.p. W świetle dotychczasowego, niezwykle bogatego, dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego nie sposób jest twierdzić, że ten przepis stanowi (wyłącznie) podstawę realizacji przez pracownika roszczeń odszkodowawczych względem pracodawcy.

Wynika to z faktu, że treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. - ujęta przedmiotowo, a nie podmiotowo - wcale nie kształtuje praw podmiotowych jednostek, ani nie zmienia i nie modyfikuje praw podmiotowych, jakie wynikają z innych przepisów prawa, a jedynie upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. przykładowo wyrok z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy i w tym sensie wymieniona regulacja może stanowić jedynie posiłkowo podstawę rozstrzygnięcia o prawach i obowiązkach stron stosunku pracy. Konkretnie rzecz ujmując, zastosowanie art. 8 k.p. w sprawie o odszkodowanie z tytułu wygaśnięcia (prawidłowego, choć przedwczesnego) umowy o pracę może wchodzić w rachubę wyłącznie w przypadku odmowy udzielenia przez sąd orzekający w danej sprawie ochrony prawnej pozwanemu pracodawcy, który w procesie wytoczonym przez pracownika broni się zarzutem, iż nie ponosi winy (odpowiedzialności) za działania organów władzy publicznej, polegające na uchwaleniu przez te organy przepisów powszechnie obowiązującego prawa, których wejście w życie spowodowało – bez jakiegokolwiek udziału pracodawcy – bezwzględny skutek w postaci ustania zatrudnienia. W takim przypadku sąd *meriti* może orzec, iż pracodawca postępując niezgodnie z zasadami współżycia społecznego, albo nadużywając przysługującego mu prawa podmiotowego do swobodnego kształtowania składu osobowego organów menedżerskich w spółce kapitałowej „wykorzystał” - w sposób legalny - instrumenty prawne dla „usunięcia” dotychczasowego pracownika z eksponowanego stanowiska i natychmiastowego zakończenia z nim stosunku zatrudnienia.

Ostatecznie - z braku istnienia w Kodeksie pracy adekwatnej podstawy prawnej, która w sposób bezpośredni otwierałaby pracownikowi możliwość formułowania pod adresem pracodawcy roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z faktu zastosowania instytucji wygaśnięcia stosunku pracy przewidzianej w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej - okazuje się, że takiej podstawy należy poszukiwać w innych źródłach prawa. W tej płaszczyźnie, mając na względzie treść art. 300 k.p., który w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy a dotyczących stosunku pracy odsyła - w sposób generalny - do odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego, wypada stwierdzić, że podstawą normatywną dla dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych wynikających z faktu wygaśnięcia stosunku pracy w okolicznościach wskazanych w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej powinny być przepisy prawa cywilnego ustalające ogólne reguły ponoszenia odpowiedzialności odszkodowawczej. Na tę okoliczność trafnie zwrócono uwagę w piśmiennictwie (por. Ł. Pisarczyk, glosa do wyroku SN z 24 września 2009 r., II PK 58/09, OSP 2011 nr 12, poz. 131). W tym zakresie w rachubę wchodzi dwa zasadnicze reżimy odpowiedzialności cywilnej: deliktowa (art. 415 i n. k.c.) oraz kontraktowa (art. 471 i n. k.c.), z których każda ma swoją specyfikę. Nie rozwijając szerzej tego wątku (zważywszy na związanie Sądu Najwyższego granicami pytania prawnego nie jest to ani konieczne, ani możliwe dla udzielenia miarodajnej odpowiedzi, rozstrzygającej in concreto wątpliwości jurydyczne Sądu Okręgowego), można w tym miejscu jedynie

zasygnalizować, iż z perspektywy pracownika niewątpliwie korzystniejszym rozwiązaniem jest odpowiedzialność na zasadach ujętych w art. 471 i n. k.c. (kontraktowa), skoro opiera się ona na konstrukcji winy domniemanej. Przy takim założeniu pracodawca, w celu zapewnienia sobie efektywnej obrony przed roszczeniem pracownika, musiałby podnieść skutecznie zarzut, iż niewykonanie (nienależyte wykonanie) jego zobowiązania do zatrudnienia pracownika przy pracy określonego rodzaju za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.) nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych, bo jest następstwem okoliczności, za które pracodawca obiektywnie nie ponosi (nie może ponosić) odpowiedzialności.

10. W ostatecznym rozrachunku, w nawiązaniu do treści pytania prawnego przytoczonego na wstępie niniejszej analizy, uzasadnione jest zatem przyjęcie tezy, zgodnie z którą:

Wygaśnięcie stosunku pracy w okolicznościach wskazanych w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz. U. z 2016 r., poz. 25 ze zm.), zanim upłynął okres równoważny okresowi wypowiedzenia umowy o pracę przewidzianemu w art. 36 § 1 k.p., nie stanowi prawnej przeszkody w dochodzeniu przez pracownika roszczenia odszkodowawczego wynikającego z faktu przedwczesnej utraty zatrudnienia.