



**Sąd Najwyższy**  
**Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**10/2019**

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

**REDAKCJA Eliza Maniewska**

**WSPÓŁPRACA Monika Domańska, 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](http://www.sn.pl)**

## Spis treści

### I. UCHWAŁY

Charakter spraw o należności z tytułu nieopłaconych składek i wysokość zadłużenia ((III UZP 9/19).....	4
Skład sądu pierwszej instancji orzekającego w sprawie o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. (III PZP 5/19).....	4

### II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Niezmienność składu sędziowskiego (III UZP 10/19).....	5
--	---

### III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

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

### IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr Eliza Maniewska

Charakter spraw o należności z tytułu nieopłaconych składek i wysokość zadłużenia

Notatka do sprawy (III UZP 9/19).....	28
---------------------------------------	----

dr Dominik Wajda

Skład sądu pierwszej instancji orzekającego w sprawie o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.

(Notatka do sprawy III PZP 5/19).....	36
---------------------------------------	----

### V. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA TSUE i TK Z ZAKRESU PRAWA PRACY (pierwsze półrocze 2019 r.) dr Monika Domańska.....

	56
--	----

### VI. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA TSUE i TK Z ZAKRESU PRAWA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (pierwsze półrocze 2019 r.) dr hab. Daniel Eryk Lach.....

	67
--	----

## **I. UCHWAŁY**

### **Charakter spraw o należności z tytułu nieopłaconych składek i wysokość zadłużenia**

#### **Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2019 r. (III UZP 9/19)**

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych o należności z tytułu składek i wysokość zadłużenia stawkę wynagrodzenia radcy prawnego ustala się na podstawie § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz.265).

**B. Bieniek, M. Pacuda, P. Prusinowski**

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w G. postanowieniem z dnia 9 lipca 2019 r., (III AUz 148/19):

czy sprawy o należności z tytułu nieopłaconych składek i wysokość zadłużenia mieszczą się w kategoriach spraw wymienionych w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t. Dz. U. z 2018 r., poz. 265), czy też są sprawami o charakterze majątkowym, niemieszczącymi się w kategoriach spraw wymienionych w § 9 ust. 2 tego rozporządzenia, w których stawkę wynagrodzenia radcy prawnego ustala się w oparciu o § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tj. uwzględniając wartość przedmiotu sprawy?

### **Skład sądu pierwszej instancji orzekającego w sprawie o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.**

#### **Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2019 r. (III PZP 5/19)**

Sprawę o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. rozpoznaje sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.)

Sąd Najwyższy postanowił nadać uchwale moc zasady prawnej i ustalił, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia.

**J. Iwulski, K. Gonera, Z. Myszka, M. Pacuda, P. Prusinowski, R. Spyt, A. Wróbel**

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przedstawionego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego wnioskiem z dnia 12 czerwca 2019 r., (BSA III-4110-3/19):

czy w sprawie o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), a nie na podstawie Kodeksu pracy, właściwy jest skład sądu określony w art. 47 § 1 k.p.c., czy też w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.?"

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

### **Niezmiennność składu sędziowskiego (III UZP 10/19)**

Sąd Apelacyjny w K. postanowieniem z dnia 31 lipca 2019 r. zwrócił się do Sądu Najwyższego z zagadnieniem prawnym: czy rozpoznanie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przez skład trzyosobowy, w którym jednego członków składu, niebędącego referentem, wyłonionego w drodze losowania (§ 50 ust. 1 w związku z § 54 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości Regulamin urzędowania sądów powszechnych), a przebywającego na planowanym urlopie wypoczynkowym, zgłoszonym do planu urlopów przed wyznaczeniem rozprawy apelacyjnej, zastępuje wyznaczony przez Przewodniczącego Wydziału zastępca, o jakim mowa w § 72 ust. 1 cytowanego wyżej Regulaminu, stanowi naruszenie zasady niezmienności składu wynikającej z art. 47b § 1 i 2 ustawy o ustroju sądów powszechnych i w konsekwencji prowadzi do nieważności postępowania z powodu rozpoznania sprawy przez skład orzekający sprzeczny z przepisami prawa (art. 379 pkt 4 k.p.c.).

Zagadnienie prawne pojawiło się przy rozpoznaniu apelacji organu rentowego od wyroku z dnia 6 czerwca 2017r. Sądu Okręgowego w K. zmieniającego decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. z dnia 22 września 2016r., w której stwierdzono, że Wojciech P. w okresie od 1 października 2014r. do 13 października 2014r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym oraz wypadkowemu z tytułu wykonywania usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu u płatnika A. sp. z o.o. w K. oraz ustalono podstawę wymiaru składek za październik 2014r.

Powyższe zagadnienie wyłoniło się na tle następującego stanu faktycznego:

Akta sprawy z apelacją od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 6 czerwca 2017r. zostały przedstawione Sądowi Apelacyjnemu w K. w dniu 10 sierpnia 2017r. W dniu 19 września 2018r., na podstawie § 43 ust.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2015r. Regulamin urzędowania sądów powszechnych (w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2018r.), zwanego dalej Regulaminem, za pomocą „narzędzia informatycznego działającego w oparciu o generator liczb losowych”,

wylosowano sędziego referenta SSA Agatę P. W związku z wejściem w życie od dnia 22 stycznia 2019r. zasady losowego wyznaczania całego składu ( § 43 a ust. 1 Regulaminu w brzmieniu nadanym rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 grudnia 2018r. o zmianie rozporządzenia - Regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz.U.2019.69) do rozpoznania niniejszej sprawy w dniu 5 kwietnia 2019r. wyłoniono w drodze losowania pozostałych członków składu: SSA Bożenę L. i SSA Iwonę Ł. Losowanie pełnego składu nastąpiło spośród wylosowanych uprzednio składów trzyosobowych, wyłonionych przez system losujący na okres 12 - miesięczny zgodnie z § 43 a ust. 2 Regulaminu. Rozprawa w niniejszej sprawie zarządzeniem Przewodniczącego Wydziału z dnia 7 maja 2019r. została wyznaczona na dzień 31 lipca 2019r., w którym to terminie wylosowany członek składu SSA Iwona Ł. miała zaplanowany urlop, zgłoszony w planie urlopów przed datą wyznaczania terminu rozprawy apelacyjnej. Wyznaczenie terminu rozprawy apelacyjnej na datę znanej Przewodniczącemu Wydziału nieobecności sędziego - członka składu niebędącego referentem, wynikającej z zaplanowanego uprzednio urlopu nastąpiło na pisemne polecenie Prezesa Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 kwietnia 2019r. W piśmie tym Prezes Sądu Apelacyjnego podzielił stanowisko zawarte w piśmie Dyrektora Departamentu Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych z dnia 12 kwietnia 2019r. DKO - 1.5001.1.2019, iż instytucja zastępcy z § 52c ust. 5 (obecnie § 72 ust.1) Regulaminu urzędowania sądów powszechnych ma zastosowanie także w przypadku, gdy niemożność rozpoznania sprawy wynika z zaplanowanego urlopu jednego lub dwóch członków składu. Do rozpoznania sprawy na rozprawie apelacyjnej w dniu 31 lipca 2019r. wyznaczony został zatem skład: dwóch sędziów wylosowanych do rozpoznania sprawy przez narzędzie informatyczne oraz w miejsce nieobecnego wylosowanego członka składu SSA Iwony Ł. - zastępca wskazany w planie zastępstw SSA Dariusz P. Skład wyznaczony do rozpoznania sprawy uległ zatem następczo zmianie w okolicznościach, gdy już w chwili wyznaczania terminu rozprawy apelacyjnej było wiadome, że z powodu przejściowej nieobecności jednego członków składu niemożliwym będzie rozpoznanie sprawy w tym terminie w składzie, jaki został pierwotnie wyznaczony przez narzędzie informatyczne. Tak wyznaczony do rozpoznania sprawy skład powziął przedstawioną w zagadnieniu prawnym wątpliwość co do zgodności z obowiązującymi przepisami zmiany w przedstawionych okolicznościach składu wylosowanego do rozpoznania sprawy oraz ewentualnych konsekwencji naruszenia przepisów o niezmienności składu rozpoznającego sprawę dla ważności postępowania.

Sąd Apelacyjny wskazał, że od dnia 12 sierpnia 2017r. do ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jednolity Dz.U. 2019.52), zwanej dalej p.u.s.p., wprowadzona została zasada niezmienności składu, wyrażona w art. 47 b, dodanym w myśl art. 1 ustawy z dnia 12 lipca 2017r. o zmianie ustawy prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017.1452), zgodnie z którą zmiana składu sądu może nastąpić tylko w przypadku niemożności rozpoznania sprawy w dotychczasowym składzie albo długotrwałej przeszkody w rozpoznaniu sprawy w dotychczasowym składzie. Przepis art. 47a stosuje się odpowiednio (art. 47b § 1). Wyjątek od tej zasady został przewidziany w art. 47 b § 2

p.u.s.p., który stanowi, że jeżeli konieczne jest podjęcie czynności w sprawie, w szczególności gdy wynika to z odrębnych przepisów lub przemawia za tym wzgląd na sprawność postępowania, a skład sądu, któremu została przydzielona sprawa, nie może jej podjąć, czynność ta jest podejmowana przez skład sądu wyznaczony zgodnie z planem zastępstw, a jeżeli czynność nie jest objęta planem zastępstw, przez skład sądu wyznaczony zgodnie z art. 47a, przy czym zgodnie z § 3 tego przepisu decyzje w sprawach, o których mowa w § 1 i 2, podejmuje prezes sądu albo upoważniony przez niego sędzia. O tym jak istotne znaczenie nadał ustawodawca zasadzie niezmienności składu, świadczy uregulowanie zawarte w § 4, § 5 i § 6 tego przepisu, ustanawiające zasadę niezmienności składu nawet w sytuacji delegowania sędziego do innego sądu lub przeniesienia do innego wydziału przy równoczesnym ustanowieniu procedury zwolnienia sędziego z obowiązku rozpoznania części lub wszystkich spraw na wniosek sędziego lub z urzędu przez kolegium sądu właściwe dla nowego miejsca służbowego, po zasięgnięciu opinii prezesów sądów właściwych oraz określające przesłanki uzasadniające takie zwolnienie. Na szczególną wagę wprowadzonej przez ustawodawcę zasady niezmienności składu wskazuje uzasadnienie projektu ustawy, w którym wskazano, że „Raz wylosowany skład sądu, niezależnie od tego czy jest jednoosobowy czy kilkuosobowy, nie powinien ulegać zmianie do zakończenia sprawy. Obecnie ta kwestia nie jest uregulowana i jest pozostawiona do decyzji prezesa sądu lub przewodniczącego wydziału. W konsekwencji w wielu sądach nowemu sędziemu w wydziale przydziela się sprawy już rozpoczęte przez innych sędziów - ze szkodą dla sprawności postępowania. Zasada niezmienności składu przewiduje zakaz zmiany składu poza przypadkami określonymi w ustawie. Nawet zmiana miejsca służbowego nie będzie co do zasady zwalniała sędziego z obowiązku zakończenia spraw już rozpoczętych w poprzednim sądzie. Należy zaznaczyć, że projektowane rozwiązanie przewiduje wyjątki podyktowane względami organizacyjnymi oraz sprawnością postępowania” (uzasadnienie projektu ustawy - Sejm RP VIII kadencji, druk sejmowy nr 1491). Z uwagi na brzmienie przepisu oraz przedstawione wyżej uzasadnienie wprowadzenia zasady niezmienności składu nie może budzić wątpliwości, że przyjęta w ustawie zasada niezmienności składu odnosi się nie tylko do sędziego referenta ale do całego składu wyznaczonego do rozpoznania składu niezależnie czy jest to skład jednoosobowy czy wieloosobowy.

W kontekście tak sformułowanej zasady niezmienności składu wszelkie wyjątki od tej zasady winny być stosowane przy zachowaniu ścisłej wykładni w zakresie dopuszczalności przewidzianych w ustawie odstępstw. Ustawowo przewidziane wyjątki w tym zakresie dotyczą trwałej albo długotrwałej przeszkody w rozpoznaniu sprawy w dotychczasowym składzie ( art. 47 b § 1 p.u.s.p.) bądź przeszkody o charakterze nagłym ( art. 47 b § 2 p.u.s.p.), gdy konieczność podjęcia czynności w sprawie wynika z odrębnych przepisów (a więc choćby w przypadku tzw. spraw pilnych) lub przemawia za tym wzgląd na sprawność postępowania. W tym drugim przypadku, w myśl § 2 zdanie drugie, czynność ta jest podejmowana przez skład sądu wyznaczony zgodnie z planem zastępstw, a jeżeli czynność nie jest objęta planem zastępstw, przez skład sądu wyznaczony zgodnie z art. 47a, a decyzję w tej sprawie podejmuje prezes sądu albo upoważniony przez niego sędzia (§ 3).

Sąd Apelacyjny przedstawił aktualnie obowiązującą regulację prawną dotyczącą sposobu wyłaniania składu rozpoznającego sprawę, w szczególności wieloosobowego składu do rozpoznania apelacji w postępowaniu cywilnym, z jakim mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Tytułem wstępu wypada wskazać, że przydział spraw sędziom należał dotąd do kompetencji przewodniczących wydziałów jako element organizacji pracy sądu. Był pozostawiony dyskrecjonalnej władzy przewodniczącego, ewentualnie ograniczonej wskazaniem kryteriów, którymi powinien się on kierować organizując pracę wydziału. Dopiero w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 lutego 2007r. Regulamin urzędowania sądów powszechnych (tekst jedn. Dz.U. z 2014r. poz. 259) w § 49 przewidziano, że przydział ma być dokonywany przez przewodniczącego wydziału zgodnie z zasadami określonymi w ustawie, w sposób wskazany przez kolegium sądu, a sprawozdawcę w kolejnych sprawach przewodniczący wydziału wyznaczać miał według alfabetycznej listy sędziów danego wydziału, uwzględniając stan referatów poszczególnych sędziów, w tym rodzaj i ciężar gatunkowy poszczególnych spraw, celem równomiernego obciążenia sędziów. W praktyce przydział spraw w wydziałach odwoławczych następował w momencie wyznaczania terminów sesji z udziałem wyznaczonych przez przewodniczącego składów i wyznaczania poszczególnych spraw poszczególnym składom ze wskazaniem sędziego referenta dla danej sprawy. Pozwalało to na racjonalne przydzielanie spraw konkretnym, ustalonym na dany termin składom, co umożliwiało optymalne wykorzystanie aktualnej obsady wydziału i czasu każdego sędziego. Od dnia 12 sierpnia 2017r. do ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o ustroju sądów powszechnych (tekst jednolity Dz.U. 2019.52), wprowadzono zasadę losowego przydziału spraw, wyrażoną w art. 47 a p.u.s.p., dodanym w myśl art. 1 pkt 20 ustawy z dnia 12 lipca 2017r. o zmianie ustawy prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017.1452), zgodnie z którym sprawy są przydzielane sędziom i asesorum sądowym losowo. Z kolei na podstawie art. 41 ust.1 pkt 2 tej ustawy, w brzmieniu obowiązującym od dnia 12 sierpnia 2017r., zgodnie z którym Minister Sprawiedliwości określi w drodze rozporządzenia, regulamin wewnętrznego urzędowania sądów powszechnych określający szczegółowe zasady przydziału spraw, w tym m.in: a) sposób dokonywania losowania spraw, b) zasady ustalania składów wieloosobowych, g) zasady sporządzania planu zastępstw oraz rodzaje czynności podejmowanych zgodnie z planem zastępstw, - uwzględniając zasady sprawności, racjonalności, ekonomicznego i szybkiego działania oraz potrzebę zapewnienia rzetelnego wykonywania zadań powierzonych sądom, a także potrzebę zapewnienia równomiernego i obiektywnego obciążenia sędziów, asesorów sądowych i referendarzy sądowych obowiązkami, zapewnienia zbliżonego prawdopodobieństwa udziału w składzie wieloosobowym, wykorzystania rozwiązań informatycznych do losowego przydziału spraw oraz zastosowania innych sposobów losowego przydziału spraw w przypadku braku możliwości korzystania z tych rozwiązań, sposób dokonywania losowania spraw został określony rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 grudnia 2017r. (Dz.U. 2017 poz. 2481) zmieniającym rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2015r. Regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz.U. z 2015r. poz. 2316 ze zm.), obowiązującym



w dacie wyznaczenia składu w niniejszej sprawie, tj. w dniu 5 kwietnia 2019 r. (k.53-55 akt sprawy). Podzielając wyrażane w piśmiennictwie zastrzeżenia co do możliwości przekroczenia przez Ministra Sprawiedliwości zawartej w art. 41 p.u.s.p. delegacji ustawowej (por. Paweł Rygiel, Przegląd Sądowy z 2019r., z.2, str. 39 Losowy przydział spraw cywilnych w sądzie drugiej instancji), wskazać należy, iż powyższym Regulaminem rozszerzono zasadę losowego przydziału spraw, o jakim mowa w art. 47 a § 1 p.u.s.p. w odniesieniu do sędziego referenta na losowanie całego składu w wydziałach odwoławczych W tym zakresie przepisy Działu III Rozdziału 1 Oddziału 1 „Zasady przydziału spraw” stanowią, że: Sprawy są przydzielane referentom (sędziom i asesorum sądowym) losowo, zgodnie z ustalonym podziałem czynności, przez narzędzie informatyczne działające w oparciu o generator liczb losowych, oddzielnie dla każdego repertorium, wykazu lub innego urządzenia ewidencyjnego, chyba że przepisy niniejszego rozporządzenia przewidują inne zasady przydziału. Sprawy podlegające losowemu przydziałowi rejestruje się w systemie informatycznym obsługującym narzędzie informatyczne, o którym mowa w ust. 1, najpóźniej w ciągu dwóch dni roboczych od daty wpływu do sądu, chyba że sprawa podlega przydziałowi po uzupełnieniu braków (§ 43 ust. 13), z możliwością wstrzymania kierowania spraw do przydziału w przypadkach określonych w ust. § 43 ust.13 zdanie drugie lub ust.13 a. Z kolei w myśl § 43 a ust.1 od dnia 1 lutego 2019r. w sprawach rozpoznawanych w składach wieloosobowych przydzielenie pozostałych członków składu przez narzędzie informatyczne, o którym mowa w § 43 ust. 1, może nastąpić jednocześnie z wyznaczeniem referenta lub później, na zarządzenie referenta, przy czym na potrzeby przydziału spraw rozpoznawanych w składzie 3 sędziów narzędzie informatyczne losowo tworzy składy, którym przydziela sprawy referentów wyznaczonych w sposób, o którym mowa w § 43. Najpóźniej po 12 miesiącach przewodniczący wydziału zarządza ponowne utworzenie składów (§ 43 a ust.2). Przepis § 52 c cytowanego rozporządzenia przewidywał nadal szczegółową regulację dotyczącą zasad zastępowania nieobecnych sędziów przez sędziego zastępcę ustalonego w planie zastępstw, ustanawiając możliwość zastąpienia przez zastępcę sędziego referenta (ust.1 i 2) oraz sędziego - członka składu, niebędącego referentem w przypadku jego nieobecności, wyłączenia albo odejścia z wydziału i zwolnienia z obowiązku rozpoznania tej sprawy(ust.5), oraz, w wypadku niemożności udziału w składzie sędziego, który nie jest referentem sprawy, zaistniałej przed wysłaniem zawiadomień o posiedzeniu, możliwość rozpoznania przez inny skład, utworzony w tym samym czasie na podstawie § 43a ust. 2, obejmujący referenta i drugiego sędziego (ust.7).

Od dnia 21 czerwca 2019r. powyższe rozporządzenie zostało zastąpione rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019r. Regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1141), które jeszcze bardziej uszczegóławia zasady losowego przydziału spraw, przy czym zasadnicze kwestie istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia przedstawianego zagadnienia prawnego, pomimo zmiany numeracji przepisów, pozostają aktualne. I tak zgodnie z §50 ust.1 aktualnie obowiązującego Regulaminu, na potrzeby przydziału spraw rozpoznawanych w składzie 3 sędziów SLPS (system losowego przydziału spraw) losowo tworzy, na okres do 12 miesięcy, składy, którym przydziela sprawy referentów.

Jeśli SLPS nie wyznaczy pozostałych dwóch członków składu, wyznacza ich przewodniczący wydziału. Z kolei zgodnie z § 54 ust. 1 Regulaminu w sprawach rozpoznawanych w składach wieloosobowych przydzielenie pozostałych członków składu może nastąpić jednocześnie z wyznaczeniem referenta lub później. Regulację prawną związaną z zastąpieniem nieobecnego sędziego wyznaczonego przez SLPS zawiera § 70 aktualnie obowiązującego Regulaminu, który w ust.2 stanowi, że w razie nieobecności referenta sprawę, w której posiedzenie nie zostało odwołane, rozpoznaje zastępca wyznaczony w planie zastępstw na dany dzień, § 71 nie mający zastosowania w niniejszej sprawie oraz § 72, zgodnie z którym jeśli sędzia niebędący referentem nie może uczestniczyć w rozpoznaniu sprawy z powodu nieobecności, wyłączenia albo odejścia z wydziału i zwolnienia z obowiązku jej rozpoznania, przewodniczący wydziału wskazuje zastępcę...(ust. 1).

Kolejność czynności związanych z wprowadzeniem w wydziałach odwoławczych zasady losowego przydziału spraw składom trzyosobowym przedstawia się zatem następująco: narzędzie informatyczne w pierwszej kolejności losuje sędziego referenta a następnie następuje kolejne losowanie, w wyniku którego sprawę danego referenta losuje się do konkretnego trzyosobowego składu, wyłonionego w oddzielnym losowaniu na okres półroczny lub inny, nieprzekraczający 1 roku. System losowego ustalania trzyosobowych składów zakłada, że w przyjętym okresie każdy z sędziów wydziału odwoławczego bierze udział w trzech trzyosobowych składach, a zatem jest losowany wyłącznie do jednej z tak wylosowanych „trójek”. W praktyce takie zasady *wyznaczania* składów do *rozpoznania* poszczególnych spraw powodują istotne utrudnienia w funkcjonowaniu wydziałów *odwoławczych*, związane z nierównomiernym losowaniem składów przez SLPS dla poszczególnych trójek, w którym występuje dany sędzia referent, z losowaniem składów trzyosobowych bez powiązania czasowego z wyznaczaniem terminów sesji, co prowadzi do sytuacji, gdy dany sędzia ma wylosowanych wiele spraw w jednym składzie trzyosobowym, w którym występuje np. w *charakterze* referenta *przy* równoczesnym braku obsadzenia terminów sesji w innych składach, do których także jest wylosowany jako sędzia niebędący referentem jak również utrudnienia wynikające, jak w niniejszej sprawie, z nieobecności któregoś z członków składu. Należy *przy* tym *rozdzielić* nieobecność nagłą, *wynikającą* z wystąpienia po stronie wyznaczonego do składu sędziego, choroby lub innej przeszkody, nieprzewidywanej w momencie *wyznaczania* terminu *rozprawy* (*przypadek losowy*, urlop okolicznościowy lub na żądanie, przeniesienie do innego wydziału, odwołanie z delegacji i inne) od nieobecności już znanej w dacie *wyznaczania* terminu *rozprawy*, spowodowanej planowanym urlopem sędziego, będącej okolicznością znaną przewodniczącemu wydziału i zgłoszonej uprzednio do planu urlopów. W oczywisty sposób ten ostatni przypadek może dotyczyć wyłącznie członka składu niebędącego referentem. Skład *pytający* nie ma wątpliwości, że w sytuacji nagłej nieobecności członka składu niebędącego referentem, a w niektórych sytuacjach, uzasadnionych szczególnymi okolicznościami, także sędziego referenta, możliwe jest zastąpienie nieobecnego sędziego, zgodnie z § 72 ust.1 Regulaminu, przez sędziego zastępcę, *wyznaczonego* zgodnie z planem zastępstw, o którym mowa w § 69 Regulaminu. W takim przypadku zachodzą przewidziane w art. 47 b ust. 2

p.u.s.p. podstawy do zastosowania wyjątku od zasady niezmienności składu w postaci względu na sprawność postępowania i rozpoznania sprawy przez skład sądu wyznaczony zgodnie z planem zastępstw.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wątpliwość dotyczy sytuacji, gdy nieobecność sędziego niebędącego referentem w dacie terminu rozprawy odwoławczej znana już jest w momencie wyznaczania terminu rozprawy przez przewodniczącego wydziału. W takim wypadku co do zasady wyznaczanie terminu rozprawy z udziałem sędziego, co do którego wiadomym, iż z uwagi na korzystanie z zaplanowanego urlopu będzie nieobecny w dacie wyznaczonej rozprawy nie powinno być dopuszczalne, prowadzi bowiem już w założeniu do planowego naruszenia niezmienności wyznaczonego do danej sprawy składu, a zatem do naruszenia zasady niezmienności składu a także do zastąpienia zasady losowego przydziału spraw przez SLPS także innym niż sędzia referent członkom składu przez przewodniczącego wydziału, który w ten sposób zyskuje możliwość dowolnego kształtowania składu poprzez wyznaczenie sprawy danego sędziego niebędącego referentem w czasie jego planowanej nieobecności i równocześnie wyznaczenie na tę datę dowolnie wyznaczonego sędziego zastępcy. W takim wypadku skład sądu, inny niż wylosowany, będzie wynikiem decyzji przewodniczącego wydziału, powziętej z góry przy wyznaczaniu terminu rozprawy, a nie wynikiem zdarzeń losowych. Powyższe czynić będzie iluzoryczną całą instytucję losowania składów wieloosobowych i pozostawać w sprzeczności z uzasadnieniem wprowadzenia losowania takich składów, które w założeniu miało wyłączyć wpływ przewodniczącego wydziału na ukształtowanie składu sądu w konkretnej sprawie. Z drugiej jednak strony w okresach urlopowych dochodzić może do sytuacji, gdy w wyłonionych przez SLPS składach trzyosobowych zachodzą braki wywołane korzystaniem przez niektórych sędziów z prawa do urlopu. Powyższe może skutkować niemożnością wyznaczenia w okresach urlopowych terminów rozpraw dla składów, w których chociaż jednej z członków składu przebywa na urlopie a także niemożnością wyznaczenia w ogóle terminu rozpraw pomimo obecności co najmniej trzech sędziów w sytuacji, gdy ustalone na dany okres przez SLPS składy trzyosobowe nie przewidują udziału sędziów obecnych w pracy w żadnym z wylosowanych składów. W konsekwencji taki stan rzeczy musi prowadzić do pogorszenia efektywności pracy wydziałów odwoławczych, co także obciążać będzie przewodniczącego wydziału. Nadmienić należy, że powyższy problem był sygnalizowany Ministerstwu Sprawiedliwości za pośrednictwem Prezesa Sądu Apelacyjnego w Krakowie jeszcze przed wejściem w życie zasady losowania składów, był także sygnalizowany Prezesowi tutaj. Sądu, podnoszony był także w piśmiennictwie (por. Paweł Rygiel, Przegląd Sądowy z 2019r., z.2, str. 39 Losowy przydział spraw cywilnych w sądzie drugiej instancji.). W odpowiedzi na kierowane do Ministerstwa Sprawiedliwości wątpliwości Dyrektor Departamentu Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych w piśmie z dnia 12 kwietnia 2019r. DKO - 1.5001.1.2019 zajął stanowisko, iż „instytucja zastępcy z § 52c ust. 5 (obecnie § 72 ust.1) Regulaminu urzędowania sądów powszechnych ma zastosowanie także w przypadku, gdy niemożność rozpoznania sprawy wynika z zaplanowanego urlopu jednego lub dwóch członków składu”, a w związku z tym „brak jest przeszkód prawnych, by zarówno w czasie nieobecności referenta, jak i

niereferenta, *wyznaczać* posiedzenia (niejawne lub rozprawy) z taką samą częstotliwością i obciążeniem jak poza sezonem urlopowym”.

*Zdaniem* składu pytającego rozważenia wymaga czy w opisanej sytuacji zmiana składu może być usprawiedliwiona inną z konkurencyjnych zasad postępowania, jaką jest zasada sprawności postępowania. Dokonując „ważenia” wzajemnego oddziaływania tych dwóch zasad na przebieg postępowania podkreślić należy, że podstawowym przedmiotem działalności sądów jest *realizacja* prawa do sądu w rozumieniu art. 45 Konstytucji RP. Zgodnie z tym przepisem „każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, *niezależny*, bezstronny i niezawisły sąd”. W konsekwencji, przepisy regulujące tak organizację sądów jak i postępowanie sądowe mają umożliwiać ochronę i realizację praw podmiotowych, w sposób odpowiadający kryteriom wynikającym z w/w normy konstytucyjnej. Pamiętać przy tym należy, że żadna z wynikających z przepisu zasad nie ma charakteru bezwzględnego. Niezbędne jest zatem takie wyważenie reguł postępowania i organizacji sądów, które *realizując* w sposób efektywny prawo do sądu zapewni w jak największym stopniu realizację podstawowego celu postępowania sądowego, który jest osiągany po przeprowadzeniu sprawnego i prowadzonego bez zwłoki postępowania. Powołany przepis, kształtujący prawo do sądu, określa także kryteria, którym powinien odpowiadać organ powołany do *rozpoznania sprawy*. Winien to być sąd *właściwy, niezależny*, bezstronny i niezawisły. W konsekwencji cechą ustrojową wymiaru sprawiedliwości jest prawo do sądu właściwego tj. takiego, który jest nie tylko - w myśl przepisów ustaw - właściwy do rozpatrzenia sprawy ze względu na uregulowania dotyczącego jego właściwości rzeczowej, miejscowej i funkcjonalnej, ale także orzeka we właściwym składzie i w zgodzie ze swoją kompetencją. Takie rozumienie ustrojowych gwarancji do sądu właściwego znalazło swój wyraz w orzecznictwie strasburskim, w którym przyjmuje się m.in., że wymóg art. 6 ust.1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, aby sądy były ustanowione ustawą, obejmuje przepisy dotyczące utworzenia sądu oraz ustalenia jego właściwości i reguł powoływania składów orzekających w konkretnych sprawach ( por. Aneta Łazarska, *Niezawisłość sędziowska i jej gwarancje w procesie cywilnym*, Wolter - Kluwer, Warszawa 2018, str. 198 i nast.). Mając powyższe na uwadze uznać należy, że tak z art. 6 Konwencji, jak i art. 45 Konstytucji RP, wywieść można wymaganie, by przy kształtowaniu przydziału spraw poszczególnym sędziom prawo ustalało reguły tego przydziału, przy założeniu możliwości weryfikacji przyczyn przydziału, ze względu na konieczność zagwarantowania, by przydzielenie konkretnej sprawy nie podlegało zewnętrznej manipulacji oraz by możliwe było stwierdzenie, czy sąd w danej sprawie spełnia wymogi sądu właściwego tj. niezależnego i bezstronnego a równocześnie, by rozpoznanie sprawy nastąpiło bez nieuzasadnionej zwłoki.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Apelacyjny podkreślił, że przedstawiona powyżej zasada losowego przydziału spraw oraz zasada niezmienności składu zgodnie z uzasadnieniem projektu ustawy miały gwarantować, że losowanie spraw za pomocą narzędzia informatycznego ograniczy rolę przewodniczącego wydziału na rzecz w pełni obiektywnego i niezależnego od czynnika

ludzkiego instrumentu, miały zatem wyeliminować możliwość stawiania sądowi zarzutów o dowolne, arbitralne, nie podlegające kontroli ustalanie składów sadzących. W powyższym kontekście zmiana wyłonionego w drodze losowania składu, dokonana zarządzeniem przewodniczącego wydziału, niewątpliwie narusza zarówno zasadę niezmienności składu, ustanowioną w art. 47 b ust.1 p.u.s.p., chyba że następuje w sytuacji uzasadniającej zastosowanie wyjątku określonego w art. 47 b ust.2 p.u.s.p. Wątpliwość budzi, czy zasada sprawności postępowania uzasadnia pominięcie zasady niezmienności składu nie w sytuacji nadzwyczajnej, nagłej przeszkody w rozpoznaniu sprawy w składzie uprzednio wyznaczonym ale w sytuacji nieobecności członka składu planowanej już w dacie wyznaczenia rozprawy.

W ocenie składu pytającego w niniejszej sprawie nie zachodzi sytuacja opisana w art. 47 b ust.2 p.u.s.p., uprawniająca do wyznaczenia terminu rozprawy apelacyjnej w okresie urlopu sędziego niebędącego referentem z wykorzystaniem instytucji zastępcy, o jakim mowa w § 72 ust.1 Regulaminu. Za takim przyjęciem przemawiają następujące argumenty. Do rozpoznania apelacji w niniejszej sprawie został wyznaczony skład trzyosobowy zgodnie z § 50 ust.1 w związku z § 54 ust.1 i 2 regulaminu (poprzednio § 43 a ust. 1 i 2 rozporządzenia z dnia 23 grudnia 2015r.) i do tak wyznaczonego składu ma zastosowanie zasada niezmienności składu. W myśl § 74 Regulaminu raport z losowania dołączono do akt sprawy (poprzednio § 43 a ust. 14), a zatem od tej chwili wyznaczony do rozpoznania sprawy skład jest stronom znany i jego następcza zmiana może wywoływać u stron wątpliwości co do rzetelności i obiektywizmu w wyznaczeniu składu do rozpoznania sprawy. Regulamin zawiera szczegółową regulację umożliwiającą zmianę wyznaczonego sędziego, zwolnienie go od rozpoznania sprawy, możliwość przeprowadzenia ponownego losowania w określonych sytuacjach i żaden z tych przypadków nie obejmuje korzystania przez członka składu z prawa do urlopu. Równocześnie przepisy regulaminu określają przypadki, w jakich przewodniczący zachowuje uprawnienie do wyznaczania członków składu, również nie obejmujące wyznaczania zastępcy na okres urlopu sędziego ( np. § 52, § 54). W świetle powyższego brak jest podstaw by zakładać, że racjonalny prawodawca wprowadza tak szczegółowe, wręcz kazuistyczne przepisy regulujące wyznaczanie i zmianę składu przy wykorzystaniu SLPS a jednocześnie pozostawia przewodniczącemu wydziału daleko idącą dowolność zmiany już wyznaczonego składu i ukształtowania go przy wykorzystaniu instytucji zastępcy, wyznaczanego przez siebie na dany dzień w planie zastępstw. W ocenie składu pytającego, w sytuacji, gdy niebędący referentem członek składu, wyłonionego do rozpoznania sprawy przez SLPS w pewnym okresie będzie w sposób uprzednio przewidziany nieobecny np. z powodu planowanego i zgłoszonego do planu urlopów urlopu wypoczynkowego, nie powinno dochodzić do wyznaczenia terminu rozprawy w sprawie przydzielonej do tak wyłonionego składu, z założeniem, że sędziego nieobecnego zastąpi zastępca wyznaczony w planie zastępstw na podstawie § 72 ust.1 Regulaminu. Możliwość zastąpienia wyznaczonego do składu sędziego przez zastępcę zgodnie z planem zastępstw, przy równoczesnym obowiązywaniu zasady niezmienności składu, należy bowiem ograniczyć do sytuacji nieobecności niespodziewanych, nagłych, powodujących niezaplanowaną przeszkodę w rozpoznaniu wyznaczonej już sprawy.

W sytuacji, gdy w razie planowanej nieobecności sędziego niebędącego referentem przewodniczący rozpisuje termin rozprawy apelacyjnej i zarządza jej rozpoznanie z udziałem zastępcy za nieobecnego na podstawie § 72 ust. 1 Regulaminu, dochodzi do naruszenia art. 47 b ust. 2 p.u.s.p. poprzez nieuprawnioną zmianę wyznaczonego składu, odwołując się jedynie do konieczności zapewnienia sprawności postępowania. Jednak w ocenie składu pytającego zasada sprawności postępowania nie może uzasadniać prowadzącego do naruszenia zasady niezmienności składu naprawiania poprzez instytucję zastępcy skomplikowanego systemu wyłaniania składów wieloosobowych, nieuwzględniającego specyfiki pracy wydziałów odwoławczych, a więc zakładającego losowanie składów trzyosobowych bez powiązania czasowego z terminami wyznaczanych posiedzeń.

Jakkolwiek skład pytający opowiada się za wyżej przedstawioną ścisłą interpretacją przepisów zakładających odstępianie od wyrażonej w art. 47 b ust. 1 i 2 zasady niezmienności składu, równocześnie dostrzega jednak możliwość odmiennej, pragmatycznej interpretacji, dokonanej m.in. w przywołanym wyżej piśmie Dyrektora Departamentu Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych w piśmie z dnia 12 kwietnia 2019r. DKO - 1.5001.1.2019, zgodnie z którą instytucja zastępcy ma zastosowanie w przypadku każdej nieobecności członka składu, także w przypadku, gdy niemożność rozpoznania sprawy w składzie dotychczasowym wynika z zaplanowanego urlopu któregoś z członków składu. Przyjęcie takiego stanowiska pozwoliłoby na pewne złagodzenie skutków wprowadzenia w wydziałach odwoławczych systemu losowego przydziału spraw całym składom w sposób przyjęty w SLPS, zapobiegając sytuacjom, gdy w okresie planowanej nieobecności sędziów wylosowanych do określonych składów trzyosobowych nie będzie możliwe wyznaczenie rozpraw, pomimo, że ogólna liczba sędziów obecnych w pracy w tym okresie umożliwiałaby skompletowanie składów trzyosobowych.

Wątpliwość co do prawidłowości przyjętej wykładni i jej konsekwencji dla ważności postępowania uzasadniała w ocenie Sądu Apelacyjnego przedstawienie Sądowi Najwyższemu sformułowanego w postanowieniu zagadnienia prawnego. Konsekwencją bowiem rozpoznania sprawy przez skład sądu sprzeczny z przepisami prawa może być nieważność postępowania w myśl art. 379 pkt 4 k.p.c. Pod pojęciem zgodnego z prawem składu sądu, o jakim mowa w art. 379 pkt 4 k.p.c. należy rozumieć nie tylko to, czy sprawę rozpoznał sąd we właściwym składzie jednoosobowym bądź kolegialnym, lecz także właściwego podmiotowego ukształtowania składu. W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1969 r., III CZP 119/69, OSPiKA z 1970r., nr 1 poz.4, wskazano, że „nieważność postępowania zachodzi w każdym wypadku, gdy skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa”, przy czym w uzasadnieniu uchwały Sąd podkreślił, że „nie ma więc składu lepszego, czy gorszego. Jest tylko skład zgodny lub sprzeczny z przepisami prawa”. W orzecznictwie konsekwentnie przyjmuje się nieważność postępowania w sytuacji, gdy w składzie orzekającym bierze udział sędziego nieuprawniony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2004 r., III SK 26/04, OSNP 2005/5/72). Równocześnie zauważyć należy, że przyjęcie także w sprawach cywilnych w myśl art. 47b § 1 p.u.s.p. zasady niezmienności składu pozostaje w opozycji do nadal obowiązującego art. 323 k.p.c.,

zgodnie z którym wyrok może być wydany jedynie przez sędziów, przed którymi odbyła się rozprawa poprzedzająca bezpośrednio wydanie wyroku. Orzecznictwo wypracowane na gruncie art. 323 k.p.c., zgodnie z którym ustawodawca w postępowaniu cywilnym nie przyjął zasady jednolitości i niezmienności składu sędziowskiego, a wymagane jest jedynie, aby wyrok został wydany przez sędziów, przed którymi odbyła się rozprawa poprzedzająca bezpośrednio wydanie wyroku ( por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2018r., V CSK 256/17, Lex nr 2511528), utracił zdaniem Sądu Apelacyjnego aktualność z chwilą wprowadzenia zasady niezmienności, składu. Uwzględniając zatem, że skład sądu jest niewłaściwy w każdym wypadku, gdy pozostaje w sprzeczności z przepisami prawa, a pojęcie „składu sądu” mieści w sobie także właściwą obsadę osobową, to w konsekwencji ustanowienia zasady niezmienności składu, w granicach określonych ustawą, naruszenie przepisów ustawowych w tym zakresie, w ocenie składu pytającego, może skutkować nieważnością postępowania. Dla nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. z uwagi na rozpoznanie sprawy w składzie sprzecznym z przepisami prawa bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż zasada niezmienności składu została usytuowana w ustawie o charakterze ustrojowym a nie w przepisach określających zasady procesowe, w świetle przywołanego wyżej orzecznictwa skład spreczny z przepisami to zarówno skład ilościowo lub osobowo inny niż przewidziany w Kodeksie postępowania cywilnego dla danego postępowania lub rodzaju sprawy jak również skład, w którym uczestniczy sędzia nieuprawniony do orzekania w danym sądzie. Sąd Apelacyjny nie podziela w tym zakresie stanowiska, wyrażanego m.in. przez Dyrektora Departamentu Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych Ministerstwa Sprawiedliwości w pismach kierowanych do Prezesa tut. Sądu (np. pismo z dnia 26 lipca 2017r.) lub w wyjaśnieniach do sposobu realizacji w SLPS, iż w sprawach cywilnych zmiana składu, nawet dokonana z naruszeniem art. 47 b p.u.s.p., nie może stanowić podstawy do uchylenia orzeczenia, gdyż o przyczynach odwoławczych stanowi wyłącznie Kodeks postępowania cywilnego, a ustanowiona w art. 47 b p.u.s.p. zasada ma charakter ustrojowy a nie procesowy, a zatem jej naruszenie nie powoduje skutków procesowych, lecz pociąga za sobą odpowiedzialność służbową i dyscyplinarną osób odpowiedzialnych za bezpodstawną zmianę składu orzekającego. Nie można bowiem przyjąć, iż wprowadzanie skomplikowanej, kosztochłonnej, powodującej znaczne utrudnienia organizacyjne w pracy wydziału odwoławczego procedury losowania składów wieloosobowych należy rozumieć wyłącznie jako skierowany do przewodniczącego wydziału postulat organizacji pracy wydziału obwarowany sankcjami dyscyplinarnymi a nie jako narzędzie służące wyłonieniu właściwego sądu rozumianego jako konkretny skład sędziowski wyznaczony do rozpoznania danej sprawy. W świetle powyższego jeśli przyjąć, że udział zastępcy w rozpoznaniu sprawy przydzielonej przez SLPS innemu sędziemu, nieobecnemu z powodu planowanego przez wyznaczeniem terminu rozprawy urlopu wypoczynkowego urlopu, stanowi naruszenie wyrażonej w art. 47 ust.1 p.u.s.p. zasady niezmienności składu jako nieuprawnione rozszerzenie wyjątku przewidzianego w art. 47 ust.2 tej ustawy, to zdaniem Sądu Apelacyjnego rozpoznanie sprawy w składzie z udziałem następcy musiałoby skutkować nieważnością postępowania.

Udzielenie odpowiedzi na sformułowane pytanie jest zdaniem sądu pytającego niezbędne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy w składzie właściwym, tj. w składzie wyłonionym w drodze losowania przy przyjęciu, że planowana nieobecność nie uprawniała do wyznaczenia sędziego zastępcy, bądź w składzie wskazanym przez przewodniczącego wydziału z udziałem sędziego zastępcy. Udzielenie odpowiedzi będzie ponadto miało istotne znaczenie dla organizacji pracy zarówno w tut. Wydziale, a to wobec treści polecenia Prezesa Sądu jak na k. 56 akt, jak również w innych wydziałach odwoławczych.

Skład pytający zauważył jednocześnie, że udzielenie przez Sąd Najwyższy odpowiedzi potwierdzającej pogląd, do którego skłania się Sąd Apelacyjny, o braku podstaw do stosowania instytucji zastępcy w przypadku planowanych urlopów sędziów wylosowanych do składu, w sytuacjach korzystania przez sędziów z planowanych urlopów wyznaczanie terminów rozpraw będzie znacznie utrudnione, a nawet może prowadzić do sytuacji niemożności skompletowania składu zgodnego z losowaniem i w konsekwencji niewyznaczenia terminu rozpraw, co może prowadzić do wydłużenia czasu trwania postępowania apelacyjnego, i tak nadmiernie długiego w przypadku sądu pytającego, ze stale zwiększającą liczbą spraw zaległych i znaczną ilością nieobsadzonych od kilku lat etatów orzeczniczych. Względy praktyczne nie mogą jednak stanowić wystarczającego uzasadnienia do odstąpienia od ustawowej zasady niezmienności składu, stanowiącej dla strony gwarancję rozpoznania sprawy przez sąd właściwy, tj. skład wyłoniony z zachowaniem ustawowo przyjętych reguł. Jedynie w charakterze postulatu kierowanego do prawodawcy należałoby rozważyć wzmocnienie zasady sprawności postępowania poprzez modyfikację systemu przydziału spraw, polegającą na ograniczeniu zasady losowego przydziału spraw do sędziów referentów, która w tym zakresie nie budzi wątpliwości i może stanowić istotną gwarancję prawa stron do rzetelnego procesu, przy jednoczesnym określeniu kryteriów obiektywizujących dobór sędziów do składów i pozostawieniu przewodniczącym wydziału kompetencji do kształtowania składów orzekających zgodnie z tymi kryteriami. Alternatywą mogłoby być postulowanie do prawodawcy o zmodyfikowanie przyjętej zasady niezmienności składu poprzez jej ograniczenie w postępowaniu cywilnym jedynie do sędziego referenta z zachowaniem wyjątku określonego w art. 323 k.p.c. Wówczas rozszerzająca wykładnia przepisów o dopuszczalności korzystania z instytucji sędziego zastępcy nie budziłaby proceduralnych wątpliwości.



### III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Ewa Przedwojska

#### Sprawy z zakresu prawa pracy

##### Odprawy pieniężne

Wyrok SN z dnia 25 lipca 2018 r., I PK 157/17

Sędzia spraw. K. Gonera

1. Podmiotowe ograniczenie stosowania układu zakładowego (regulaminu wynagradzania) dotyczy tylko „warunków wynagradzania” osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy. Nie ma ono natomiast zastosowania do innych świadczeń związanych z pracą (przewidzianych np. w art. 92, 92-1 i 93 k.p.). Pojęcie warunków wynagradzania nie obejmuje natomiast warunków przyznawania odpraw emerytalnych.

2. Zasady wynagradzania w rozumieniu art. 241-26 § 2 k.p. nie obejmują odprawy emerytalnej. Tym samym zakładowy układ zbiorowy pracy (regulamin wynagradzania) może zawierać uregulowania dotyczące odpraw emerytalnych należnych osobom zarządzającym zakładem pracy, zakładowy układ zbiorowy (regulamin wynagradzania) może przyznawać tym osobom odprawy emerytalne wyższe od wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (art. 92-1 k.p.).

3. Prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z odwołaniem z zarządu spółki, przewidziane bezpośrednio w umowie o pracę, nie miało zakotwiczenia w regulaminie wynagradzania, ponieważ postanowienia regulaminu wynagradzania nie miały (nie mogły mieć) zastosowania do członków zarządu spółki, a odprawa przewidziana w umowie o pracę nawiązywała do utraty statusu członka zarządu spółki. Chociaż odprawa ta została przewidziana w umowie o pracę, była powiązana z odwołaniem z funkcji członka zarządu. Powódka nie była zatrudniona na podstawie powołania, a zatem odwołanie - jako podstawa wypłaty tej odprawy - mogło się wiązać wyłącznie z utratą funkcji członka zarządu i rozwiązaniem następnie umowy o pracę z byłym członkiem zarządu z tej przyczyny. Odprawa ta miała zatem związek z utratą członkostwa w zarządzie spółki. Z kolei odprawa emerytalna miała związek z utratą statusu pracownika związaną z przejściem na emeryturę. Obydwie odprawy wiązały się z utratą zatrudnienia, jednak każda z nich miała inną podstawę prawną i odnosiła się do innego aspektu sytuacji prawnej powódki

- jedna do jej statusu członka zarządu regulowanego Kodeksem spółek handlowych, druga do jej statusu pracownika regulowanego Kodeksem pracy.

### **Szkolnictwo wyższe**

Wyrok SN z dnia 24 stycznia 2019 r., I PK 199/17  
Sędzia spraw. K. Gonera

Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie liczy się „na nowo” po zmianie art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1283 ze zm.), jeżeli w okresie vacatio legis uczelnia wyższa zmieniła statut i dla osób zatrudnionych wcześniej na stanowisku adiunkta zachowała dotychczasowe okresy dłuższe niż ośmioletni okres zatrudnienia, przewidziany w nowelizacji (art. 1 pkt 92 w związku z art. 38 pkt 5 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 84, poz. 455).

### **Dorozumiane zawarcie umowy o pracę**

Wyrok SN z dnia 21 sierpnia 2019 r., III UK 210/18  
Sędzia spraw. B. Gudowska

Nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który złożył pracodawcy oświadczenie o jego rozwiązaniu za porozumieniem stron, a następnie je wycofał, jeżeli pracodawca dopuścił go do pracy po upływie terminu zastrzeżonego wcześniej jako dzień rozwiązania umowy o pracę (art. 60 i art. 61 k.c.).

### **Ustanie stosunku pracy z mocy prawa**

Wyrok SN z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18  
Sędzia spraw. P. Prusinowski

Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła na podstawie art. 51 ust 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624), przysługuje odszkodowanie, jeśli niezłożenie mu propozycji zatrudnienia zostanie zakwalifikowane jako przejaw nierównego traktowania lub dyskryminacji (art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.).

### **Zwolnienie z przyczyn dotyczących pracodawcy – odprawa**

Wyrok SN z dnia 2 października 2019 r., II PK 56/18  
Sędzia spraw. K. Staryk

1. Obowiązkiem Sądu rozpoznającego sprawę o odprawę pieniężną z art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jest ustalenie rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz ocena, czy przyczyna ta dotyczyła pracownika.

2. Jeżeli powód wykazał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były generowane przez oddział straty finansowe, na powstanie których nie miał wpływu, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscypcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (art. 6 k.c.).

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

Wyrok SN z dnia 24 kwietnia 2019 r., II PK 3/18  
Sędzia spraw. D. Miąsik

Termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg z chwilą powzięcia przez przewodniczącego rady nadzorczej informacji wskazujących na oczywiste naruszenie przez prezesa zarządu sp. z o.o. przepisów ustawy kominowej.

### **Wypowiedzenie zmieniające**

Wyrok SN z dnia 24 kwietnia 2019 r., II PK 18/18  
Sędzia spraw. K. Staryk

W sytuacji, gdy wytypowanie pracownika do wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, którym zaproponowano w drodze porozumień stron bardziej korzystne warunki pracy, przyczyny tej dyferencjacji mogą być poddane analizie przez sąd pracy. Jeśli istniała możliwość zatrudnienia wszystkich pracowników na możliwych do akceptacji przez nich warunkach, zaproponowanie jednemu pracownikowi niekorzystnych warunków (niemożliwych do przyjęcia) uznać należy za naruszające art. 42 § 1 k.p. przez naruszenie zasady stosowania obiektywnych kryteriów doboru pracownika do rozwiązania stosunku pracy.

### **Służba Więzienna**

Wyrok SN z dnia 14 maja 2019 r., III PK 58/18  
Sędzia spraw. D. Miąsik

Negatywną przesłankę przyznania pomocy mieszkaniowej stanowi zbycie prawa do posiadanego lokalu także przed uzyskaniem statusu funkcjonariusza w służbie stałej (art. 187 pkt 4 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennnej).

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

Wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2019 r., II PK 342/17

Sędzia spraw. M. Pacuda

O ile niez zaakceptowanie przez pracownika oferty zawarcia porozumienia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy może być co do zasady podstawą wypowiedzenia zmieniającego, a nawet wypowiedzenia definitywnego, chyba że dotyczy pracownika szczególnie chronionego, o tyle z całą pewnością nie może stanowić podstawy do rozwiązania z tym pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy (tj. w trybie dyscyplinarnym).

## **Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych**

### **Składki na ubezpieczenie społeczne**

Wyrok SN z dnia 2 października 2019 r., II UK 92/18

Sędzia spraw. K. Staryk

Co do zasady, zapłata ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych kosztów jednodniowej, ogólnodostępnej, wycieczki integracyjnej nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne (§ 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w związku z art. 4 pkt 9, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz art. 2 pkt 1 i art. 8 ust. 1 przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Każda taka sytuacja wymaga jednak indywidualnej oceny.

### **Zwrot nienależnie pobranych świadczeń z ubezpieczenia społecznego**

Wyrok SN z dnia 11 września 2019 r., III UK 217/18

Sędzia spraw. R. Spyt

Powszechnie znany jest cel udzielenia zwolnienia lekarskiego i jest nim powstrzymanie się od pracy, niezależnie w jakim reżimie jest ona świadczona. Dlatego przedłożenie zaświadczenia lekarskiego (ZUS ZLA) u pracodawcy i wykonywanie pracy zarobkowej na rzecz zleceniodawcy w okresie objętym zwolnieniem lekarskim

stanowi wprowadzenie w błąd organu rentowego co do okoliczności warunkujących prawo do zasiłku chorobowego.

Wyrok SN z dnia 2 października 2018 r., I UK 248/17

Sędzia spraw. K. Gonera

1. Uzyskanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego uwarunkowane jest nie tylko spełnieniem wszystkich przesłanek pozytywnych, lecz także brakiem stwierdzenia przesłanek negatywnych, określonych w art. 18 ust. 7 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Prawo do świadczenia rehabilitacyjnego nie przysługuje osobom, które są uprawnione do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz do urlopu dla poratowania zdrowia. Świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje więc osobom, które mają zapewnione środki utrzymania z tytułu innych świadczeń. Z założenia świadczenie rehabilitacyjne ma bowiem przeciwdziałać sytuacji, w której ubezpieczony w okresie od zakończenia pobierania zasiłku chorobowego do odzyskania zdolności do pracy pozostawałby bez środków utrzymania.

2. Osobą uprawnioną do emerytury w rozumieniu art. 18 ust. 7 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest także osoba, która spełnia wszystkie przesłanki nabycia prawa do tego świadczenia i której prawo do emerytury zostało ustalone decyzją organu rentowego, nawet jeżeli prawo to uległo zawieszeniu z powodu kontynuowania zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy bez rozwiązania stosunku pracy. Prawo do świadczenia rehabilitacyjnego nie przysługuje zarówno osobom faktycznie pobierającym emeryturę, jak i takim, których świadczenia emerytalne zostały zawieszony w związku z nierozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 103a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zawieszenie prawa do emerytury nie oznacza pozbawienia uprawnień do tego świadczenia, a jedynie *de facto* wstrzymanie jego wypłaty na pewien czas.

3. Podstawowym warunkiem uznania, że wypłacone świadczenie podlega zwrotowi na podstawie art. 84 ust. 2 pkt 1 ustawy systemowej, jest, po pierwsze - brak prawa do świadczenia oraz po drugie - świadomość co do tego osoby przyjmującej świadczenie, płynąca ze stosownego pouczenia. Obie te przesłanki muszą wystąpić już w trakcie pobierania świadczenia, a nie po zaprzestaniu jego wypłaty. Innymi słowy, jeżeli w trakcie pobierania świadczenia jest ono "należne", a okoliczności wyłączające prawo do niego, w konsekwencji również wiedza o tym świadczeniobiorcy, wystąpiły *post factum*, nie ma podstaw do uznania, że należności wypłacone podlegają zwrotowi na podstawie art. 84 ust. 1 ustawy systemowej.

4. Zarzut pobrania nienależnego świadczenia z ubezpieczenia społecznego może być podniesiony tylko wobec osoby, która otrzymała świadczenie bezpodstawnie, i to tylko wówczas, gdy osoba ta miała świadomość, że wypłacone świadczenie jej się nie należy.

## **Emerytura**

Wyrok SN z dnia 2 października 2019 r., II UK 101/18  
Sędzia spraw. J. Kuźniar

W przypadku śmierci emerytki, której świadczenie zostało obliczone na podstawie art. 183 ustawy emerytalnej (w obydwu częściach w pełnej wysokości) przed osiągnięciem przez nią wieku emerytalnego właściwego mężczyznom, wiążące się z przekazaniem środków zgromadzonych w drugim segmencie emerytalnym na dochody budżetu państwa, nie jest możliwe nabycie prawa do wypłaty gwarantowanej (art. 25b w związku z art. 183 ust. 1 i 4, art. 184 ust. 3 ustawy z dnia 11 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1270 ze zm. oraz art. 40a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.).

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

Wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2019 r., II UK 74/18  
Sędzia spraw. M. Pacuda

Nie jest możliwa współpraca w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ze współnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (art. 8 ust. 6 pkt 4 powołanej ustawy), choćby została podjęta przez osobę bliską jednoosobowemu współnikowi spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i pozostającą z nim we wspólnym gospodarstwie domowym.

## **Praca w szczególnych warunkach**

Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2019 r., I UK 144/18  
Sędzia spraw. Z. Myszka

Okres obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej odbytej po 1 września 1979 r. podczas zatrudnienia w szczególnych warunkach podlega zaliczeniu do stażu pracy wymaganego do nabycia emerytury w niższym wieku emerytalnym z uwzględnieniem przepisów ustawy o powszechnym obowiązku obrony, które obowiązywały w okresie takiej służby, po której pracownik powrócił do wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, choćby utraciły moc lub nie obowiązywały akty wykonawcze potwierdzające przysługujące ubezpieczonemu ustawowe prawo podmiotowe.

Wyrok SN z dnia 11 lipca 2019 r., I UK 124/18  
Sędzia spraw. D. Miąsik

„Oddziałem” w rozumieniu poz. 25 wykazu A Działu XIV jest wyodrębniona ze względu na ciąg technologii część zakładu, a nie sam budynek, w którym wykonywane są prace w warunkach szczególnych.

Wyrok SN z dnia 16 stycznia 2019 r., I UK 391/17  
Sędzia spraw. K. Gonera

Praca kierowcy ciągnika w transporcie i praca traktorzysty (kierowcy ciągnika) w rolnictwie nie są tożsame w aspekcie możliwości jednakowej ich kwalifikacji jako pracy w szczególnych warunkach. Nie ma podstaw do potraktowania prac polowych przy użyciu ciągnika rolniczego (traktora) jako prac w transporcie, czyli prac wykonywanych w szczególnych warunkach.

Przyporządkowanie danego rodzaju pracy do określonej branży ma istotne znaczenie dla jej kwalifikacji jako pracy w szczególnych warunkach. Usystematyzowanie prac o znacznej szkodliwości i uciążliwości oraz przypisanie ich do oddzielnych działów i poszczególnych stanowisk w ramach gałęzi gospodarki nie jest przypadkowe, gdyż należy przyjąć, że konkretne stanowisko narażone jest na ekspozycję na czynniki szkodliwe w stopniu mniejszym lub większym, w zależności od tego, w którym dziale gospodarki jest umiejscowione. Konieczny jest bezpośredni związek wykonywanej pracy z procesem technologicznym właściwym dla danego działu gospodarki. Oznacza to, że przynależność pracodawcy do określonej gałęzi (branży) gospodarki ma istotne znaczenie i nie można dowolnie z naruszeniem postanowień rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. wiązać konkretnych stanowisk pracy z branżami, do których nie zostały przypisane w tym akcie prawnym. Nie można więc przyjąć, że istotny dla stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach jest wyłącznie rodzaj tej pracy, a bez znaczenia pozostają okoliczności zatrudnienia pracownika w określonym sektorze gospodarki.

Wyrok SN z dnia 19 grudnia 2018 r., I UK 375/17  
Sędzia spraw. K. Gonera

Praca kierowcy ciągnika w transporcie i praca traktorzysty (kierowcy ciągnika) w rolnictwie nie są tożsame w aspekcie możliwości jednakowej ich kwalifikacji jako pracy w szczególnych warunkach. Nie ma podstaw do potraktowania prac polowych przy użyciu ciągnika rolniczego (traktora) jako prac w transporcie, czyli prac wykonywanych w szczególnych warunkach.

Przyporządkowanie danego rodzaju pracy do określonej branży ma istotne znaczenie dla jej kwalifikacji jako pracy w szczególnych warunkach. Usystematyzowanie prac o znacznej szkodliwości i uciążliwości oraz przypisanie ich do oddzielnych działów i poszczególnych stanowisk w ramach gałęzi gospodarki nie jest przypadkowe, gdyż należy przyjąć, że konkretne stanowisko narażone jest na ekspozycję na czynniki szkodliwe w stopniu mniejszym lub większym, w zależności od tego, w którym dziale gospodarki jest umiejscowione. Konieczny jest bezpośredni

związek wykonywanej pracy z procesem technologicznym właściwym dla danego działu gospodarki. Oznacza to, że przynależność pracodawcy do określonej gałęzi (branży) gospodarki ma istotne znaczenie i nie można dowolnie z naruszeniem postanowień rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. wiązać konkretnych stanowisk pracy z branżami, do których nie zostały przypisane w tym akcie prawnym. Nie można więc przyjąć, że istotny dla stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach jest wyłącznie rodzaj tej pracy, a bez znaczenia pozostają okoliczności zatrudnienia pracownika w określonym sektorze gospodarki.

### **Renta z tytułu niezdolności do pracy**

Wyrok SN z dnia 30 października 2018 r., I UK 361/17  
Sędzia spraw. K. Gonera

Prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy zależy od ustalenia stanu zdrowia ubezpieczonego i jego wpływu na zdolność do zarobkowania. Czynniki te mają charakter zmienny (zarówno stan zdrowia jak i możliwość podjęcia pracy zarobkowej mogą ulegać zmianie na przestrzeni miesięcy i lat pobierania renty). Uzasadnia to wprowadzenie mechanizmu korygującego - przewidzianego w art. 107 oraz art. 114 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Obecnie w polskim systemie świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu niezdolności do pracy nie funkcjonuje instytucja renty dożywotniej, tj. prawa do renty, które jest niezależne od możliwej zmiany okoliczności istniejących w chwili jej przyznania. ZUS może na podstawie art. 107 ustawy o emeryturach i rentach z FUS zweryfikować niezdolność do pracy (w tym ponownie zlecić badanie lekarskie) nawet ubezpieczonego, który pobiera rentę stałą przyznaną mu prawomocnym wyrokiem sądu.

Nie można więc twierdzić ani o swoistej niewzruszalności prawa do renty, ani o niepoddawaniu tego prawa jakiegokolwiek weryfikacji. Nie można również posługiwać się argumentacją o prawach nabytych albo o niezgodnym z Konstytucją „odebraniu” uprawnień wcześniej przyznanych. Naturalną konsekwencją konstytucyjnego prawa do zabezpieczenia społecznego jest wyposażenie organów rentaowych w uprawnienie do badania czy nadal zachodzą niezbędne warunki przyznania tego prawa.

### **Emerytura górnicza**

Wyrok SN z dnia 27 czerwca 2019 r., I UK 95/18  
Sędzia spraw. M. Pacuda

Praca kierowcy-operatora samochodowego sprzętu technicznego w odkrywce, wymieniona w poz. 6 załącznika nr 2 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1984 r. w sprawie określenia niektórych stanowisk pracy górniczej oraz stanowisk pracy zaliczonej w wymiarze półtorakrotnym przy ustaleniu prawa do górniczej emerytury lub renty, może być uznana za pracę górniczą tylko



wtedy, gdy polega na wykonywaniu czynności wyczerpująco opisanych w art. 50c ust. 1 pkt 4 ustawy emerytalno-rentowej.

Wyrok SN z dnia 9 maja 2019 r., I UK 53/18  
Sędzia spraw. B. Bieniek

Określony w art. 50c ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych termin „przy bieżącej konserwacji” ma postać określenia zdarzenia, co oznacza, że za pracę górniczą uważa się tylko czynności polegające na bieżącej konserwacji agregatów i urządzeń wydobywczych.

### **Renta rodzinna**

Wyrok SN z dnia 11 lipca 2019 r., I UK 107/18  
Sędzia spraw. D. Miąsik

Koniec ostatniego roku nauki nie jest równoważny z zakończeniem nauki na ostatnim roku studiów (art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy o emeryturach i rentach).

### **Umowa o dzieło**

Wyrok SN z dnia 21 maja 2019 r., I UK 75/18  
Sędzia spraw. B. Bieniek

Przesłanką uznania wykładu za dzieło (art. 627 k.c.) może być nie tylko jego autorski charakter, ale także jego treść oparta na indywidualnej wiedzy, zastosowanych metodach i formach dydaktycznych.

Autorskiego charakteru dzieła nie ma zwykle wykład, którego przedmiot sprowadza się do powielenia treści ogólnie znanych i powszechnie dostępnych.

### **Abolicja składkowa**

Wyrok SN z dnia 16 maja 2019 r., I UK 71/18  
Sędzia spraw. K. Staryk

W przypadku zawarcia umowy o rozłożenie niepodlegających umorzeniu należności na raty albo odroczenia terminu ich płatności, datą dokonania oceny, czy zostały spełnione wszystkie warunki umorzenia z art. 1 ust. 10 ustawy z dnia 9 listopada 2012 r. o umorzeniu należności powstałych z tytułu nieopłaconych składek przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność (Dz.U. z 2012 r., poz. 1551) jest – co do zasady – końcowa data wykonania takiej umowy. Następuje więc przesunięcie daty oceny spełnienia wszystkich niezbędnych warunków z 12 miesięcy od wydania decyzji warunkowej na późniejszy okres (art. 1 ust. 12 cytowanej ustawy).

### **Zasiłek chorobowy**

Wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2019 r., II UK 76/18  
Sędzia spraw. J. Kuźniar

1. Pobranie przez ubezpieczonego wynagrodzenia ryczałtowego na podstawie zawartej umowy cywilnoprawnej w sytuacji, gdy nie wykonywał on żadnych czynności na jej podstawie, nie stanowi wykonywania pracy zarobkowej i nie powoduje utraty prawa do zasiłku chorobowego na podstawie przywołanego wyżej art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.).

2. Nie jest wymagane uprzednie pouczenie o możliwości utraty pobranych zasiłków chorobowych z przyczyn określonych w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, których wystąpienia nie można z góry zakładać ani przewidzieć (art. 84 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.).

## **Sprawy różne**

### **Uzasadnienie decyzji organu rentowego**

Wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2019 r., II UK 77/18  
Sędzia spraw. Z. Myszka

Jeżeli decyzja o odmowie przyznania zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego jest zgodna z prawem co do prawidłowego rozstrzygnięcia, to potencjalnie błędne uzasadnienie zaskarżonej decyzji nie wymaga jej sądowego zweryfikowania przez przyznanie zasiłku chorobowego w okolicznościach uzasadniających wydanie kolejnej decyzji o jego równoczesnej lub niezwłocznej utracie z powodu wykonywania pracy zarobkowej lub wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem przez ubezpieczonego w okresie niezdolności do pracy (art. 7 ustawy wypadkowej w związku z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

### **Zbieg tytułów ubezpieczenia**

Wyrok SN z dnia 23 kwietnia 2019 r., I UK 110/18  
Sędzia spraw. J. Frańczak

Rozpoznając odwołanie od decyzji organu rentowego sąd samodzielnie i merytorycznie rozstrzyga sprawę z zakresu ubezpieczeń społecznych, w tym o podleganie przez ubezpieczoną obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu. Jest zatem nie tylko uprawniony, ale i

zobowiązany do weryfikowania wszystkich przesłanek warunkujących objęcie z mocy prawa spornym tytułem podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, w tym także oceny nieważności potencjalnych tytułów „zbiegowych”.

### **Zawieszenie postępowania cywilnego**

Wyrok SN z dnia 19 września 2019 r., II PK 153/18  
Sędzia spraw. R. Spyt

Z uwagi na to, że zasądzenie przez Sąd odszkodowania z art. 45 § 2 k.p. (w miejsce zgłoszonego roszczenia o przywrócenie do pracy) stanowi zwolnienie masy upadłości od zobowiązań wynikających z reaktywowanego zatrudnienia pracownika (powstałych już po ogłoszeniu upadłości), powinno być ono traktowane jako należność ze stosunku pracy przypadająca za czas po ogłoszeniu upadłości (art. 230 ust. 2 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2019, poz. 498), która nie podlega wpisaniu na listę wierzytelności, w związku z tym nie ma podstaw do zawieszenia postępowania na podstawie art 174 § 1 pkt 4 k.p.c.

### **Odrzucenie skargi – odsetki od odsetek**

Postanowienie SN z dnia 24 kwietnia 2019 r., II UZ 11/19  
Sędzia spraw. K. Staryk

Rozszerzenie przedmiotu zaskarżenia już po wydaniu wyroku przez sąd drugiej instancji o wartość odsetek za opóźnienie za dłuższy okres opóźnienia lub dodanie skapitalizowanych odsetek nie może naruszać zasady stałości wartości przedmiotu zaskarżenia.

W postępowaniu sądowym dotyczącym sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych, na przykład zasiłku chorobowego, nie jest dopuszczalne żądanie odsetek od odsetek w oparciu o art. 482 k.c.

### **Wznowienie postępowania**

Postanowienie SN z dnia 20 sierpnia 2019 r., II UZ 20/19  
Sędzia spraw. J. Kuźniar

1. Podstawę wznowienia postępowania może stanowić albo wykrycie okoliczności faktycznych, albo środków dowodowych. Obie więc te podstawy, każda z osobna mogą stanowić podstawę wznowienia postępowania.

2. Powołanie okoliczności faktycznych może stanowić podstawę wznowienia, jeżeli są to okoliczności, które istniały w czasie trwania prawomocnie zakończonego postępowania.

### **Zażalenie**

Postanowienie SN z dnia 20 sierpnia 2019 r., I UZ 3/19  
Sędzia spraw. B. Gudowska

Sąd drugiej instancji, stosując art. 386 § 2-4 w związku z art. 477<sup>14a</sup> k.p.c., ma obowiązek wykazania, że zaskarżona decyzja nie zawiera rozstrzygnięcia co do istoty sprawy lub że konieczne jest przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości na etapie administracyjnym.

## **IV. OPRACOWANIA I ANALIZY**

dr Eliza Maniewska

### **Charakter spraw o należności z tytułu nieopłaconych składek i wysokość zadłużenia Notatka do sprawy (III UZP 9/19)**

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

Postanowieniem z dnia 9 lipca 2019 r., III AUz 148/19, Sąd Apelacyjny w G. w sprawie z odwołania Adama S. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G. o wysokość zadłużenia z tytułu składek, na skutek zażalenia ZUS na postanowienie zawarte w pkt. II wyroku Sądu Okręgowego w G. z dnia 27 grudnia 2018 r., VII U 3079/18, przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne:

„Czy sprawy o należności z tytułu nieopłaconych składek i wysokość zadłużenia mieszczą się kategoriach spraw wymienionych w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t. Dz. U. z 2018 r., poz. 265), czy też są sprawami o charakterze majątkowym, niemieszczącymi się kategoriach spraw wymienionych w § 9 ust. 2 tego rozporządzenia, w których stawkę wynagrodzenia radcy prawnego ustala się w oparciu o § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tj. uwzględniając wartość przedmiotu sprawy?”

W sprawie, ubezpieczony Adam S. w dniu 9 lipca 2002 r. rozpoczął wykonywanie działalności gospodarczej pod nazwą „B.” Z tytułu prowadzonej działalności zgłosił się do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Jednak w okresie od stycznia 2011 r. do grudnia 2017 r. zaprzestał uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne i Fundusz Pracy, na skutek

czego stał się dłużnikiem pozwanego z tytułu nieopłaconych składek w łącznej kwocie 44 342, 56 zł. W okresie tym nie zawiesił wykonywania działalności gospodarczej oraz nie zaprzestał jej wykonywania a także nie dokonał wykreślenia wpisu działalności z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (okoliczności bezsporne).

Ubezpieczony był zawiadomiony przez Zakład o wszczęciu z urzędu postępowania w sprawie określenia wysokości zadłużenia oraz wzywany do złożenia wyjaśnień i ustosunkowania się do zebranych dowodów, co pozostało jednak bez reakcji ubezpieczonego. W związku z tym Zakład wydał decyzję z dnia 21 czerwca 2018 r. stwierdzającą, że Adam S. jest dłużnikiem Zakładu z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne i Fundusz Pracy wraz z należnymi odsetkami w łącznej kwocie 44 342, 56 zł.

W odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczony podniósł zarzut przedawnienia oraz błędne naliczenie składek składających się na zadłużenie.

Wyrokiem z dnia 27 grudnia 2018 r., VII U 3079/18, Sąd Okręgowy w G. w pkt. I oddalił odwołanie, a w pkt. II zasądził od ubezpieczonego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego organu rentowego.

Uzasadniając pkt II wyroku, Sąd Okręgowy wskazał, że wysokość kosztów zastępstwa procesowego określa rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia odwołania. Odwołanie w niniejszej sprawie zostało zaś wniesione 7 sierpnia 2018 r.

Z dniem 13 października 2017 r. zmianie uległa treść § 9 ust. 2 rozporządzenia. Od tej daty w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego oraz w sprawach dotyczących podlegania ubezpieczeniom społecznym stawki minimalne wynoszą 180,00 zł. Sąd Okręgowy uznał zatem, że skoro odwołanie - od zaskarżonej decyzji wpłynęło po dokonaniu powyższej zmiany rozporządzenia, zastosowanie w sprawie znajduje § 9 ust. 2 w nowym brzmieniu obowiązującym od dnia 13 października 2017 r.

Sąd pierwszej instancji powołał się na pogląd Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wyrażony m. in. w uzasadnieniu postanowienia z 30 sierpnia 2018 r. w sprawie III AUz 224/18, zgodnie z którym do dnia 13 października 2017 r. w sprawach dotyczących zaległości z tytułu składek, wysokość stawki minimalnej wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego uzależniona była od wartości przedmiotu sporu. Wyliczając należną pełnomocnikowi stawkę wynagrodzenia, Sądy stosowały uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 r., III UZP 2/16 (OSNP 2017 nr 1, poz. 6), mającą moc zasady prawnej, zgodnie z którą w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego; o podleganie ubezpieczeniom społecznym) do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone w § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców

prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.). Uchwała ta znajdowała zastosowanie również w sprawach dotyczących należności z tytułu składek. W orzecznictwie przyjmowało się, że składki na ubezpieczenia społeczne nie są świadczeniami pieniężnymi „z ubezpieczenia społecznego”, lecz świadczeniami „na ubezpieczenie społeczne”, co prowadziło do wniosku, że wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w sprawie o zaległości z tytułu składek jest uzależnione od wartości przedmiotu sporu (zaskarżenia). Z dniem 13 października 2017 r., zmianie uległa treść przepisu § 9 ust. 2 rozporządzenia. Od tego dnia przepis powyższy stanowi, że stawki minimalne wynoszą 180.00 zł w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego oraz w sprawach dotyczących podlegania ubezpieczeniom społecznym. Sąd Apelacyjny w G. stanął na stanowisku, zgodnie z którym analiza uzasadnienia projektu zmiany rozporządzenia prowadzi do jednoznacznego wniosku, że celem Ministra Sprawiedliwości było ujednoczenie wynagrodzenia radców prawnych w sprawach „o świadczenia z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego” ze sprawami, o podleganie ubezpieczeniom społecznym. Sprawy o podleganie ubezpieczeniom społecznym – zgodnie z uzasadnieniem projektu - rozumiane są jako sprawy o ustalenie istnienia bądź nie istnienia ubezpieczeń społecznych i ich zakresu lub o należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz na ubezpieczenia zdrowotne. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w G. oznacza to, że w sprawach o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, o podleganie ubezpieczeniom społecznym), a także w sprawach dotyczących składek, wszczętych po dniu 13 października 2017 r., ustalając stawkę wynagrodzenia radcowskiego nie bierze się już pod uwagę wartości przedmiotu sporu. W sprawach tych znajduje bowiem zastosowanie przepis § 9 ust. 2 cyt. wyżej rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. określający wysokość stałej („ryczałtowej”) stawki minimalnej (niezależnej od wartości przedmiotu sporu lub zaskarżenia).

Analogiczne stanowisko Sąd Apelacyjny w G. prezentuje także w innych sprawach (przykładowo: III AUa 122/18, III AUz 204/18, III AUz 292/18, III AUa 1350/18, III AUa 1602/18); podobnie również - Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z 18 lipca 2018 r., III AUa 424/18 a także Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z 10 lipca 2018 r., III AUa 464/18.

Sąd przedstawiający zagadnienie prawne wskazał jednak na argumentację ZUS oraz orzecznictwo reprezentujące odmienne stanowisko.

W uzasadnieniu zażalenia organ rentowy podniósł bowiem, że pogląd zgodnie z którym intencją ustawodawcy było objęcie ryczałtową stawką wszystkich spraw, w których stroną jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest nieuzasadniony przy aktualnej redakcji rozporządzenia. Gdyby rzeczywiście taka intencja przyświecała ustawodawcy, to - zdaniem skarżącego - przepis dotyczyłby „wszystkich spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych”. Skoro jednak ustawodawca zdecydował się np. w

§ 9 ust. 2 określić rodzaje spraw, w których ma obowiązywać stawka 180 zł, to oznaczać powinno, że są (inne) rodzaje spraw, których ta stawka nie dotyczy.

Organ rentowy wywołał dalej, że sprawa o wysokość podstawy wymiaru składek jest sprawą o charakterze majątkowym. W sprawie, która dotyczy wysokości podstawy wymiaru składek do ustalenia kosztów zastępstwa procesowego zastosowanie ma, w ocenie skarżącego, uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 r., III UZP 2/16, której nadano moc zasady prawnej. Mimo znowelizowania treści przepisu § 9 ust. 2 rozporządzenia uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 r., zdaniem pozwanego, zachowuje aktualność w odniesieniu do spraw, które nie dotyczą wprost podlegania ubezpieczeniom społecznym.

W uzasadnieniu uchwały z dnia 20 lipca 2016 r., III UZP 2/16, Sąd Najwyższy stwierdził, iż w art. 476 § 5 pkt 2 k.p.c. sprawy o świadczenia z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego (art. 476 § 5 pkt 2 lit. a, c i d k.p.c.) zostały wyraźnie odróżnione od spraw o ustalenie istnienia bądź nieistnienia obowiązku ubezpieczenia, jego zakresu lub wymiaru składki z tego tytułu (art. 476 § 5 pkt 2 lit. b k.p.c.). Są to sprawy, które w praktyce określa się jako sprawy o podleganie ubezpieczeniom społecznym, a które według art. 3982 § 2 k.p.c. mieszczą się w kategorii spraw o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego.

Organ rentowy zwrócił uwagę, że ustawodawca nie dokonał zmiany tego przepisu, a jedynie wysokość stawek minimalnych wskazanych w § 9 ust. 2 rozporządzenia. Zgodnie z cytowanym przepisem stawki minimalne wynoszą 180 zł w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego oraz w sprawach dotyczących podlegania ubezpieczeniom społecznym. Z powyższego wynika, iż stawką zryczałtowaną prawodawca objął jedynie dwa rodzaje spraw: 1) o świadczenia z ubezpieczenia społecznego i zabezpieczenia emerytalnego oraz 2) sprawy dotyczące podlegania ubezpieczeniom społecznym. W ocenie pozwanego nie może budzić wątpliwości, iż sprawy dotyczące podlegania ubezpieczeniom nie są równoznaczne z pojęciem spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych. Brak jest podstawy prawnej do rozciągania zastosowania ww. przepisu na inne sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych, które nie dotyczą jednak podlegania ubezpieczeniom społecznym. Oczywistym jest przy tym, iż przedmiotem sporu w sprawach o przeniesienie odpowiedzialności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne nie jest podleganie bądź niepodleganie ubezpieczeniom społecznym przez ubezpieczonych (powyższe w ogóle może nie mieć znaczenia w sprawie - np. w odniesieniu do członków zarządu spółki z o.o., którzy nie podlegają ubezpieczeniom społecznym).

Dodatkowo organ rentowy wskazał, że brak jest podstaw do przyjmowania jako podstawy rozstrzygnięcia uzasadnienia projektu rozporządzenia (które zresztą nie przeczy przyjętej wyżej argumentacji), gdyż to jedynie treść obowiązujących przepisów prawa może stanowić podstawę prawną wydawanego rozstrzygnięcia przez sąd.

Organ rentowy zwrócił także uwagę na linię orzeczniczą przyjętą w sądach apelacji wrocławskiej, poznańskiej czy katowickiej, odmienną od prezentowanej przez Sąd Okręgowy w Gdańsku.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w pkt. II wyroku z 5 grudnia 2018 r., III AUa

1300/18, w sprawie o składki zasądził od odwołującego na rzecz pozwanego organu kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym na podstawie art. 98 k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r.

Z kolei Sąd Okręgowy w Poznaniu zasądza w sprawie o zaległe składki od odwołującej na rzecz pozwanego organu rentowego kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. II wyroku z 19 marca 2018 r., VII U 133/18), jako podstawę prawną wskazał art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. Sąd Okręgowy zajął przy tym stanowisko, że sprawa o zaległe składki nie jest sprawą o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego, dlatego nie było podstaw do zastosowania stawki z § 9 ust. 2 rozporządzenia.

Również Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 21 marca 2019 r., III AUa 1163/18 w sprawie o odpowiedzialność za składki o kosztach postępowania apelacyjnego orzekł na podstawie art. 98 w zw. z § 2 pkt 6 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r.

Na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. Sąd Apelacyjny w Katowicach rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego także w wyroku z 21 czerwca 2018 r., III AUa 127/18 w sprawie o umorzenie składek. Por. także wyroki: SA w Łodzi z dnia 19 grudnia 2018 r., III AUa 243/18 oraz z dnia 14 września 2018 r., III AUa 1249/17; SA w Szczecinie z dnia 23 października 2018 r., III AUa 186/18 oraz z dnia 7 grudnia 2018 r., III AUa 188/18.

Zdaniem Sądu przedstawiającego Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne już sama analiza przytoczonych orzeczeń dokumentująca rozbieżności istniejące w judykaturze w zakresie przedstawionego zagadnienia daje podstawę do usunięcia poważnych wątpliwości prawnych co do właściwej podstawy prawnej rozstrzygnięcia o kosztach postępowania w sprawie o należności z tytułu nieopłaconych składek, po zmianie z dniem 13 października 2017 r. treści przepisu § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

## **II. Analiza zagadnienia prawnego**

Na początku analizy należy przypomnieć, że powszechnie aprobowany jest pogląd, wyrażony także w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 r., III UZP 2/16, zgodnie z którym w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (zainicjowanych wniesieniem odwołania od decyzji organu rentowego), treść decyzji (a ściślej, rozstrzygnięcie organu rentowego zawarte w sentencji decyzji) wyznacza przedmiot rozpoznania sprawy przez sąd ubezpieczeń społecznych, a skoro treść decyzji organu rentowego wyznacza przedmiot rozpoznania przez sąd powszechny sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych, to w konsekwencji przekłada się to na sposób ustalania kosztów zastępstwa procesowego w takiej sprawie [por. także J. Strusińska-Żukowska (w:) B. Gudowska, J. Strusińska-



Żukowska (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 787]. Nie ulega także wątpliwości, że w sprawie ma zastosowanie rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym od dnia 13 października 2017 r., czyli od dnia wejścia w życie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 września 2017 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1799).

Zgodnie z art. 83 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r, poz. 300 ze zm. – dalej jako ustawa systemowa lub u.s.u.s.). Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności: 1) zgłaszania do ubezpieczeń społecznych; 1a) ustalania płatnika składek; 2) przebiegu ubezpieczeń; 3) ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek; 3a) ustalania wymiaru składek na Fundusz Emerytur Pomostowych i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu tych składek; 4) ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych; 5) wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Ze sformułowania przepisu wynika przy tym, że katalog ten nie ma charakteru zamkniętego, a wyznacza tylko ogólnie zakres spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych (por. M. Cholewa-Klimek, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2010, s. 98-99).

I tak, bez wątplenia przedmiotem decyzji organu rentowego może być ustalenie istnienia bądź nieistnienia obowiązku ubezpieczenia, czy inaczej objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Wynika to z treści art. 476 § 5 pkt 2 lit b k.p.c. i art. 3982 § 1 zdanie drugie *in fine* k.p.c., uzasadnienia uchwały III UZP 2/16 oraz z art. 38 ust. 1 ustawy systemowej.

Katalog spraw, w których organy rentowe wydają decyzje, wynika bezpośrednio także z zakresu regulacji ustawy systemowej oraz kompetencji tych organów ujętych odpowiednio w art. 2 (przedmiot regulacji) oraz art. 68 ust. 1 lit. a-e ustawy systemowej (zakres działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych). Uzupełnieniem tego unormowania jest art. 71 u.s.u.s., który stanowi delegację do powierzania Zakładowi spraw na podstawie ustaw szczególnych.

Przypomnijmy zatem, że zgodnie z art. 2 u.s.u.s. ustawa ta określa między innymi: zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym; zasady ustalania składek na ubezpieczenia społeczne oraz podstaw ich wymiaru oraz zasady, tryb i terminy rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (por. art. 2 pkt 1- 3 ustawy systemowej). Z przepisu tego w związku z art. 83 ust. 1 ustawy wynika zatem jasno, że ustawodawca wyraźnie odróżnia decyzje organu rentowego dotyczące podlegania ubezpieczeniom społecznym od decyzji dotyczących należności z tytułu nieopłaconych składek i wysokość zadłużenia.

Także art. 68 ust. 1 lit. c i d ustawy systemowej wskazuje, że do zakresu działania ZUS należy między innymi: wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (lit. c) oraz prowadzenie rozliczeń z płatnikami składek z tytułu

należnych składek i wypłacanych przez nich świadczeń podlegających finansowaniu z funduszy ubezpieczeń społecznych lub innych źródeł (lit. d).

Zestawienie przywołanych regulacji pozwala na stwierdzenie, że na gruncie obowiązujących przepisów rangi ustawowej nieuprawnione jest zatem utożsamianie spraw o podleganie ubezpieczeniom społecznym ze sprawami dotyczącymi zaległości z tytułu składek, ani teza, że sprawy dotyczące zaległości z tytułu składek wchodzi w zakres spraw o podleganie ubezpieczeniom społecznym. W sprawach tych bez wątplenia mamy bowiem do czynienia z różną treścią decyzji organu rentowego i inną materialnoprawną podstawą jej wydania, a tym samym różny przedmiot rozpoznania sądowego.

Jak wskazano w uzasadnieniu uchwały III UZP 2/16, w orzecznictwie Sądu Najwyższego od ponad dwudziestu lat przyjmuje się, że nie we wszystkich kategoriach spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych zastosowanie ma "zryczałtowana" minimalna stawka wynagrodzenia pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym. Zwłaszcza w sprawach dotyczących najogólniej mówiąc składek na ubezpieczenia społeczne wynagrodzenie pełnomocnika powinno być ustalane według wartości przedmiotu sprawy (por. pkt 7 uzasadnienia). Taki pogląd wynika już z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 1993 r., II UZP 5/93 (OSNCP 1993 nr 11, poz. 194) i był aprobowany w późniejszym orzecznictwie i stosowany również w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych dotyczących przeniesienia na członków zarządu zobowiązań spółki za zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 5 czerwca 2009 r., I UZP 1/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 86 i z 12 stycznia 2012 r., I UZ 47/11, LEX nr 1215612). Także w uchwale z dnia 7 maja 2013 r., I UZP 1/13, (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 280) Sąd Najwyższy dostrzegł różnicowanie spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych i odmienność rodzajową decyzji wydawanych przez organy rentowe a co za tym idzie różnorodność przedmiotu postępowań sądowych w tych sprawach. Stwierdził wprost (choć na gruncie poprzednio obowiązujących przepisów), że w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych, dotyczącej odwołania od decyzji organu rentowego, stwierdzającej zobowiązanie do zapłaty składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i odsetek za zwłokę w określonych w tej decyzji kwotach, wynagrodzenie pełnomocnika będącego radcą prawnym powinno być ustalone według wartości przedmiotu sporu.

Chybiony jest także, przytoczony przez Sąd Apelacyjny argument, jakoby z uzasadnienia projektu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 września 2017 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1799)<sup>1</sup> wynikało, że „sprawy o podleganie ubezpieczeniom społecznym – (...) - rozumiane są jako sprawy o ustalenie istnienia bądź nie istnienia ubezpieczeń społecznych i ich zakresu lub o należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz na ubezpieczenia zdrowotne”. Pomijając, że oczywiste jest, iż uzasadnienie projektu aktu wykonawczego nie może

---

<sup>1</sup> <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12299157/katalog/12438161#12438161>

abstrahować a tym bardziej stanowić podstawy do zmiany ustalonej w ustawie siatki pojęciowej wiążącej się ze zwrotami w niej użytymi (por. także M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa 2002, s. 321-322), to analiza treści przywołanego uzasadnienia projektu zmiany rozporządzenia nie uprawnia do tezy, zgodnie z którą projektodawca przez sprawy o podleganie ubezpieczeniom społecznym rozumie, między innymi, sprawy o należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz na ubezpieczenia zdrowotne. Sprawy te zostały bowiem przytoczone w uzasadnieniu projektu obok siebie jedynie dla przedstawienia wyników statystyk w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. W żadnym jednak miejscu uzasadnienie nie uznaje tożsamości tych spraw.

Oczywiste jest również, że podleganie ubezpieczeniom społecznym stanowi przesłankę rozstrzygnięcia w sprawie dotyczącej zaległości z tytułu składek. Gdyby bowiem dana osoba fizyczna nie była objęta ubezpieczeniem społecznym (zdrowotnym) to bezprzedmiotowe byłoby zagadnienie odprowadzania składek z tego tytułu. Jasne jest jednak także i to, że w takiej sprawie (dotyczącej zaległości z tytułu składek) treścią decyzji wyznaczającą przedmiot rozpoznania sądowego i rozstrzygnięcia w sentencji wyroku (orzeczenia) nie jest podleganie ubezpieczeniom społecznym.

Sprawa, w której przedstawiono Sądowi Najwyższemu analizowane zagadnienie prawne stanowi modelową egzemplifikację tej tezy. Raz jeszcze bowiem należy uwypuklić, że w sprawie tej objęcie odwołującego się ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym było bezsporne. Ubezpieczony, będący w tej sprawie zarazem płatnikiem składek, wezwany do spłaty z tytułu zaległości składkowych kwestionował jedynie prawidłowość naliczenia składek składających się na zadłużenie a nadto zgłosił zarzut przedawnienia. Nie kwestionował zatem obowiązku składkowego co do zasady, ani tym bardziej podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Wszystko to przemawia za przyjęciem, że w tej sprawie wynagrodzenie pełnomocnika powinno być ustalane według wartości przedmiotu sporu, czyli na podstawie § 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Prawidłowość tej konstatacji potwierdza także część aktualnego orzecznictwa Sądu Najwyższego, które w sprawach dotyczących zaległości składkowych przyjmuje taką właśnie podstawę orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego – por. wprost wyroki: z dnia 28 listopada 2018 r., II UK 365/17, OSNP 2019, nr 5, poz. 68; z dnia 4 grudnia 2018 r., I UK 348/17, OSNP 2019, nr 6, poz. 78, pośrednio zaś wyroki: z dnia 4 października 2018 r., III UK 150/17, LEX nr 2561634 oraz z dnia 19 marca 2019 r., III UK 85/16, LEX nr 2642120. Odmienne stanowisko zdaje się wynikać z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2019 r., III UK 1/18, LEX nr 2609909, w którym w sprawie o umorzenie należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne i Fundusz Pracy w łącznej kwocie 85.345,41 zł, Sąd Najwyższy zasądził od odwołującego się na rzecz organu rentowego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego. Sąd nie

uzasadnił orzeczenia o kosztach.

### **3. Wnioski końcowe**

Sąd Apelacyjny przedstawiający Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne uzasadnił tę decyzję jedynie rozbieżnością w orzecznictwie sądów powszechnych i nie zajął w odniesieniu do niego własnego stanowiska. Zestawiając tę okoliczność z rygorystycznym poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w postanowieniu z dnia 8 czerwca 2000 r., III ZP 14/00, LEX nr 532136 należy zatem rozważyć odmowę udzielenia odpowiedzi. Sąd Najwyższy w postanowieniu III ZP 14/00 wskazał bowiem, że zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie jednolicie wyjaśniono, że sąd przedstawiający Sądowi Najwyższemu pytanie prawne powinien przytoczyć własny pogląd odnośnie do sformułowanego zagadnienia prawnego, przytoczyć argumenty na jego poparcie i zaprezentować stanowisko odmienne.

Biorąc jednak pod uwagę skalę rozbieżności orzecznictwa dotyczącego przedstawionego zagadnienia oraz fakt, że rozstrzygnięcie o kosztach sądowych stanowi immanentną część wszystkich orzeczeń kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.) a także mając na względzie rozbieżność w analizowanej kwestii także w orzecznictwie Sądu Najwyższego wydaje się, że udzielenie odpowiedzi byłoby jednak ze wszech miar uzasadnione.

Z uwagi na argumentację przedstawioną w punkcie drugim notatki należy wziąć pod rozwagę udzielenie odpowiedzi, zgodnie z którą w sprawie o należności z tytułu nieopłaconych składek i wysokość zadłużenia do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone w § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

dr Dominik Wajda

**Skład sądu pierwszej instancji orzekającego w sprawie o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. (Notatka do sprawy III PZP 5/19)**

#### **I. Treść pytania prawnego**

1. Wnioskiem z dnia 12 czerwca 2019 r., BSA III-4110-3/19, złożonym w trybie art. 83 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 825), Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego zwrócił się o rozstrzygnięcie

przez Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zagadnienia jurystycznego ujętego w formie następującego pytania:

„Czy w sprawie o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.p.c. (w zw. z art. 300 k.p.), a nie na podstawie Kodeksu pracy, właściwy jest skład sądu określony w art. 47 § 1 k.p.c., czy też w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.?”.

2. W uzasadnieniu przedmiotowego wniosku Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego zwrócił uwagę na okoliczność, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych dotyczącym spraw o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy ujawniły się rozbieżności w zakresie wykładni art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) *in fine* k.p.c. odnośnie do wymaganego przez ustawę składu sądu w sytuacji, gdy pracownik dochodzi od pracodawcy realizacji wyżej wymienionych roszczeń w oparciu o podstawę prawną wynikającą z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Jako przykład realnie występującej rozbieżności orzeczniczej Wnioskodawca przywołał z jednej strony wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14 (LEX nr 1628904) i korespondujący z nim wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 października 2015 r., III APa 10/15 (LEX nr 2062038) oraz pośrednio postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2016 r., II PZ 9/16 (LEX nr 2076687) - w których stwierdzono, że sąd pierwszej instancji w składzie ławniczym (tzn. z udziałem 1 sędziego zawodowego i 2 ławników) rozpoznaje sprawy o odszkodowania dochodzone wyłącznie na podstawie przepisów Kodeksu pracy (np. art. 45 i 58 k.p.), natomiast w przypadku spraw o tzw. roszczenia uzupełniające, których pracownik dochodzi od pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (stosowanych odpowiednio z mocy art. 300 k.p.), sąd orzeka jednoosobowo - a drugiej strony wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2018 r., III PK 92/17, (OSNP 2019 nr 4, poz. 44), w którym wyrażono pogląd, że sprawy o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy w składzie ławniczym.

## **II. Analiza prawna**

1. Na wstępie niniejszej analizy należy zwrócić uwagę na oczywistą omyłkę pisarską w petitum wniosku o usunięcie rozbieżności orzeczniczej. W treści pytania prawnego Wnioskodawca jako podstawę materialnoprawną roszczeń dochodzonych przez pracownika od pracodawcy wskazał „art. 415 k.p.c.”. Tymczasem z okoliczności przedstawionych w uzasadnieniu wniosku wynika z sposób jednoznaczny, że rozbieżność w orzecznictwie sądowym i wynikająca z tego faktu potrzeba wykładni przepisów prawa procesowego o składzie sądu pierwszej instancji dotyczy spraw o

roszczenia pracownicze wywodzone z art. 415 k.c. (w związku z art. 300 k.p.). Opisany mankament nie stanowi jednak – jak się wydaje - przeszkody formalnej w przystąpieniu przez Sąd Najwyższy w składzie powiększonym do rozpoznania wnioskowanego zagadnienia, zgodnie z intencją Wnioskodawcy, skoro okoliczności będące podstawą wystąpienia z przedmiotowym wnioskiem pozwalają na ustalenie istoty rzeczywistego problemu prawnego ujawnionego w związku z bieżącą działalnością jurysdykcyjną Sądu Najwyższego.

2. Analizę zagadnienia przedstawionego we wniosku należy rozpocząć od poczynienia refleksji natury ogólnej, że problematyka właściwego składu (obsady) sądu jest niezwykle istotna z punktu widzenia określenia standardów postępowania cywilnego, skoro ma decydujący wpływ na ocenę, czy postępowanie prowadzone w danej sprawie było dotknięte kardynalną wadą skutkującą stwierdzeniem jego nieważności w oparciu o treść art. 379 pkt 4 k.p.c. Zgodnie z tą regulacją nieważność postępowania zachodzi, jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy.

W kontekście gwarantowanego konstytucyjnie każdej jednostce prawa do sądu, czyli prawa do rozpatrzenia sprawy przez właściwy, niezawisły i bezstronny sąd (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP) nie można zatem mówić o składzie "lepszym" (obejmującym większą liczbę osób rozstrzygających spór sądowy - np. skład "ławniczy") lub "gorszym" (mniejszym liczebnie – np. skład jednoosobowy), ani o składzie „silniejszym” ("mocniejszym") lub „słabszym”. Skład sądu jest albo zgodny z prawem, albo sprzeczny z ustawą procesową.

W tej płaszczyźnie trzeba zatem stwierdzić, że w dalszym ciągu zachowuje aktualność stanowisko przedstawione w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68 (OSNPG 1969 nr 4, poz. 23; OSPiKA 1970 nr 1, poz. 4, z glosą W. Berutowicza) o braku podstaw do wartościowania składów orzekających, co w konsekwencji oznacza, że nieważność postępowania zachodzi w każdym wypadku, gdy skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa. W tej sprawie Sąd Najwyższy trafnie zauważył, że na gruncie art. 379 pkt 4 k.p.c. (w jego obecnym brzmieniu) ustawodawca nie czyni żadnych różnic między składem jednoosobowym, kolegiальnym *stricte* zawodowym, czy też kolegiальnym z udziałem ławników; każdy z wymienionych składów jest „właściwy”, o ile tak przewiduje ustawa procesowa. Gdyby racjonalny ustawodawca rzeczywiście zamierzał wartościować poszczególne rodzaje składów orzekających w sprawach cywilnych, jakie zostały przewidziane w Kodeksie postępowania cywilnego (m.in. przez "uprzywilejowanie" składu ławniczego w stosunku do składu jednoosobowego), to z całą pewnością dokonałby odpowiedniego w tym względzie zabiegu legislacyjnego, który swoim kształtem nawiązywałby - przykładowo - do rozwiązania przyjętego w art. 379 pkt 6 k.p.c., zgodnie z którym nieważność postępowania zachodzi, jeżeli sąd rejonowy orzekł w sprawie, w której sąd okręgowy jest właściwy bez względu na wartość przedmiotu sporu (a *contrario* nieważność postępowania nie zachodzi, gdy sąd okręgowy orzekł w sprawie, w której

sąd rejonowy jest właściwy bez względu na wartość przedmiotu sporu).

Tak więc, jeśli w konkretnej sprawie cywilnej skład sądu orzekającego w pierwszej instancji był niezgodny z prawem (np. sąd orzekał w składzie ławniczym, a powinien orzekać jednoosobowo), to postępowanie sądowe jest dotknięte nieważnością, co rodzi konieczność uchylecia wadliwego orzeczenia przez sąd odwoławczy, zniesienia postępowania w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazania sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania (art. 386 § 2 k.p.c.).

3. Zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c. (w jego aktualnym brzmieniu) w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Z kolei w myśl art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o: a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy; b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane; c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

*Prima facie* w oparciu o zestawienie treści normatywnej wyrażonej w art. 47 § 1 i art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. można zatem stwierdzić, że w sprawach z zakresu prawa pracy – podobnie zresztą, jak w przypadku innych spraw cywilnych – zasadą jest rozpoznawanie ich w pierwszej instancji przez sąd w składzie jednoosobowym, natomiast wyjątkiem od tej reguły – rozpoznawanie niektórych kategorii spraw z zakresu prawa pracy w składzie jednego sędziego i 2 ławników (dalej jako: skład ławniczy). Na tej podstawie, przy wykorzystaniu metod charakterystycznych dla wykładni językowej (gramatycznej), można wstępnie sformułować ogólniejszy wniosek, że każda sprawa cywilna z zakresu prawa pracy, która nie została wymieniona w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. (*lex specialis*), podlega rozpoznaniu w pierwszej instancji przez sąd orzekający w składzie jednoosobowym (*lex generalis*).

W tym kontekście kluczowym problemem, jaki został przedstawiony do rozstrzygnięcia Sądowni Najwyższemu w składzie powiększonym, staje się potrzeba rozważenia, czy sprawa cywilna, w której pracownik, w oparciu o podstawę normatywną przewidzianą w przepisach Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych (art. 415 i n k.c.) w związku z art. 300 k.p., dochodzi od pracodawcy realizacji roszczenia przysługującego mu z tytułu wadliwego (nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem) rozwiązania stosunku pracy, jest sprawą, którą można zakwalifikować do którejkolwiek z kategorii spraw enumeratywnie wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. Krótko mówiąc, chodzi o udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy taka sprawa jest sprawą: 1) „o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku

pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy”; 2) „o naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane” albo 3) „o odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu”.

Pozytywna odpowiedź na tak sformułowane pytanie oznacza, że w przypadku sprawy wymienionej w *petitum* wniosku sąd pierwszej instancji powinien orzekać z udziałem ławników, a nie jednoosobowo.

4. Warto w tym miejscu uściślić, jakkolwiek w uzasadnieniu wniosku ten wątek nie został poruszony, że pod pojęciem „roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzonych przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie na podstawie Kodeksu pracy”, należy rozumieć jedynie roszczenia odszkodowawcze o charakterze pieniężnym.

Co prawda z przepisów prawa obligacyjnego wyznaczających ogólne zasady ponoszenia odpowiedzialności odszkodowawczej (zarówno deliktowej - art. 415 i n. k.c., jak i kontraktowej - art. 471 i n. k.c.), wynika, że naprawienie szkody powinno nastąpić - według wyboru poszkodowanego - bądź przez przywrócenie stanu poprzedniego (restytucja), bądź przez zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej, a gdyby przywrócenie stanu poprzedniego było niemożliwe albo gdyby pociągało za sobą dla zobowiązanego nadmierne trudności lub koszty, roszczenie poszkodowanego ogranicza się do świadczenia w pieniądzu (art. 363 § 1 k.c.), to jednak wypada zauważyć, że z uwagi na kategoryczne brzmienie art. 300 k.p. regulację zawartą w art. 363 § 1 k.c. można stosować w odniesieniu do stosunku pracy jedynie odpowiednio i to pod warunkiem, że nie jest ona sprzeczna z zasadami prawa pracy.

Tymczasem z przepisów prawa pracy określających następstwa prawne wynikające z faktu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że „przywrócenie stanu poprzedniego” w rozumieniu art. 363 § 1 k.c. - w odniesieniu do sytuacji, w jakiej znajduje się pracownik wadliwie zwolniony przez pracodawcę - odbywa się przez uwzględnienie przysługującego pracownikowi roszczenia o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę (*verba legis*: "o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne" - art. 45 § 2 k.p.), względnie roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (art. 45 § 1; art. 56 § 1 k.p.). Roszczenia te – mające, z założenia, charakter niepieniężny - mogą być realizowane wyłącznie na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy. A to oznacza w konsekwencji, że skorzystanie przez pracownika z możliwości sądowego dochodzenia roszczeń niepieniężnych, które Kodeks pracy przewiduje w następstwie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (wystąpienie z roszczeniem o "uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne" albo z roszczeniem o przywrócenie do pracy), bądź też



dobrowolna rezygnacja pracownika z dochodzenia takich roszczeń w postępowaniu sądowym zainicjowanym przez złożenie odwołania od oświadczenia pracodawcy złożonego w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy (polegająca m.in. na zgłoszeniu w pozwie roszczenia o odszkodowanie w wysokości przewidzianej w art. 471 k.p. albo 58 k.p.), w sposób definitywny zamyka pracownikowi drogę do skutecznego dochodzenia roszczeń o „przywrócenie stanu poprzedniego” w odrębnym (kolejnym) procesie wytoczonym przeciwko pracodawcy.

W ostatecznym rozrachunku okazuje się, że *de lege lata* dochodzenie przez pracownika od pracodawcy „roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy” na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. - będące konsekwencją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128) - jest ograniczone do możliwości wystąpienia z roszczeniem o charakterze pieniężnym, o zapłatę tzw. "odszkodowania uzupełniającego".

5. Uwagi wstępne poczynione w tej części niniejszej analizy prowadzą zatem do konkluzji, wedle której sprawa, w której pracownik, w następstwie wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy, domaga się zasądzenia od pozwanego pracodawcy określonej sumy pieniężnej, opierając to roszczenie na wybranych przepisach Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, nie jest sprawą o "ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy", ani sprawą o "uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy", jak również sprawą o "przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia". Dla porządku warto odnotować, że nie jest to również sprawa o naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, ani o odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu - art. 47 § 2 pkt 1 lit. b) i c) k.p.c.

W tej sytuacji pojawia się więc pytanie, czy taką sprawę (o zapłatę odszkodowania "uzupełniającego" - odszkodowania *sensu largo*) można kwalifikować jako "sprawę o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy" w rozumieniu art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) *in fine* k.p.c., czy też należy ją zaliczyć do grupy spraw o inne roszczenia z zakresu prawa pracy, niewymienione w treści art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., które sąd pierwszej instancji powinien rozpoznawać jednoosobowo.

W celu wyjaśnienia przedmiotowej wątpliwości warto w pierwszej kolejności odwołać się do stanowiska, jakie w tym zakresie zaprezentowano w judykaturze oraz piśmiennictwie.

6. Jak trafnie zauważył Wnioskodawca, w judykaturze Sądu Najwyższego i sądów powszechnych obejmującej wykładnię art. 47 § 1 i § 2 pkt 1 k.p.c. (w brzmieniu obowiązującym od 28 lipca 2007 r.) zarysowała się różnica stanowisk odnośnie do problematyki określenia składu sądu pierwszej instancji orzekającego w sprawie, w

pracownik wystąpił przeciwko pracodawcy z odszkodowawczym roszczeniem "uzupełniającym".

W uzasadnieniu wyroku z dnia 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14 (LEX nr 1628904) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że sąd pierwszej instancji w składzie ławniczym rozpoznaje sprawę tylko o takie "odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy", które zostało przewidziane w Kodeksie pracy (art. 45 i 58 k.p.), natomiast sprawę o każde inne odszkodowanie (zwłaszcza o odszkodowania wywodzone z przepisów Kodeksu cywilnego, w wysokości przewyższającej limity wyznaczone w Kodeksie pracy) - dochodzone na tle stanu faktycznego, w którym pracownik zarzuca, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione bądź naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę - sąd rozpoznaje jednoosobowo, zgodnie z regułą przyjętą w art. 47 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu Najwyższego w składzie orzekającym w sprawie I PK 136/14, *ratio legis* ustawy nowelizującej Kodeks postępowania cywilnego, która weszła w życie 28 lipca 2007 r., sprowadzające się do ograniczenia udziału ławników w sprawach z zakresu prawa pracy "bardziej przemawia za tym, że w sprawie o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, obowiązuje zasada rozpoznawania w pierwszej instancji spraw przez jednego sędziego". Trzeba bowiem zauważyć, że gdy powodowy pracownik dochodzi od pracodawcy odszkodowania w związku z wadliwym wypowiedzeniem umowy, wywodząc swe roszczenie z Kodeksu pracy, to przysługuje mu świadczenie pieniężne w wysokości nieprzekraczającej równowartości wynagrodzenia za pracę za okres 3 miesięcy, tyle że od pracownika nie jest wymagane w takim procesie udowodnienie pozostałych przesłanek warunkujących "typową" cywilnoprawną odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy. Odszkodowanie przewidziane w Kodeksie pracy nie pozostaje w żadnej relacji do ewentualnej szkody, jaką poniósł pracownik. Tymczasem w razie dochodzenia odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie przepisów prawa cywilnego pracownik musi wykazać zaistnienie wszystkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej leżących po stronie pracodawcy, w tym adekwatny związek przyczynowy między zachowaniem pracodawcy a szkodą. Zdaniem Sądu Najwyższego, sprawy o zapłatę odszkodowań "uzupełniających" z Kodeksu cywilnego mają "całkowicie inny charakter", niż sprawy o odszkodowanie przewidziane Kodeksem pracy i "są często bardziej skomplikowane", co również przemawia na korzyść tezy, zgodnie z którą takie sprawy powinny być rozpoznawane jednoosobowo.

Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego zostało zaaprobowane w wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 października 2015 r., III APa 10/15 (LEX nr 2062038).

Warto zauważyć, że w postanowieniu z dnia 14 czerwca 2016 r., II PZ 9/16 (LEX nr 2076687), Sąd Najwyższy - na potrzeby związane z określeniem właściwości rzeczowej sądu pierwszej instancji - dokonał interpretacji zwrotu "sprawa o

odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy", formułując tezę, iż odszkodowaniem "w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy" jest wyłącznie odszkodowanie, które przysługuje alternatywnie względem roszczeń o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy; a zatem takiej klasyfikacji nie podlega odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ("uzupełniające"). Gdy wysokość odszkodowania dochodzonego na tej podstawie materialnoprawnej (wartość przedmiotu sporu) przekracza kwotę 75.000 zł, to w takim układzie procesowym sądem właściwym rzeczowo do rozpoznania roszczenia odszkodowawczego jest sąd okręgowy. "Z ostrożności procesowej" można więc przyjąć, że w przedmiotowym judykacie w sposób nieformalny (pośredni) zaaprobowano stanowisko, zgodnie którym sprawa o odszkodowanie "uzupełniające" nie jest sprawą "o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy" w rozumieniu art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) *in fine* k.p.c.

Natomiast w oczywistej opozycji do stanowiska zaprezentowanego w sprawie I PK 136/14, pozostaje pogląd Sądu Najwyższego wyrażony *expressis verbis* w tezie wyroku z dnia 4 października 2018 r., III PK 92/17 (OSNP 2019 nr 4, poz. 44), w myśl którego "sprawy o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy w składzie ławniczym". W ocenie Sądu Najwyższego w składzie, który orzekał w tej sprawie, regulacja zawarta w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) *in fine* k.p.c. nie zawiera zastrzeżenia, że sąd pracy w składzie ławniczym rozpoznaje wyłącznie roszczenia dotyczące nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 45 k.p. albo art. 56 k.p. Tymczasem sprawy z zakresu prawa pracy o uzupełniające roszczenia odszkodowawcze, dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p., "należą zwykle do co najmniej równie skomplikowanych prawniczo kwestii wymagających takiego samego lub większego wysiłku jurysdykcyjnego przy prawidłowym osądzie tego typu szczególnych sporów o istotnym znaczeniu dla stron stosunku pracy jak osąd spraw o <typowe> odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia albo rozwiązania stosunku pracy dochodzonego na podstawie przepisów Kodeksu pracy". Tak więc "pracownicza i prawniczo złożona natura spornych roszczeń" przemawia za tym, aby sprawy, w których takie roszczenia uzupełniające zostały zgłoszone, były rozpoznawane przez sądy pracy "w powiększonym ("mocniejszym") składzie ławniczym".

7. Na podstawie wyników analizy orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego wykładni art. 47 § 1 i 2 k.p.c. - w brzmieniu obowiązującym od 28 lipca 2007 r. – nie

sposób oprzeć się wrażeniu, że Sąd Najwyższy w ostatnim czasie opowiada się raczej za ścisłą interpretacją przepisów procesowych określających skład sądu pierwszej instancji.

W szczególności należy zwrócić uwagę, że kierując się takim założeniem w uchwale z dnia 10 listopada 2016 r., III PZP 10/16 (OSNP 2017 nr 5, poz. 52) stwierdzono, że w sprawie, w której powód (pracownik) żąda zapłaty wynagrodzenia za pracę i nie dochodzi równocześnie ustalenia istnienia stosunku pracy, sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego.

W podobnym tonie wypowiedziano się w wyroku z 16 lutego 2017 r., II PK 368/15 (OSNP 2018 nr 4, poz. 41), formułując tezę, zgodnie z którą sprawę z powództwa pracodawcy o pozbawienie wykonalności wyroku przywracającego pracownika do pracy na poprzednich warunkach (art. 840 § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 48 § 1 k.p.c.) sąd pierwszej instancji rozpoznaje w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.), a nie w składzie jednego sędziego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.). W uzasadnieniu rozstrzygnięcia, jakie zapadło w tej ostatniej sprawie podkreślono, że podstawową regułą, wyznaczoną przez art. 47 § 1 k.p.c., jest rozpoznawanie w trybie procesowym w pierwszej instancji wszystkich spraw w składzie jednoosobowym, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej. Jednym z wyjątków od tej zasady jest rozpoznawanie przez sąd w pierwszej instancji, w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, spraw z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.). Przepisy szczególne określające tryb wnoszenia powództw przeciwegzekucyjnych (art. 840 i następane k.p.c.) nie określają, jaki skład sądu jest właściwy w tych sprawach. Obowiązują więc w nich przepisy ogólne stosowane w postępowaniu rozpoznawczym, co odnosi się także do spraw z zakresu prawa pracy. Powództwo opozycyjne (art. 840 k.p.c.) nie prowadzi do ponownego merytorycznego rozpoznania sprawy już zakończonej wydaniem prawomocnego orzeczenia i dlatego w oparciu o ten przepis nie jest prawnie możliwa modyfikacja rozstrzygnięcia co do istoty sprawy zawartego w uprzednim prawomocnym wyroku. Sprawy zainicjowanej powództwem o pozbawienie wykonalności prawomocnego wyroku przywracającego pracownika do pracy nie można więc traktować jako kontynuacji (kolejnej fazy) postępowania w sprawie dotyczącej roszczenia o przywrócenie do pracy. Tym samym sprawa z zakresu prawa pracy, wszczęta z powództwa pracodawcy o pozbawienie wykonalności wyroku przywracającego pracownika do pracy na poprzednich warunkach (art. 840 § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 48 § 1 k.p.c.), nie jest sprawą o przywrócenie do pracy w rozumieniu art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c.

Analogiczny trend - odnośnie do sposobu wykładni art. 47 k.p.c. w brzmieniu

aktualnie obowiązującym – można dostrzec w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jakie zostało wydane w sprawach z zakresu prawa rodzinnego i opiekuńczego. Tytułem przykładu warto przywołać poglądy jurydyczne wyrażone w uchwałach: z dnia 23 lipca 2008 r., III CZP 74/08 (OSNC 2009 nr 1, poz. 11) i z dnia 20 maja 2011 r., III CZP 20/11, (OSNC 2012 nr 1, poz. 4). W pierwszej z nich stwierdzono, że sprawę o uregulowanie kontaktów dziadków z wnukami sąd pierwszej instancji rozpoznaje w składzie jednego sędziego, a w drugiej – że sprawa o zmianę zawartego w wyroku orzekającym rozwód rozstrzygnięcia o miejscu pobytu dziecka podlega rozpoznaniu przez sąd w składzie jednego sędziego. W obu przypadkach podstawą rozstrzygnięcia było przyjęte założenie, w myśl którego regulacja zamieszczona w art. 509 k.p.c. ma charakter wyjątkowy, wobec czego powinna być wykładana deklaratywnie, ściśle, a w razie istotnych wątpliwości - zwężająco. Dlatego skład ławniczy jest właściwy tylko w takich sprawach, które są - *verba legis* – sprawami o pozbawienie lub ograniczenie władzy rodzicielskiej.

Powracając na grunt spraw z zakresu prawa pracy należy dla porządku dodać, że w judykaturze Sądu Najwyższego funkcjonuje pogląd, zgodnie z którym w drodze wyjątku od zasady wyrażonej w art. 47 § 1 k.p.c., sąd pierwszej instancji w składzie ławniczym rozpoznaje sprawę, w której powód, w ramach jednego postępowania, dochodzi łącznie kilku roszczeń, wśród których co najmniej jedno podlega rozpoznaniu przez sąd w składzie ławniczym. Został on sformułowany w uchwałach z 4 lutego 2009 r., II PZP 14/08 (OSNP 2009 nr 17-18, poz. 218) i 20 marca 2009 r., I PZP 8/08 (OSNP 2009 nr 17-18, poz. 219; Polski Proces Cywilny 2011 nr 2, s. 148 z krytyczną glosą M. Nawrockiego) oraz w pełni podtrzymany w postanowieniu z 10 maja 2018 r., I PZ 6/18 (dostępne w bazie Supremus). Takie stanowisko uzasadniane jest przede wszystkim względami ekonomiki procesowej, przy uwzględnieniu okoliczności, że przepisy prawa procesowego odnoszące się do kumulacji roszczeń (art. 191 i art. 193 § 1 k.p.c.) nie zabraniają powodowi łączenia w ramach jednego postępowania kilku roszczeń, wśród których znajdują się roszczenia podlegające rozpoznaniu przez sąd pierwszej instancji orzekający w różnych liczebnie składach (jednoosobowym oraz ławniczym).

W tym kontekście jako swoisty „wyłom” w odniesieniu do prezentowanej na przełomie ostatnich lat linii orzeczniczej w sprawach z zakresu prawa pracy można zatem potraktować stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13 (OSNP 2014 nr 2, poz. 17), wedle którego powództwo pracownika o dopuszczenie do pracy, dochodzone przeciwko pracodawcy negującemu istnienie stosunku pracy, sąd rozpoznaje w składzie określonym w art. 47 § 2 k.p.c. Uzasadnieniem dla takiej tezy było m.in. stwierdzenie, że „kwestia dopuszczenia do pracy jest bardzo zbliżona do powództwa o przywrócenie do pracy i należy do spraw bardziej istotnych dla stosunku pracy niż przywrócenie dotychczasowych warunków zatrudnienia”.

8. Jeśli chodzi o poglądy prezentowane w piśmiennictwie odnośnie do wykładni art. 47 k.p.c. (uwzględniającej aktualny stan prawny), to w tym zakresie warto

zaznaczyć, że zdecydowana większość autorów uważa, iż przedmiotowa regulacja – określająca liczebność i stopień zawodowości składu sądu – ma walor konstytucyjny ze względu na treść art. 45 Konstytucji RP, w związku z czym przepisy o składzie sądu wymagają wykładni ścisłej i deklaratywnej, jakkolwiek – w ostateczności – możliwe są w odniesieniu do tej materii zabiegi adaptacyjne oraz stosowanie analogii. Zdaniem przedstawicieli nauki prawa, art. 47 k.p.c. de lege lata ustanawia zasadę jednoosobowego składu sądu rozpoznającego sprawę w pierwszej instancji, przewidując rozpoznawanie spraw w składzie ławniczym tylko w przypadkach wyraźnie wskazanych w ustawie, a takie rozwiązanie w dostatecznym stopniu realizuje przewidziany w art. 182 Konstytucji RP udział obywateli w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości (*J. Gudowski [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Postępowanie rozpoznawcze; red. T. Ereciński, Warszawa 2016; tezy 1, 3 i 4 komentarza do art. 47 k.p.c.*). Aktualne brzmienie art. 47 k.p.c. jest wyrazem dążenia ustawodawcy do ograniczenia kategorii spraw rozpoznawanych z udziałem czynnika społecznego w następstwie przekonania, że kolegialny (ławniczy) skład sądu nie zabezpiecza bardziej sprawnego postępowania ani też bardziej wnikliwej oceny sprawy, niż skład jednoosobowy. Z tej przyczyny rozpoznanie spraw przez sąd w składzie jednego sędziego oraz dwóch ławników stanowi wyjątek od tej zasady i potwierdza zminimalizowaną rolę instytucji „sądów ławniczych” na rzecz - wysoko kwalifikowanego sądownictwa zawodowego (*T. Żyznowski [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Artykuły 1-366; red. H. Dolecki i T. Wiśniewski, Warszawa 2013; teza 2 komentarza do art. 47 k.p.c.*).

Co się tyczy stosunkowo nielicznych wypowiedzi przedstawicieli doktryny prawniczej, jakie w kontekście wykładni art. 47 k.p.c. są wyrażane w odniesieniu do problematyki składu sądu pierwszej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy, przy uwzględnieniu stanu prawnego ukształtowanego nowelą Kodeksu postępowania cywilnego, która weszła w życie z dniem 28 lipca 2007 r., to w tym zakresie odnotować wypada, że autorzy - jako regułę obowiązującą de lege lata w takich sprawach - uznają zasadę rozpoznawania ich jednoosobowo. Dlatego do kategorii spraw o "odszkodowanie" w rozumieniu art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) *in fine* k.p.c. trzeba zaliczyć tylko sprawy o odszkodowanie przewidziane w Kodeksie pracy (art. 45 i 471 oraz art. 56 i 58-59 k.p.); natomiast sprawy o inne odszkodowania - zwłaszcza oparte na przepisach Kodeksu cywilnego - przewyższające limity określone w Kodeksie pracy, pomimo tego, że pracownik również zarzuca, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione bądź naruszało przepisy prawa, sąd rozpoznaje w składzie jednego sędziego, zgodnie z zasadą określoną w art. 47 § 1 k.p.c. (zob. *A. Musiała, glosa do wyroku TK z 27 września 2007 r., SK 18/05, PiP 2008 nr 12, s. 126; M. Nawrocki, Skład sądu w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji art. 47 KPC, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 78 oraz B. Bury, Wątpliwości wokół składu sądu pracy w sprawach o roszczenia związane z nawiązaniem i ustaniem stosunku pracy; Radca Prawny-Zeszyty Naukowe 2016 nr 2(7), s. 11-12 i 17*). Powyższe sformułowania wynikają z faktu, że przepisy regulujące skład sądu, w tym art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., powinny być wykładane w sposób ścisły, a rozpoznanie sprawy przez skład jednoosobowy (zgodny

z art. 47 § 1 k.p.c.) zamiast ławniczego nie może być uznane za "rażąco niesprawiedliwe" czy też "nieracjonalne" (zob. G. Jędrejek, *Sąd w sprawach mobbingowych, Przegląd Sądowy 2010 nr 5*, s. 38-39).

W ramach podsumowania wypowiedzi zamieszczonych w literaturze przedmiotu odnośnie do wykładni art. 47 § 2 k.p.c. można więc sformułować opinię, że przedstawiciele nauki prawa opowiadają się za ścisłą wykładnią tego przepisu, wobec czego - ich zdaniem - sprawa o zapłatę odszkodowania "uzupełniającego" nie może być kwalifikowana jako sprawa o "odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy" i z tej przyczyny podlega rozpoznaniu w pierwszej instancji przez sąd orzekający jednoosobowo.

9. Analizując chronologię zmian treści normatywnej wyrażonej w art. 47 § 1 i 2 k.p.c. nie sposób nie zauważyć, że na przestrzeni kilkudziesięciu lat obowiązywania Kodeksu postępowania cywilnego (od 1 stycznia 1965 r.), sporne przepisy ulegały istotnym modyfikacjom. Według ich pierwotnego brzmienia, w pierwszej instancji sąd rozpoznawał wszystkie sprawy cywilne w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego oraz dwóch ławników, chyba że przepis szczególny stanowił inaczej (§ 1), przy czym wszelkie postanowienia poza rozprawą oraz zarządzenia wydawał przewodniczący bez udziału ławników (§ 2).

Na mocy art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej - Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 43, poz. 189 ze zm.) treść art. 47 § 1 k.p.c. została zmieniona z dniem 1 lipca 1996 r. w sposób - można by rzec - "fundamentalny", skoro poczynając od tej daty sąd pierwszej instancji w składzie ławniczym (jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników) powinien rozpoznawać wyłącznie wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz sprawy ze stosunków rodzinnych, z wyjątkiem spraw o alimenty.

Kolejna, doniosła, zmiana legislacyjna art. 47 § 1 k.p.c. została dokonana z dniem 7 października 2005 r. na mocy art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 1 lipca 2005 r. o zmianie ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 169, poz. 1413). Zgodnie ze znowelizowanym brzmieniem tego przepisu sąd pierwszej instancji w składzie ławniczym powinien rozpoznawać jedynie (wszystkie) sprawy z zakresu prawa pracy oraz sprawy ze stosunków rodzinnych, z wyjątkiem spraw o alimenty. Tym samym ustawodawca „zrezygnował” z udziału ławników (czynnika społecznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej) we wszystkich - bez wyjątku - sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Obecny kształt regulacji zawartej w art. 47 § 1 i 2 k.p.c. nadała ustawa z dnia

15 marca 2007 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 112, poz. 766), która weszła w życie z dniem 28 lipca 2007 r. (art. 1 pkt 1 ustawy nowelizującej).

10. Analiza historyczna zmian redakcyjnych obejmujących przepisy Kodeksu postępowania cywilnego określające skład sądu (zarówno w sprawach rozpoznawanych w trybie procesowym, jak i nieprocesowym) prowadzi do konkluzji, zgodnie z którą na przestrzeni ostatnich lat (poczynając od roku 1996) ustawodawca podejmuje liczne zabiegi zmierzające do sukcesywnego ograniczania udziału ławników w rozpoznawaniu spraw cywilnych (identyczny trend daje się zauważyć w sprawach karnych – art. 28 k.p.k.).

*De lege lata* nie ma zatem wystarczających podstaw normatywnych do uznania za słuszną tezę, zgodnie z którą w sprawach z zakresu prawa pracy regułą jest orzekanie przez sąd pierwszej instancji w składzie ławniczym. Wręcz przeciwnie, zmiany normatywne, jakie w obrębie art. 47 k.p.c. wprowadził ustawodawca w ostatnim czasie dobitnie świadczą o tym, że w aktualnym stanie prawnym podstawowa reguła dotycząca określenia składu sądu pierwszej instancji orzekającego w sprawach cywilnych, według której składem właściwym jest skład jednoosobowy, a nie ławniczy (art. 47 § 1 k.p.c.), została z dniem 28 lipca 2007 r. rozciągnięta także na wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy poza enumeratywnie wymienionymi w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. (na tę okoliczność trafnie zwróciła uwagę *M. Mędrala, Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy, Warszawa 2011, publikacja dostępna w bazie LEX*).

Chociaż w art. 182 Konstytucji RP zagwarantowano udział obywateli (ławników) w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości, to jednak uszczegółowienie tej zasady pozostawiono ustawodawcy „zwykłemu”. Korzystając z tej kompetencji prawodawczej, ustawodawca w trakcie kolejnych zmian legislacyjnych dokonywanych w obrębie Kodeksu postępowania cywilnego zminimalizował (zmarginalizował) udział ławników w składach orzekających we wszystkich kategoriach spraw sądowych na rzecz „sądownictwa zawodowego, wysoko kwalifikowanego i usytuowanego na poziomie uwieńczenia kariery prawniczej” (*por. uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw; druk Sejmu RP V kadencji nr 639, dostępny w bazie LEX*).

Główną ideą, która przyświecała ustawodawcy w stopniowym (stałe postępującym) procesie ograniczania udziału ławników w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości było zapewnienie społeczeństwu gwarancji wysokiego profesjonalizmu kadry orzeczniczej w sprawach, w których stopień skomplikowania jest coraz wyższy. W związku z tym ustawodawca postanowił ograniczyć udział ławników w rozpoznawaniu spraw cywilnych do nielicznych przypadków, eliminując ich udział m.in. przy rozpoznawaniu niektórych kategorii spraw z zakresu prawa pracy.



Legislator wyszedł przy tym z założenia, iż „doświadczenie życiowe”, którym powinni legitymować się ławnicy przy rozpoznawaniu spraw z zakresu prawa pracy, jest w aktualnej rzeczywistości społeczno-gospodarczej „w zasadzie trudne do uzyskania”, a „pomoc” przy rozstrzyganiu konkretnych spraw, jakiej ławnicy powinni, z założenia, udzielić sędziom zawodowym - „nieznaczna”. Według prawodawcy sąd zajmuje się „ściłą interpretacją skomplikowanych przepisów prawa pracy”, stąd udział ławnika w rozpoznawaniu takich spraw jest w istocie zbędny; dzięki temu sąd orzekający jednoosobowo może działać sprawniej.

W tej sytuacji, po rozważeniu wskazanych wyżej argumentów, ustawodawca postanowił w roku 2007 ograniczyć kategorie spraw z zakresu prawa pracy, które powinny być rozpoznawane w pierwszej instancji w składzie ławniczym do spraw o: 1) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy; 2) naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane oraz 3) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Według prawodawcy w tej grupie spraw z zakresu prawa pracy, ocena danego przypadku z punktu widzenia doświadczenia życiowego, czy sprawiedliwości społecznej „może okazać się przydatna”. Poza tym wprowadzenie takiego rozwiązania normatywnego zostało podyktowane przewidzianą w art. 462 k.p.c. możliwością udziału inspektorów pracy oraz organizacji społecznych w postępowaniach sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy.

11. W kontekście chronologii stosunkowo licznych nowelizacji art. 47 k.p.c. i przy uwzględnieniu okoliczności, jakie stanowiły podłoże zmian legislacyjnych w odniesieniu do przepisów określających skład sądu z udziałem ławników, uzasadniona jest teza, że wykładnia art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) *in fine* k.p.c. musi odbywać się w sposób ścisły, a nie rozszerzający, wedle zasady *exceptiones non sunt extendendae*. Tym niemniej zastosowanie przedmiotowej dyrektywy, przy wykorzystaniu reguł wykładni językowej (gramatycznej), nie pozwala w sposób jednoznaczny ustalić, czy sprawa o roszczenia "uzupełniające" dochodzone przez pracownika od pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, powinna być rozpoznawana w składzie ławniczym, czy też jednoosobowo.

Na podstawie literalnej egzegezy sformułowań, jakimi ustawodawca posłużył się konstruując aktualne brzmienie art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) *in fine* k.p.c., nie sposób jest ustalić w szczególności, czy zwrot "odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy" oznacza wyłącznie odszkodowanie, o którym mowa w wybranych regulacjach Kodeksu pracy określających uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, czy też pod tym pojęciem

należy rozumieć każde (dochodzone w oparciu o jakąkolwiek podstawę prawną) odszkodowanie wywodzone przez pracownika z faktu wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę (odszkodowanie *sensu largo*).

Skoro wykładnia językowa art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c. nie przynosi rezultatów oczekiwanych przez interpretatora tekstu prawnego (nie prowadzi do jednoznacznych wniosków interpretacyjnych, wedle których wymieniony przepis dotyczyłby wyłącznie roszczeń, dla których podstawę prawną stanowią przepisy Kodeksu pracy), to w tej sytuacji koniecznym zabiegiem staje się wykorzystanie pozostałych metod wykładni prawniczej.

12. Analizując poszczególne zapisy art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. nie sposób jest nie zauważyć okoliczności, że nomenklatura użyta w treści omawianego przepisu w przeważającej części odpowiada nomenklaturze przyjętej w Kodeksie pracy. Tytułem przykładu można wskazać na zwroty: "bezskuteczność wypowiedzenia", "przywrócenie do pracy", "odszkodowanie" (art. 45, art. 56 § 1, art. 264 § 2 k.p.), "nieuzasadnione wypowiedzenie" (tytuł Oddziału 4 w rozdziale 2 Działu II k.p.), "nieuzasadnione rozwiązanie" (tytuł Oddziału 6a w rozdziale 2 Działu II k.p.), "rozwiązanie" (tytuł Oddziału 6 w rozdziale 2 Działu II k.p.), "naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu" (art. 183b i 183d k.p.), "zadośćuczynienie" (art. 943 § 3 k.p.) i "odszkodowanie" (art. 944 § 4 k.p.). Pomijając pewne różnice symantyczno-stylistyczne w odniesieniu do niektórych sformułowań, jakie można zauważyć porównując redakcję art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. z brzmieniem wybranych przepisów Kodeksu pracy, stwierdzić wypada, że w ujęciu systemowym roszczenia o charakterze "uzupełniającym", wywodzone przez pracownika z przepisów Kodeksu cywilnego, nie są objęte katalogiem przewidzianym w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c., albowiem jest on ograniczony przedmiotowo tylko do takich spraw, w których strony stosunku pracy realizują przed sądem roszczenia przysługujące im wprost na mocy unormowań Kodeksu pracy.

Takiej argumentacji można by wstępnie zarzucić, że ani w dacie uchwalenia ustawy nowelizującej regulację z art. 47 k.p.c. (15 marca 2007 r.), ani w dniu jej wejścia w życie (28 lipca 2007 r.) ustawodawcy nie była znana treść wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., wydanego w sprawie SK 18/05, a właśnie temu orzeczeniu należy przypisać precedensowe znaczenie w przyznaniu pracownikom prawnej możliwości skutecznego formułowania względem pracodawcy dalszych (nieobjętych Kodeksem pracy) roszczeń, wywodzonych z faktu wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Wcześniej - zarówno w praktyce orzeczniczej, jak i w piśmiennictwie - utrzymywało się w zasadzie jednolite przekonanie, że w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy pracownikowi, poza roszczeniami ściśle przewidzianymi w Kodeksie pracy, "nic innego się nie należy".

Przedmiotowy zarzut można jednak obalić w prosty sposób, odwołując się do *ratio legis* ustawy nowelizującej z 15 marca 2007 r. Skoro zamierzeniem ustawodawcy było ograniczenie kategorii spraw cywilnych rozpoznawanych z udziałem ławników do

absolutnego *minimum*, czyli tylko do takich spraw, które z założenia wymagają od członków składu orzekającego nie tyle posiadania specjalistycznej wiedzy prawniczej, co "zdroworozsądkowego" podejścia do rozstrzygania sytuacji konfliktowych w sprawach doniosłych społecznie - a do takich spraw z całą pewnością nie można zaliczyć spraw o roszczenia "uzupełniające", w których badane są inne, niż przewidziane wprost w art. 45 i 56 k.p., przesłanki odpowiedzialności pracodawcy względem pracownika (na tę okoliczność zwrócił uwagę już sam Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku w sprawie SK 18/05) - to w efekcie okazuje się, że w ocenie ustawodawcy sprawa o roszczenia "uzupełniające" powinna być rozpoznawana jednoosobowo, z pominięciem udziału w niej ławników.

Taki wniosek wzmacnia dodatkowo okoliczność, że mimo upływu przeszło 10 lat od chwili wydania przez Trybunał Konstytucyjny - skądinąd "nowatorskiego" rozstrzygnięcia w sprawie SK 18/05 - ustawodawca, jak dotąd, nie zdecydował się na modyfikację brzmienia art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. Brak inicjatywy legislacyjnej w tym zakresie świadczy, że ustawodawca jest przekonany co do tego, że udział ławników w rozpoznawaniu skomplikowanych jurydycznie sporów z zakresu prawa pracy o roszczenia "uzupełniające" wcale nie jest konieczny dla "urzeczywistnienia zasad sprawiedliwości społecznej" (art. 2 Konstytucji RP).

13. Dodatkowym wyznacznikiem przemawiającym za tezą, wedle której sprawy o roszczenia "uzupełniające" w pierwszej instancji są (powinny być) rozpoznawane jednoosobowo, jest charakter (natura) takich roszczeń. Tylko z pozoru może się wydawać, że podstawa faktyczna pracowniczych roszczeń "uzupełniających" jest tożsama z podstawą faktyczną roszczeń przewidzianych w art. 45 i 56 k.p. (nieuzasadnione lub naruszające przepisy rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę). Tymczasem rzeczywistość prezentuje się zgoła inaczej. Roszczenia gwarantowane w Kodeksie pracy - których pracownik może dochodzić, inicjując postępowanie sądowe wyłącznie w trybie określonym w art. 264 k.p. (w ramach którego sąd orzeka w składzie ławniczym) - przysługują pracownikowi w razie stwierdzenia, że czynność pracodawcy, której skutkiem było rozwiązanie z pracownikiem (za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia) stosunku pracy, nie miała dostatecznego uzasadnienia faktycznego, albo że pracodawca naruszył w tym względzie przepisy prawa pracy określające warunki rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest to, że w razie uwzględnienia powództwa sąd (orzekający w składzie ławniczym) dokona "przywrócenia stanu poprzedniego" (w rozumieniu art. 363 § 1 k.c.) albo zasądzi na rzecz pracownika (limitowaną przepisami Kodeksu pracy) sumę pieniężną tytułem odszkodowania - niezależnie od faktu, czy pracownik w następstwie wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy poniósł jakąkolwiek szkodę. Paradoksalnie, może więc zdarzyć się i tak, że pracownik w następstwie uwzględnienia powództwa wniesionego w trybie art. 264 § 1 lub § 2 k.p., mimo braku jakiejkolwiek szkody (straty), otrzyma odszkodowanie w kwocie przewidzianej Kodeksem pracy), dzięki czemu w sposób prawnie dopuszczalny "zarobi" (wzbogaci się) kosztem pracodawcy, który swoim wadliwym

zachowaniem sprowokował pracownika do wystąpienia na drogę sądową.

W płaszczyźnie procesowej jedną z konsekwencji materialnoprawnego charakteru roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, o których mowa w Kodeksie pracy, jest stosunkowo wąski zakres prowadzenia postępowania dowodowego. W tym wypadku jest ono bowiem ukierunkowane na poczynienie ustaleń zmierzających "tylko" do ustalenia, czy pracodawca zasadnie (słusznie) doprowadził do zakończenia stosunku pracy z pracownikiem, kierując się usprawiedliwionymi motywami, ewentualnie, czy pracodawca rozwiązując w danych okolicznościach stosunek pracy z pracownikiem, rzeczywiście naruszył przewidziane w prawie pracy gwarancje ochronne trwałości zatrudnienia.

Wymienione kwestie prezentują się zupełnie inaczej w przypadku roszczeń "uzupełniających". W celu ich skutecznej realizacji pracownik wprawdzie nie musi wykazywać, że czynność prawna pracodawcy skutkująca rozwiązaniem stosunku pracy była "nieuzasadniona" albo "niezgodna z prawem" - wedle terminologii przyjętej w Kodeksie pracy - albowiem te okoliczności były (powinny być) przedmiotem analizy postępowania wszczętego w trybie art. 264 § 1 lub 2 k.p. W tym układzie prawomocne orzeczenie sądu (wydane w składzie ławniczym) stwierdzające "niezasadność" ("niezgodność z prawem") czynności pracodawcy powodującej zakończenie stosunku pracy pełni więc funkcję swoistego prejudykatu w kolejnym procesie sądowym (o roszczenie "uzupełniające"), jaki pracownik wytoczy pracodawcy. Tym niemniej w ramach tego ostatniego postępowania pracownik jako strona powodowa - zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodowego (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) - jest zobligowany do wykazania wszelkich przesłanek natury faktycznej, uzasadniających pociągnięcie pracodawcy do "uzupełniającej" odpowiedzialności odszkodowawczej. W szczególności pracownik musi wykazać zaistnienie po jego stronie "dalszej" szkody rozumianej jako szkoda inna, niż ta, którą - w domyśle - było "nieuzasadnione" lub "niezgodne z prawem" rozwiązanie stosunku pracy, stwierdzone w uprzednio zakończonym postępowaniu sądowym. Prócz tego pracownik powinien wykazać rozmiar szkody, jaką poniósł z tego tytułu, adekwatny do okoliczności związek przyczynowo-skutkowy między szkodą a zachowaniem pracodawcy, a także bezprawność i winę pracodawcy w wywołaniu szkody poniesionej przez pracownika. Te wszystkie okoliczności muszą być przedmiotem postępowania dowodowego, którego wyniki skonfrontowane z odpowiednimi regulacjami prawa cywilnego (ściślej: prawa obligacyjnego) umożliwią dokonanie kompleksowej oceny w przedmiocie tego, czy pracodawca, który "niezasadnie" lub "niezgodnie z prawem" rozwiązał stosunek pracy z pracownikiem, powinien z tego tytułu dodatkowo ponieść wobec pracownika odpowiedzialność cywilnoprawną (*szerzej na temat przesłanek warunkujących "uzupełniającą" odpowiedzialność pracodawcy względem pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy zob. obszerne wywody przedstawione w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 r., III PK 18/17, LEX nr 2496284; GSP-Prz.Orz. 2018 nr 4, s. 106 z glosą Z. Rogozińskiej; OSP 2019 nr 5, poz.*

51 z glosą J. Jaroszkiewicz i M. Szypniewskiego; OSP 2019 nr 7-8, poz. 75 z glosą B. Bury).

Trudno jest nie zauważyć, że w ramach prowadzonego właśnie w taki sposób cywilnego postępowania rozpoznawczego zdecydowanie większy nacisk musi być położony na - nierzadko skomplikowaną - ocenę prawną całokształtu okoliczności faktycznych ustalonych w trakcie postępowania dowodowego (nie każde zachowanie pracodawcy, który "niezasadnie" lub "niezgodnie z prawem" rozwiązał stosunek pracy z pracownikiem, nosi znamiona deliktu cywilnego w rozumieniu art. 415 i n. k.c.), niż na "zdroworozsądkowe spojrzenie na rzeczywistość", jakie zapewnia udział "czynnika społecznego" (ławników) w wymierzaniu sprawiedliwości. Można więc śmiało postawić tezę, że sprawa o roszczenia "uzupełniające" dochodzone przez pracownika w następstwie wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę jest typologicznie najbardziej zbliżona do spraw o roszczenia odszkodowawcze realizowane bezpośrednio na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, które w pierwszej instancji są rozpoznawane jednoosobowo w ramach postępowania toczącego się w zwykłym trybie procesowym (np. sprawy o roszczenia odszkodowawcze za błąd w sztuce lekarskiej).

Tak więc wydaje się, że również w świetle ostatnio przytoczonych okoliczności trudno jest znaleźć dostateczne racje, które by potwierdzały trafność stanowiska, wedle którego sprawy o roszczenia dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 i n. k.c. w związku z art. 300 k.p. - wymagające zwiększonego "wysiłku jurysdykcyjnego" (podyktowanego złożoną naturą omawianych roszczeń) - powinny być rozpoznawane w składzie ławniczym. Praktyka orzecznicza sądów powszechnych (a ostatnio również - Sądu Najwyższego) dowodzi, że wbrew pozorom skład ławniczy wcale nie jest "mocniejszy" od składu jednoosobowego, a dodatkowo warto przypomnieć - po raz kolejny - że w świetle wciąż aktualnych rozważań jurydycznych przedstawionych w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego wydanej w sprawie III CZP 119/68, skład ławniczy - w ujęciu normatywnym (procesowym) - jest składem równorzędnym ze składem jednoosobowym. W konsekwencji taki skład może być albo zgodny z przepisami prawa, albo niezgodny z ustawą procesową.

14. Przy rozstrzygnięciu problemu jurydycznego będącego przedmiotem niniejszej analizy, pomocną wskazówką interpretacyjną może okazać się także lektura art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. Zgodnie z treścią tego przepisu "przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane". Z przytoczonego sformułowania wynika, że ustawodawca odróżnia sprawy "o roszczenia ze stosunku pracy" od spraw "o roszczenia związane ze stosunkiem pracy". W świetle dotychczasowego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego, zwłaszcza mając na względzie jego najnowsze orzecznictwo (por. przykładowo powołany wyżej wyrok w sprawie III PK 18/17), można postawić tezę, że roszczenia "uzupełniające" z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, realizowane wedle reżimu odpowiedzialności cywilnej *ex delicto* (art. 415 i n. k.c.), a

nie *ex contractu* (art. 471 i n. k.c.), nie są roszczeniami "ze stosunku pracy", ale są one roszczeniami "związanymi ze stosunkiem pracy". Takie spostrzeżenie bierze się stąd, że w omawianym przypadku bezpośrednim źródłem pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności cywilnoprawnej nie jest sposób wykonywania stosunku pracy łączącego podmiot zatrudniający z osobą zatrudnioną, ale jest nim "tylko" czyn niedozwolony (delikt), jakiego pracodawca w sposób bezprawny i zawiniony miał się dopuścić względem pracownika, w następstwie rozwiązania z nim stosunku pracy. W konsekwencji okazuje się, że sprawa, w której na zasadach przewidzianych w Kodeksie cywilnym dochodzone jest od pracodawcy "uzupełniające" roszczenie odszkodowawcze z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy (roszczenie "związane ze stosunkiem pracy"), nie należy do grupy spraw o roszczenia ze stosunku pracy, które są wymienione w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c.

W tym miejscu warto też zwrócić uwagę, że do kategorii spraw z zakresu prawa pracy ustawodawca zalicza - poza sprawami o "roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związanymi" również sprawy o: 1) "ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy" (art. 476 § 1 pkt 11 k.p.c.); 2) "roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy" (art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c.) oraz 3) "odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych" (art. 476 § 1 pkt 3 k.p.c.).

Zestawienie treści normatywnej wynikającej z brzmienia art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. i art. 476 § 1 k.p.c., przy uwzględnieniu wniosków interpretacyjnych płynących z lektury art. 264 k.p., prowadzi zatem do konkluzji, że wszystkie roszczenia wymienione *expressis verbis* w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c. - poza roszczeniem "o ustalenie istnienia stosunku pracy" - są klasyfikowane, w ujęciu procesowym, jako roszczenia "ze stosunku pracy" (ze względu na treść art. 264 § 3 k.p. należy przyjąć, że powyższa uwaga dotyczy również roszczenia o nawiązanie stosunku pracy). Roszczeniami "ze stosunku pracy" są także roszczenia wymienione w art. 47 § 2 pkt 1 lit. b) i c) k.p.c., a więc: roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz inne roszczenia z nimi związane, jak również roszczenia o odszkodowanie i zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Tak więc na podstawie wyników analizy interpretacyjnej wskazanych wyżej przepisów Kodeksu postępowania cywilnego i Kodeksu pracy okazuje się, że sąd pierwszej instancji w składzie ławniczym *de lege lata* nie rozpoznaje w ogóle spraw o roszczenia związane ze stosunkiem pracy (w świetle art. 476 § 1 pkt 11 k.p.c. roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy jest klasyfikowane odrębnie, co oznacza, że nie jest ono ani roszczeniem ze stosunku pracy, ani roszczeniem związanym ze stosunkiem pracy). W składzie ławniczym sąd pierwszej instancji rozpoznaje natomiast (wszystkie) sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy (tzn. sprawy, w których powód sformułował w pozwie żądanie, aby sąd stwierdził, że

stosunek prawny łączący powoda z pozwanym nosi cechy stosunku pracy) oraz wybrane sprawy o takie roszczenia ze stosunku pracy, które zostały enumeratywnie skatalogowane w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c.

*A contrario* należy zatem przyjąć, że skoro "uzupełniające" roszczenie odszkodowawcze (art. 415 i n. k.c. w związku z art. 300 k.p.) ze względu na jego naturę nie powinno być traktowane - w sensie procesowym - jako roszczenie ze stosunku pracy (bo jest to roszczenie związane ze stosunkiem pracy) a w dodatku nie zostało ono wyodrębnione w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., to sprawa, w której powód dochodzi takiego roszczenia, podlega w pierwszej instancji rozpoznaniu przez sąd orzekający w składzie jednoosobowym, a nie ławniczym.

### III. Konkluzje

1. Mając na uwadze stanowisko dominujące w judykaturze odnośnie do sposobu interpretowania przepisów prawa procesowego określających skład sądu oraz wypowiedzi przedstawicieli nauki prawa, a także wnioski wynikające z wykładni systemowej, historycznej i celowościowej art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., należy przyjąć w ramach podsumowania powyższych rozważań, że w sprawach cywilnych z zakresu prawa pracy, w których przedmiotem sporu jest ocena zasadności roszczeń "uzupełniających", wywodzonych przez pracownika na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (stosowanych odpowiednio z mocy art. 300 k.p.) w następstwie nieuzasadnionego bądź niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, sąd pierwszej instancji powinien orzekać w składzie jednego sędziego - zgodnie z regułą wyznaczoną przez art. 47 § 1 k.p.c. - a nie w składzie ławniczym, o którym stanowi art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c.

2. Odwołując się zatem wprost do treści pytania prawnego przytoczonego na wstępie niniejszej analizy, uzasadnione jest przyjęcie tezy, zgodnie z którą:

W sprawie o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, których pracownik dochodzi od pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 i następnie k.c. w związku z art. 300 k.p.), sąd pierwszej instancji orzeka w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.).

## V. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA TSUE i TK Z ZAKRESU PRAWA PRACY (pierwsze półrocze 2019 r.)

dr Monika Domańska

### Przeгляд orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE

Najciekawsze i godne omówienia orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości UE wydane w pierwszej połowie 2019 r. dotyczyły następujących zagadnień: ochrony przed dyskryminacją, przejęcia przedsiębiorstwa oraz organizacji czasu pracy.

#### 1. Ochrona przed dyskryminacją

##### 1.1. Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną.

Problem, który rozstrzygał TS w wyroku z 15 stycznia 2019 r. (C-258/17 E.B. przeciwko Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter BVA) dotyczył ustalenia, czy art. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>2</sup> należy interpretować w ten sposób, że znajduje on zastosowanie do skutków prawnych wydanej przed wejściem w życie tej dyrektywy ostatecznej decyzji dyscyplinarnej nakazującej wcześniejsze przeniesienie w stan spoczynku urzędnika z jednoczesnym obniżeniem pobierania przez niego świadczenia emerytalnego. W rozpatrywanym przypadku wobec E.B., funkcjonariusza policji, zastosowano powyższe sankcje mocą decyzji z 10 czerwca 1975 r. i utrzymaną w mocy potwierdzającą decyzją dyscyplinarną z 24 marca 1976. Decyzje te zostały oparte w głównej mierze na ówczesnej karalności czynów zarzucanych E.B. na mocy przepisu prawa austriackiego, który penalizował doprowadzenie do czynu nierządnego przez osobę płci męskiej wobec osoby tej samej płci w wieku poniżej 18 lat, ale nie penalizował doprowadzenia do czynu nierządnego przez osobę heteroseksualną lub homoseksualną płci żeńskiej wobec osoby w wieku poniżej 18 lat. W tych okolicznościach Verwaltungsgerichtshof (naczelny trybunał administracyjny) postanowił zwrócić się do TS m.in. z następującymi pytaniami prejudycjalnymi: „1) Czy art. 2 dyrektywy [2000/78] sprzeciwia się utrzymaniu skutków prawnych ostatecznej decyzji administracyjnej z zakresu prawa dyscyplinarnego urzędników (decyzji dyscyplinarnej), na podstawie której przeniesiono urzędnika w stan spoczynku z jednoczesnym obniżeniem świadczeń emerytalnych, jeżeli w chwili wydania wspomnianej decyzji administracyjnej nie miały jeszcze zastosowania przepisy prawa Unii, w szczególności dyrektywa 2000/78, ale tego rodzaju (hipotetyczna) decyzja byłaby niezgodna z dyrektywą, gdyby została wydana po jej wejściu w życie? 2) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na powyższe pytanie: czy dla zapewnienia stanu wolnego od dyskryminacji w świetle prawa Unii

<sup>2</sup> Dz. Urz. WE L 303 z 2.12.2000, s. 16, dalej jako: dyrektywa 2000/78.



a) jest konieczne takie potraktowanie urzędnika dla celów wymiaru jego świadczenia emerytalnego, jakby w czasie pomiędzy uzyskaniem skuteczności przez decyzję administracyjną a osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego urzędnik nie był w stanie spoczynku, lecz był w służbie czynnej, czy też

b) wystarczy w tym celu uznać, że ma on prawo do nieobniżonego świadczenia emerytalnego według obowiązującej stawki ze względu na przeniesienie w stan spoczynku w chwili określonej w decyzji administracyjnej? (3...)

4) Czy ustanowiony w dyrektywie 2000/78 zakaz dyskryminacji może uzasadniać pierwszeństwo jego stosowania przed każdym sprzecznym z nim przepisem prawa krajowego, które to pierwszeństwo powinien uwzględnić sąd krajowy przy wymiarze świadczenia emerytalnego, również w odniesieniu do okresów, które miały miejsce, zanim dyrektywa ta stała się bezpośrednio skuteczna w państwach członkowskich?

5) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie czwarte: od którego momentu miałyby obowiązywać takie działania »z mocą wsteczną«?».

Trybunał prowadząc szerokie rozważania podkreślił przede wszystkim, że do sądu odsyłającego należy ustalenie na podstawie tych elementów, czy wypłacane E.B. świadczenie emerytalne objęte jest zakresem stosowania art. 157 TFUE<sup>3</sup>, a w szczególności czy świadczenie to jest w świetle prawa krajowego uznawane za wynagrodzenie, które jest w dalszym ciągu wypłacane w ramach stosunku służbowego trwającego po przyznaniu urzędnikowi uprawnienia do świadczeń emerytalnych. W świetle powyższego i pod warunkiem, że świadczenie emerytalne wypłacane E.B. mieści się w zakresie pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 157 TFUE i co za tym idzie – dyrektywy 2000/78, sytuacja taka jak powstała po wydaniu decyzji dyscyplinarnej z dnia 10 czerwca 1975 r. objęta jest zakresem przedmiotowym stosowania tej dyrektywy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału nowy przepis stosuje się od wejścia w życie aktu, który go wprowadza, i choć nie stosuje się go do sytuacji prawnych powstałych i ostatecznie zakończonych pod rządami dawnej ustawy, stosuje się go do przyszłych skutków tych sytuacji oraz do nowych sytuacji prawnych. Tym samym dopiero po upływie terminu na transpozycję dyrektywy 2000/78, czyli od dnia 3 grudnia 2003 r., dyrektywa ta doprowadziła do objęcia zakresem stosowania prawa UE skutków decyzji rozpatrywanej w postępowaniu głównym. W konsekwencji, sytuacja, do której doprowadziło wydanie decyzji dyscyplinarnej z dnia 10 czerwca 1975 r., stanowi sytuację powstałą przed wejściem w życie dyrektywy 2000/78, której jednak przyszłe skutki podlegają przepisom wspomnianej dyrektywy począwszy od daty upływu terminu na jej transpozycję, zgodnie z zasadą, że nowe przepisy znajdują natychmiastowe zastosowanie do tego rodzaju przyszłych skutków.

Kontynuując rozważania TS zaznaczył, że w odniesieniu do kary polegającej na obniżeniu o 25% wysokości świadczenia emerytalnego E.B. w związku z przeniesieniem go w stan spoczynku od dnia 1 kwietnia 1976 r. to skutków, jakie ta kara wywarła przed upływem terminu na transpozycję dyrektywy 2000/78, nie można

---

<sup>3</sup> Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana Dz. Urz. UE C 202 z 7.06.2016, s. 47), dalej jako: TFUE.

podważyć na podstawie tej dyrektywy, niemniej obniżone świadczenie emerytalne nadal jest E.B. okresowo wypłacane. W konsekwencji stosowanie dyrektywy 2000/78 od dnia upływu terminu na jej transpozycję wymaga, by począwszy od tej daty obniżenie kwoty wypłacanego E.B. świadczenia emerytalnego zostało ponownie zbadane w celu położenia kresu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. Obliczenie, jakiego należy dokonać w ramach tego ponownego badania, powinno opierać się na kwocie świadczenia emerytalnego, do którego E.B. byłby uprawniony przy uwzględnieniu przeniesienia go w stan spoczynku od dnia 1 kwietnia 1976 r.

## 1.2. Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na religię

Pytanie prejudycjalne w sprawie zakończonej wyrokiem TS z 22 stycznia 2019 r., C-193/17 (Cresco Investigation GmbH przeciwko Markusowi Achatziemu) skierował do Trybunału sąd najwyższy Austrii w ramach sporu między pracownikiem Markusem Achatzi a pracodawcą Cresco (agencji prywatnych detektywów) dotyczącego prawa do otrzymania dodatku do wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w Wielki Piątek. Powód w sprawie głównej uważał, że został w dyskryminujący sposób pozbawiony dodatku za dzień wolny od pracy w związku z pracą świadczoną w Wielki Piątek – mimo iż jak podnosił, nie jest członkiem żadnego z kościołów wskazanych w ustawie federalnej (ARG) wymieniającej kościoły, których członkowie korzystają z dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek – i na tej podstawie domagał się zapłaty 109,09 Euro z odsetkami.

Na tle powyższego, sąd pytający dążył do ustalenia, czy art. 1 i art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, na mocy których, po pierwsze, Wielki Piątek jest dniem wolnym od pracy tylko dla pracowników będących członkami niektórych kościołów chrześcijańskich, a po drugie, jedynie ci pracownicy mają prawo – jeżeli są zobowiązani pracować w ten dzień wolny od pracy – do dodatku za dzień wolny od pracy, ustanawiają bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię. W razie odpowiedzi twierdzącej sąd ten pytał się również, czy środki przewidziane przez te przepisy krajowe można uznać za środki konieczne do ochrony praw i wolności innych osób w rozumieniu art. 2 ust. 5 wspomnianej dyrektywy lub za szczególne środki mające zrehabilitować niedogodności, u podstaw których leży religia, w rozumieniu art. 7 ust. 1 tej dyrektywy. Sąd krajowy powziął również wątpliwość, czy prawo UE należy interpretować w ten sposób, że dopóki zainteresowane państwo członkowskie w celu przywrócenia równości traktowania nie zmieni przepisów przyznających prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek tylko pracownikom będącym członkami niektórych kościołów chrześcijańskich, dopóty prywatny pracodawca podlegający tym przepisom ma obowiązek przyznać również swoim pozostałym pracownikom prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek i w konsekwencji uznać, jeśli są oni zobowiązani pracować w tym dniu, że przysługuje im prawo do dodatku za dzień wolny od pracy?

Trybunał po pierwsze przypomniał, że środki krajowe takie jak przywoływane w postępowaniu głównym, są środkami przewidzianymi w art. 2 ust. 5 dyrektywy

2000/78, które zostały przyjęte w celu uwzględnienia szczególnego znaczenia dla członków określonych kościołów uroczystości religijnych związanych z Wielkim Piątkiem i służą zapewnieniu wykonywania wolności religijnej, czym innym jest jednak dokonanie ustaleń czy mogą one być uzasadnione na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78. W rozważanym kontekście TS uznał, że przywoływane przepisy krajowe stanowią bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię i nie można ich uznać za środki konieczne do ochrony praw i wolności innych osób w rozumieniu art. 2 ust. 5 wspomnianej dyrektywy ani za szczególne środki mające rekompensować niedogodności, u podstaw których leży religia, w rozumieniu art. 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

W dalszej części uzasadnienia Trybunał przypomniał, że na przepisy dyrektywy nie można powoływać się w sporach o charakterze horyzontalnym, czyli w sporze jak w przedmiotowej sprawie. Niemniej, nawiązując do swojego wcześniejszego orzecznictwa tj. sprawy C-414/16 Egenberger podkreślił, że zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonanie jest normą o charakterze bezwzględnie wiążącym, czyli art. 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych<sup>4</sup> przyznaje jednostkom prawo, na które mogą się one bezpośrednio powoływać w sporze dotyczącym jednej z dziedzin objętych prawem Unii. Kontynuując rozważania TS zaznaczył, że w tej sytuacji sąd krajowy jest zobowiązany do niestosowania wszelkich dyskryminujących przepisów krajowych, bez konieczności żądania uprzedniego uchylecia tych przepisów przez ustawodawcę – lub oczekiwania na nie – a także do zastosowania wobec osób należących do gorzej traktowanej grupy przepisów obowiązujących wobec osób należących do drugiej kategorii. Obowiązek ten spoczywa na sądzie krajowym niezależnie od istnienia w prawie krajowym przepisu przyznającego mu taką kompetencję. Z tego względu, dopóki nie doprowadzi się do uzgodnienia przepisów krajowych z unijnymi, pracodawca musi na mocy art. 21 KPP przyznać pracownikom nienależącym do żadnego ze wspomnianych kościołów prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek, o ile pracownicy ci poinformują przed tym dniem pracodawcę o tym, że mają zamiar nie pracować w tym dniu.

### 1.3. Dyskryminacja ze względu na wiek

Kolejne dwa wyroki wydane 8 maja 2019 r., C-24/17 (Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst przeciwko Republik Österreich) i C-396/17 (Martin Leitner przeciwko Landespolizeidirektion Tirol), zapadły również w związku z pytaniami prejudycjalnymi skierowanymi do TS przez sądy austriackie i dotyczyły zgodności z prawem unijnym federalnego systemu wynagradzania i awansów pracowników kontraktowych w służbie publicznej, przyjętego przez prawodawcę austriackiego w celu zakończenia dyskryminacji ze względu na wiek. W

---

<sup>4</sup> Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 389), dalej jako: KPP.

każdej sprawie sądy odsyłające dążyły do ustalenia czy art. 1, 2, 6 dyrektywy 2000/78 w związku z art. 21 KPP należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które weszło w życie z mocą wsteczną i przewidywało, w celu zakończenia dyskryminacji ze względu na wiek, przeniesienie pracowników do nowego systemu wynagradzania i awansów, w ramach którego pierwsze zaszeregowanie tych pracowników jest określane przy uwzględnieniu ich ostatniego wynagrodzenia pobieranego na podstawie wcześniejszego systemu.

Trybunał udzielając pozytywnej odpowiedzi na powyższe wątpliwości nawiązał w zakresie starych regulacji krajowych do wcześniejszego swojego orzeczenia tj. z 11 listopada 2014 r., C-530/13 (Schmitzer), w którym orzekł, że uregulowanie krajowe, które – w celu zakończenia dyskryminacji urzędników ze względu na wiek – uwzględnia okresy nauki i zatrudnienia odbyte przed ukończeniem 18. roku życia, lecz jednocześnie jedynie w przypadku urzędników dotkniętych ową dyskryminacją wydłuża o trzy lata okres zatrudnienia wymagany do awansu z pierwszego do drugiego stopnia zaszeregowania w każdej z grup zatrudnienia i w każdej z kategorii płacowych, skutkuje utrzymaniem bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek. W tych okolicznościach mechanizm ponownego zaszeregowania taki jak ustanowiony w znowelizowanej ustawie o wynagrodzeniach urzędników, może utrzymać skutki wynikające z dawnego systemu wynagradzania i awansów ze względu na związek, jaki ustanawia między ostatnim wynagrodzeniem otrzymywanym na podstawie tego systemu a zaszeregowaniem w ramach nowego systemu wynagradzania i awansów. W związku z powyższym TS uznał, że w sytuacji gdyby nie można było dokonać wykładni przepisów krajowych w sposób zgodny z dyrektywą 2000/78, sąd krajowy powinien w ramach swojej właściwości zapewnić ochronę prawną wynikającą dla podmiotów prawa z tej dyrektywy i zagwarantować jej pełną skuteczność, odstępując w razie potrzeby od zastosowania wszelkiego niezgodnego z nią przepisu prawa krajowego. Trybunał podkreślił, że prawo UE należy interpretować w ten sposób, że gdy stwierdzono dyskryminację niezgodną z prawem i tak długo, jak długo środki przywracające równe traktowanie nie zostały przyjęte, przywrócenie równego traktowania w wypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym wymaga przyznania pracownikom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji w ramach dawnego systemu wynagradzania i awansów takich samych uprawnień jak te, z których korzystają urzędnicy uprzywilejowani w ramach tego systemu, zarówno w zakresie uwzględnienia okresów służby ukończonych przed osiągnięciem 18. roku życia, jak i w zakresie awansu w ramach skali wynagrodzeń i, w konsekwencji, przyznania dyskryminowanym pracownikom odszkodowania pieniężnego w wysokości różnicy między kwotą wynagrodzenia, jakie dana osoba powinna była otrzymać, gdyby nie była traktowana w sposób dyskryminujący, a kwotą wynagrodzenia, jaką faktycznie otrzymała.

W zakresie interpretacji i stosowania art. 21 ust. 1 KPP oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 za istotny należy uznać wyrok TS z 7 lutego 2019 r., C-49/18 (Carlos Escibano Vindel przeciwko Ministerio de Justicia). Postępowanie główne zostało zainicjowane skargą złożoną przez sędziego sądu pracy w Barcelonie

w zakresie obniżenia wysokości wynagrodzenia w ramach przyjętych kierunków polityki budżetowej państw hiszpańskiego. Sąd odsyłający zastanawiał się, czy uregulowanie krajowe wpisujące się w wyznaczony przez UE cel polegający na zmniejszeniu deficytu publicznego, nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek zabronionej przez KPP i dyrektywę 2000/78. W tej kwestii wskazywał on, że wskaźnik obniżenia wprowadzony tym uregulowaniem jest wyższy dla sędziów drugiego stopnia należących do grupy zaszeregowania 5 oraz dla sędziów pierwszego stopnia w organach jednoosobowych należących do grupy zaszeregowania 4 niż dla innych kategorii sędziów i prokuratorów. Zdaniem tego sądu sędziowie najmłodszy i legitymujący się najkrótszym stażem w większym zakresie przyczyniają się zatem do zmniejszania deficytu publicznego, mimo że to szczególne obciążenie, które zostało na nich nałożone, nie jest uzasadnione istotnym obiektywnym powodem. Ponadto sąd odsyłający zastanawiał się, czy regulowanie krajowe, którego dotyczy spór w postępowaniu głównym, w zakresie, w jakim ustala obniżenie wynagrodzenia według kryteriów, które nie uwzględniają ani wykonywanych funkcji, ani stażu pracy, oraz przewiduje proporcjonalnie znacznie większe obniżenie wynagrodzenia dla sędziów najniższej wynagradzanych, nie narusza ogólnej zasady niezawisłości sędziowskiej.

Trybunał rozwiął powyższe wątpliwości sądu krajowego stwierdzając, że prawo unijne nie stoi na przeszkodzie uregulowaniom krajowym jak w przedmiotowej sprawie. Trybunał stwierdził, że nie wydaje się, aby odmienne traktowanie, którego sprawa dotyczy było pośrednio związane z wiekiem i wprowadzało dyskryminację ze względu na wiek. Ponadto, okoliczności sprawy nie wskazują na to, by uregulowanie krajowe wprowadzało dyskryminację ze względu na staż pracy, przeciwko której można byłoby powołać się na art. 21 KPP lub na art. 2 ust. 1 i ust. 2 lit. b dyrektywy 2000/78. W kontekście drugiej powołanej wątpliwości TS podkreślił, że dokonanie niezbędnych ustaleń tj., czy w ramach obniżenia wynagrodzeń, skarżący otrzymuje wynagrodzenie, którego poziom odpowiada wadze pełnionych przez niego funkcji i które tym samym gwarantuje niezawisłość jego osądu, należy do sądu odsyłającego, który jako jedyny bezpośrednio zna spór przedłożony mu do rozpoznania. Mimo to okoliczności przedstawione przez sąd odsyłający nie wskazują - w ocenie TS - na to, by uregulowanie krajowe, którego dotyczy spór w postępowaniu głównym, naruszało zasadę niezawisłości sędziowskiej gwarantowaną w art. 19 ust. 1 akapit drugi TUE.

## 2. Przejęcie przedsiębiorstwa

### 2.1. Dalsze prowadzenie działalności gospodarczej. Tożsamość, samodzielność jednostki.

Analizując orzecznictwo TS poświęcone zagadnieniom prawa pracy należy zwrócić uwagę na wyrok z 13 czerwca 2019 r., w sprawie C-664/17 (Ellinika Nafpigeia AE przeciwko Panagiotis Anagnostopoulos i in.). Trybunał uznał w nim, że dyrektywę Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku

przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów<sup>5</sup>, w szczególności jej art. 1 ust. 1 lit. a) i b), należy interpretować w ten sposób, że ma ona zastosowanie do przejęcia jednostki produkcyjnej, gdy z jednej strony zbywający, przejmujący lub te dwie osoby wspólnie podejmują działania mające na celu dalsze prowadzenie przez przejmującego działalności gospodarczej wykonywanej przez zbywającego, ale również późniejsze zaprzestanie działalności samego przejmującego w ramach likwidacji, a z drugiej strony jednostka ta – nie mając zdolności realizacji swego celu gospodarczego bez wykorzystania czynników produkcji pochodzących od podmiotu trzeciego – nie jest całkowicie samodzielna, pod warunkiem, co powinien ustalić sąd odsyłający, po pierwsze, przestrzegania ogólnej zasady prawa Unii nakładającej na zbywającego i przejmującego obowiązek powstrzymania się od korzystania w sposób stanowiący oszustwo lub nadużycie z korzyści, jakie mogliby czerpać z zastosowania dyrektywy 2001/23, oraz po drugie, dysponowania przez daną jednostkę produkcyjną wystarczającymi gwarancjami zapewniającymi jej dostęp do czynników produkcji podmiotu trzeciego w taki sposób, że nie jest ona uzależniona od podejmowanych przez ten podmiot jednostronnie decyzji gospodarczych.

W uzasadnieniu Trybunał przypomniał, że o ile art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2001/23 stanowi, że celem przejęcia powinno być „prowadzenie działalności gospodarczej”, o tyle z brzmienia tego przepisu nie wynika jednak, że takie dalsze prowadzenie działalności powinno być nieograniczone w czasie ani że zbywający, przejmujący lub te dwie osoby wspólnie nie mogą również mieć zamiaru późniejszego zakończenia działalności samego przejmującego po jej dalszym prowadzeniu. Ponadto, dyrektywa 2001/23 zmierza do zapewnienia ciągłości stosunków pracy istniejących w obrębie jednostki gospodarczej, niezależnie od zmiany właściciela. Trybunał orzekł także, że aby przejęcie mogło zostać objęte zakresem stosowania dyrektywy 2001/23, powinno umożliwić przejmującemu dalsze prowadzenie działalności lub określonej części działalności zbywającego w sposób stały. Taki wymóg stabilności należy rozumieć jako odsyłający do spójnej całości różnych czynników produkcji, w szczególności elementów materialnych lub niematerialnych, a także niezbędnego personelu, umożliwiających przejmowanej jednostce dalsze prowadzenie działalności gospodarczej. W związku z powyższym TS podkreślił, że zespół czynników produkcji, który od chwili przejęcia będzie skutkował powstaniem nierównowagi między nakładami na produkcję a jej produktami, stwarzając w ten sposób ryzyko ograniczenia tej produkcji i doprowadzenia, w sposób progresywny, lecz nieuchronny, do zakończenia przejmowanej działalności, nie tylko nie może być uznany za zgodny z wymogiem stabilności, lecz może w szczególności stanowić wyraz nieuczciwych zamierzeń danych podmiotów gospodarczych dążących do uniknięcia negatywnych konsekwencji finansowych związanych z przyszłą likwidacją przejmowanej jednostki, które zwykle powinny obciążać zbywającego i których nie jest w stanie ponieść przejmujący.

---

<sup>5</sup> Dz.Urz. WE L 82 z 22.3.2001, s. 16, dalej jako: dyrektywa 2001/23.

Tym samym, aby przejęcie mogło zostać objęte zakresem stosowania wspomnianej dyrektywy, powinno dotyczyć części przedsiębiorstwa zbywającego stanowiącej jednostkę gospodarczą, rozumianą jako zorganizowane połączenie osób i elementów umożliwiające wykonywanie działalności gospodarczej, która realizuje własny cel oraz jest wystarczająco ustrukturyzowana i samodzielna. W tym celu po przejęciu dana jednostka powinna także zachować swą tożsamość, zaś na tożsamość danej jednostki gospodarczej składa się szereg nierozzerwalnie związanych ze sobą elementów, takich jak jej personel, kierownictwo, organizacja jej pracy, metody działania czy ewentualnie jej środki trwałe, tożsamość ta wymaga koniecznie, poza zaistnieniem pozostałych okoliczności, posiadania samodzielności funkcjonalnej.

## 2.2. Ochrona praw pracowniczych

Problematyki poważnych zmian warunków pracy na niekorzyść pracownika, który został przejęty razem z częścią przedsiębiorstwa dotyczy wyrok z 13 czerwca 2019 r., C-317/18 (Cátia Correia Moreira przeciwko Município de Portimão). Stan faktyczny sprawy nie był skomplikowany i związany był z sytuacją powódki, która wystąpiła do Tribunal Judicial da Comarca de Faro (sądu rejonowego w Faro, Portugalia) o stwierdzenie, że w wyniku przejęcia przedsiębiorstwa, w którym pracowała, nastąpiło począwszy od dnia 1 stycznia 2015 r. przeniesienie na gminę Portimão jej umowy o pracę z Portimão Urbis. Mając na uwadze to przejęcie, wносиła także o stwierdzenie, że rozwiązanie umowy o pracę, które miało nastąpić, jest niezgodne z prawem oraz że powinna ona zostać wcielona do personelu pracowniczego gminy Portimão na takich samych warunkach, jakie miały do niej zastosowanie w Portimão Urbis od dnia 1 stycznia 2015 r. Powódka wniosła ponadto o zasądzenie od gminy Portimão zapłaty różnicy w wynagrodzeniu między wynagrodzeniem, które gmina ta była zobowiązana jej wypłacić począwszy od tego przejęcia, a rzeczywiście wypłaconym jej wynagrodzeniem, oraz o zasądzenie od gminy Portimão zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

Gmina Portimão sprzeciwiła się żądaniom C. Correii Moreiry, twierdząc, po pierwsze, że nie doszło do przejęcia przedsiębiorstwa, ponieważ przedsiębiorstwo komunalne zostało rozwiązane na podstawie ustawy, a gmina przejęła jedynie kompetencje, które pierwotnie jej przysługiwały, po drugie, że C. Correia Moreira pełniła funkcje w ramach umowy o świadczenie pracy na stanowisku wymagającym szczególnego zaufania, a zatem nie posiadała statusu pracownika w Portimão Urbis.

Trybunał orzekł, że dyrektywę Rady 2001/23/WE, a zwłaszcza jej art. 2 ust. 1 lit. d) należy interpretować w ten sposób, że dana osoba, która zawarła ze zbywającym umowę o świadczenie pracy na stanowisku wymagającym szczególnego zaufania w rozumieniu ustawodawstwa krajowego, może zostać uznana za „pracownika”, a zatem korzystać z przyznanej tą dyrektywą ochrony, pod warunkiem jednak, że jako pracownik podlega ona ochronie tego ustawodawstwa oraz że w momencie przejęcia jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, czego zweryfikowanie jest zadaniem należącym do sądu krajowego. Ponadto TS podkreślił, że dyrektywę 2001/23 w związku z art. 4 ust. 2 TUE należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje, że w przypadku przejęcia

w rozumieniu tej dyrektywy, w sytuacji kiedy przejmującym jest gmina, pracownicy których dotyczy do przejście, są zobowiązani z jednej strony poddać się procedurze konkursu publicznego, a z drugiej strony zawrzeć nowy stosunek z przejmującym.

### 3. Organizacja czasu pracy

#### 3.1. Ewidencja czasu pracy

Prawo każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku stanowi nie tylko zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, lecz zostało także wyraźnie uznane w art. 31 ust. 2 KPP, która zgodnie z art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty. Przepisy dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy<sup>6</sup> uszczegóławiają to prawo podstawowe i – zgodnie z orzecznictwem TS – nie można dokonać ścisłej wykładni jej przepisów na niekorzyść praw wywodzonych przez pracownika.

W świetle powyższych uwag należy odczytywać wyrok TS z 14 maja 2019 r., C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) przeciwko Deutsche Bank SAE), w którym TS badał czy i w jakim zakresie wdrożenie systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika jest niezbędne do zapewnienia skutecznego przestrzegania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, a także minimalnych okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku. W ocenie TS, w braku takiego systemu nie można określić w sposób obiektywny i wiarygodny ani liczby przepracowanych w ten sposób przez pracownika godzin pracy, a także ich rozłożenia w czasie, ani liczby godzin przepracowanych poza podstawowym czasem pracy, jako godzin nadliczbowych. W tych okolicznościach jest nadmiernie utrudnione, jeśli wręcz niemożliwe, dochodzenie przez pracowników poszanowania praw przyznanych im na mocy art. 31 ust. 2 KPP oraz dyrektywy 2003/88, aby faktycznie móc korzystać z ograniczenia tygodniowego wymiaru czasu pracy, a także minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego przewidzianych przez tę dyrektywę. W tym kontekście TS uznał, że nie ma znaczenia, że maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy przyjęty w omawianej sprawie w prawie hiszpańskim jest - jak podnosi rząd hiszpański - korzystniejszy dla pracownika niż ten przewidziany w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88. Poza tym, w braku systemu umożliwiającego pomiar przepracowanego dobowego czasu pracy, wciąż tak samo utrudnione, pozostaje zapewnienie pracownikowi skutecznego przestrzegania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, niezależnie od tego wymiaru. W ocenie TS, nie można również uznać, że trudności wynikające z braku systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika można przezwyciężyć poprzez uprawnienia w zakresie ścigania wykroczeń i nakładania kar przyznane w ustawodawstwie krajowym organom kontrolnym, takim jak inspekcja pracy. W braku takiego systemu organy te same są

---

<sup>6</sup> Dz.Urz. WE L 299 z 18.11.2003, s. 9, dalej jako dyrektywa 2003/88.



bowiem pozbawione skutecznego środka dostępu do obiektywnych i wiarygodnych danych dotyczących czasu pracy świadczonej przez pracowników w każdym przedsiębiorstwie, który to środek okazuje się być konieczny do wykonywania przez te organy zadań kontrolnych i, w stosownych przypadkach, do nałożenia kary.

W związku z tym, że stosowanie przepisów dyrektywy w sporze między jednostkami podlega ograniczeniom, TS stwierdził, że w przedmiotowej sprawie, sądy krajowe stosując prawo krajowe muszą przy dokonywaniu jego wykładni uwzględnić całość norm tego prawa i w oparciu o uznane w porządku krajowym metody wykładni uczynić wszystko, by możliwie w jak najszerszym zakresie interpretować je w świetle treści i celów danej dyrektywy, tak by doprowadzić do osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku, realizując tym samym normę ustanowioną w art. 288 akapit trzeci TFUE.

### 3.2. Okresy rozliczeniowe

W wyroku TS z 11 kwietnia 2019 r., C-254/18 (*Syndicat des cadres de la sécurité intérieure przeciwko Premier ministre i in.*) interpretacji podlegały art. 16 i 19 dyrektywy 2003/88 w zakresie konieczności ustalenia, czy okresy rozliczeniowe można definiować jako okresy rozpoczynające się i kończące w stałych aktach kalendarzowych, tj. stałe okresy rozliczeniowe, czy też należy zdefiniować jako okresy, których początek i koniec w sposób ciągły przesuwają się w czasie, tj. ruchome okresy rozliczeniowe.

W uzasadnieniu wyroku TS zauważył, że rzecznik generalny w swojej opinii do sprawy stwierdził, że art. 16 i 19 dyrektywy 2003/88 nie dotyczy kwestii, czy okresy rozliczeniowe powinny być zdefiniowane w sposób stały, czy ruchomy, i że w związku z tym brzmienie tych artykułów nie stoi na przeszkodzie stosowaniu którejkolwiek z tych metod. Trybunał zgodził, że w braku jakichkolwiek wskazówek wynikających z pojęć i kontekstu art. 16 i 19 dyrektywy 2003/88 państwa członkowskie mogą zasadniczo swobodnie określać okresy rozliczeniowe zgodnie z wybraną przez siebie metodą, pod warunkiem przestrzegania celów realizowanych przez tę dyrektywę. W tym też zakresie TS zaznaczył, że stałe i ruchome okresy rozliczeniowe są same w sobie zgodne z omawianym celem dyrektywy 2003/88, o ile umożliwiają one sprawdzenie, czy pracownik nie pracuje przeciętnie więcej niż 48 godzin tygodniowo w całym rozpatrywanym okresie i czy są tym samym przestrzegane wymogi dotyczące jego zdrowia i bezpieczeństwa i nie ma znaczenia, czy początek i koniec okresu rozliczeniowego są określane według stałych dat kalendarzowych, czy też zgodnie z upływem czasu.

Trybunał zwrócił uwagę, że wpływ stałych okresów rozliczeniowych na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników zależy od ogółu istotnych okoliczności, takich jak charakter pracy i jej warunki oraz, w szczególności, maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy i czas trwania okresu rozliczeniowego przyjętego przez dane państwo członkowskie. Tym samym stałe okresy rozliczeniowe mogą, w przeciwieństwie do ruchomych okresów rozliczeniowych, prowadzić do sytuacji, w których cel ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników może nie zostać

osiągnięty. Konkludując TS uznał, że do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy uregulowanie krajowe przewidziało mechanizmy, które pozwalają upewnić się, że przeciętny maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy wynoszący 48 godzin jest przestrzegany w trakcie każdego sześciomiesięcznego okresu rozpoczynającego się w jednym stałym okresie rozliczeniowym a kończącego w kolejnym.

## **Przegląd orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego**

W pierwszej połowie 2019 r. Trybunał Konstytucyjny nie wydał wyroków stanowiących o (nie)konstytucyjności przepisów z zakresu prawa pracy. Odnotować jedynie można dwa postanowienia umarzające postępowanie przed TK. Pierwsze z nich wydane 2 kwietnia 2019 r., **P 5/18** (w składzie: M. Pyziak-Szafnicka (przewodniczący), J. Piskorski, P. Pszczółkowski, P. Tuleja (sprawozdawca), M. Warciński), w ramach którego rozpoznawano pytanie prawne Sądu Okręgowego, „czy art. 775 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666): a) jest zgodny z art. 2 Konstytucji i wynikającą z niego zasadą prawidłowej legislacji, b) jest zgodny z art. 24 Konstytucji i wyrażoną w nim zasadą sprawowania przez państwo nadzoru nad szeroko rozumianymi warunkami wykonywania pracy, c) „w zakresie, w jakim w brzmieniu nadanym mu prawotwórczo przez Sąd Najwyższy uniemożliwia kwalifikowanie jako podróży służbowych, wyjazdów służbowych na polecenie pracodawcy w celu realizacji zadania służbowego poza siedzibą pracodawcy lub stałym miejscem pracy, odbywanych przez pracowników, dla których wyjazdy te, poza codziennym wykonywaniem części zadań służbowych w stałym miejscu pracy, stanowią immamentny (nieincydentalny) element pracy, pozbawiając tym samym tych pracowników uprawnień do uzyskania zwolnionych z opodatkowania i oskładkowania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, oraz w zakresie, w jakim ustala on w brzmieniu nadanym mu prawotwórczo przez Sąd Najwyższy, nowe obciążenie publiczne w postaci kosztów oskładkowanych należności wypłacanych z tytułu podróży służbowych, mimo że jednocześnie Ustawodawca przewiduje, iż należności te powinny być zwolnione z oskładkowania (por. § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe)”, jest zgodny z art. 20, art. 22 oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji, d) „w zakresie, w jakim umożliwia przyjęcie, że niektórym grupom pracowników należy się ustawowo zwrot kosztów podróży służbowych, podczas gdy innym pracownikom, określanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego pojęciem «pracownicy mobilni» (...) te koszty nie mogą być rekompensowane przez pracodawcę na zasadach uregulowanych w przepisach o podróżach służbowych”, jest zgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji” ?

Drugie postanowienie TK zostało wydane 29 maja 2019 r., **U 1/18** (w składzie: M. Pyziak – Szafnicka (przewodniczący), L. Kieres, M. Muszyński (sprawozdawca)) i rozpoznano nim wniosek Naczelnej Rady Lekarskiej o zbadanie zgodności „§ 1 i § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 27 października 2017 r. w sprawie wysokości

zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentystów odbywających specjalizację w ramach rezydentury (Dz. U. poz. 2017) wraz z załącznikami nr 1 i nr 2 do tego rozporządzenia w zakresie, w jakim różnicują wysokość zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentystów odbywających specjalizację w ramach rezydentury w zależności od postępowania kwalifikacyjnego, w którym lekarz został zakwalifikowany do odbycia specjalizacji, z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 183c § 1 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, ze zm.).

## **VI. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA TSUE i TK Z ZAKRESU PRAWA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (pierwsze półrocze 2019 r.)**

dr hab. Daniel Eryk Lach

### **Przeгляд orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE**

Analizując orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ze wskazanego okresu poświęcone szeroko rozumianemu prawu zabezpieczenia społecznego należy zwrócić uwagę na **wyrok z dnia 23 stycznia 2019 r. w sprawie C-272/17.**

Trybunał uznał, że **wykładni art. 45 TFUE należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, które stanowi, że w ramach ustalania wysokości należnych od pracownika składek na ubezpieczenie społeczne obniżka kwoty podlegającej pobraniu przypadająca na te składki, do której pracownik jest uprawniony za dany rok kalendarzowy, jest proporcjonalna do okresu, podczas którego ten pracownik był ubezpieczony w systemie zabezpieczenia społecznego tego państwa członkowskiego, co wyłącza z tej rocznej obniżki kwotę proporcjonalną do okresu, w którym pracownik ten nie był ubezpieczony w tym systemie i zamieszkiwał w innym państwie członkowskim, i nie prowadził w nim działalności zawodowej.**

W uzasadnieniu Trybunał przypomniał, że ogół postanowień traktatu FUE dotyczących swobody przepływu osób służy ułatwieniu obywatelom Unii wykonywania wszelkiego rodzaju działalności zawodowej na obszarze Unii oraz stoi na przeszkodzie działaniom, które mogłyby stawiać ich w niekorzystnej sytuacji, gdyby chcieli podjąć działalność gospodarczą na obszarze innego państwa członkowskiego (wyrok z dnia 7 marca 2018 r., DW, C-651/16, EU:C:2018:162, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo). Tym samym przepisy krajowe uniemożliwiające obywatelowi państwa członkowskiego opuszczenie jego państwa pochodzenia w celu skorzystania z prawa do swobodnego przepływu lub odwołujące go od tego stanowią ograniczenie tej swobody nawet wtedy, gdy są stosowane niezależnie od przynależności państwowej danych pracowników (wyroki: z dnia 16 lutego 2006 r., Rockler, C-137/04,

EU:C:2006:106, pkt 18; z dnia 16 lutego 2006 r., Öberg, C-185/04, EU:C:2006:107, pkt 15 i przytoczone tam orzecznictwo). Jednakże pierwotne prawo Unii nie może zagwarantować pracownikowi, że przeniesienie się do państwa członkowskiego innego niż państwo jego pochodzenia będzie obojętne z punktu widzenia zabezpieczenia społecznego, gdyż z uwagi na rozbieżności między systemami i ustawodawstwami państw członkowskich w tej dziedzinie takie przeniesienie może, w zależności od przypadku, okazać się dla zainteresowanego bardziej lub mniej korzystne w tym kontekście (wyrok z dnia 18 lipca 2017 r., Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo). Prawo Unii gwarantuje bowiem jedynie to, że pracownicy wykonujący działalność na terytorium państwa członkowskiego innego niż ich państwo członkowskie pochodzenia podlegają tym samym warunkom co pracownicy krajowi tego drugiego państwa.

Natomiast w wyroku z dnia 24 stycznia 2019 r. w sprawie C-477/17 Trybunał stwierdził, że **art. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzającego rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo, należy interpretować w ten sposób, że obywatele państw trzecich, tacy jak ci, których dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, przebywający i wykonujący tymczasowo pracę w różnych państwach członkowskich na rzecz pracodawcy mającego siedzibę w danym państwie członkowskim, mogą powoływać się na przewidziane w rozporządzeniach nr 883/2004 i nr 987/2009 zasady koordynacji w celu określenia ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego, któremu podlegają, ze względu na to, że przebywają oni i pracują legalnie na terytorium państw członkowskich.**

Trybunał przypomniał, że rozporządzenie nr 1231/2010 przyczynia się do realizowanego przez Unię celu wspierania wysokiego poziomu ochrony socjalnej, zapewniając, że obywatele państw trzecich korzystają, jak stanowią o tym motywy 6 i 8 tego rozporządzenia, z dobrodziejstw modernizacji i uproszczenia zasad koordynacji w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, wprowadzonych przez rozporządzenia nr 883/2004 i 987/2009 zarówno w odniesieniu do ubezpieczonych, jak i do instytucji zabezpieczeń społecznych. Jak wynika z motywu 11 rozporządzenia nr 1231/2010, pojęcie „legalne zamieszkanie” w rozumieniu tego rozporządzenia stanowi wyraz wyboru, jakiego dokonał prawodawca Unii, poddając rozszerzenie zakresu stosowania *ratione personae* rozporządzeń nr 883/2004 i 987/2009 na obywateli państw trzecich warunkowi wstępnemu, że obywatele ci przebywają zgodnie z prawem na terytorium danego państwa członkowskiego. Zatem pojęcie to różni się od pojęcia „zamieszkanie” w rozumieniu art. 1 lit. j) rozporządzenia nr 883/2004. Wynika to również z motywu 10 rozporządzenia nr 1231/2010, który stanowi, że stosowanie rozporządzeń nr 883/2004 i 987/2009 do tych obywateli z jednej strony nie może przyznawać im jakiegokolwiek prawa do wjazdu, pobytu lub zamieszkania w państwie członkowskim ani dostępu do rynku pracy, a z drugiej strony powinno pozostać bez uszczerbku dla prawa państwa

członkowskiego do odmowy wydania, cofnięcia lub odmowy przedłużenia zezwolenia na wjazd, pobyt, zamieszkanie lub pracę na jego terytorium zgodnie z prawem Unii. W konsekwencji ani długość obecności, ani fakt, że obywatele ci zachowują zwykły ośrodek swych interesów życiowych w państwie trzecim, nie są jako takie rozstrzygające przy określaniu, czy obywatele ci „legalnie zamieszkują na terytorium danego państwa członkowskiego” w rozumieniu art. 1 rozporządzenia nr 1231/2010. Z kolei w wyroku z dnia 7 lutego 2019 r. w sprawie C-322/17 Trybunał stwierdził, że **rozporządzenie nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, a w szczególności jego art. 67 w związku z art. 11 ust. 2, należy interpretować w ten sposób, że w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym możliwość ubiegania się przez daną osobę o świadczenia rodzinne we właściwym państwie członkowskim nie jest uzależniona ani od wykonywania przez tę osobę pracy najemnej we wspomnianym państwie członkowskim, ani od wypłacania tej osobie przez to państwo świadczenia pieniężnego z powodu lub w konsekwencji wykonywania takiej pracy.**

Trybunał wskazał, że art. 67 rozporządzenia nr 883/2004 stanowi, iż dana osoba ma prawo do świadczeń rodzinnych zgodnie z ustawodawstwem właściwego państwa członkowskiego, w tym dla członków jej rodziny zamieszkujących w innym państwie członkowskim, tak, jak gdyby zamieszkivali oni w pierwszym państwie członkowskim. Przepis ten nie wymaga zatem, aby taka osoba dysponowała szczególnym statusem, a zatem w szczególności statusem pracownika najemnego. W tym kontekście nie uściślono w nim wymogów, od których zależy możliwość ubiegania się przez tę osobę o świadczenia rodzinne, lecz odesłano w tym względzie do ustawodawstwa właściwego państwa członkowskiego. Co się tyczy kontekstu, w jaki wpisuje się art. 67 rozporządzenia nr 883/2004, Trybunał wskazał, że przepis ten należy rozpatrywać w szczególności w związku z art. 68 ust. 1 lit. a) tego rozporządzenia, który ma zastosowanie w przypadkach, w których na podstawie ustawodawstwa więcej niż jednego państwa członkowskiego przewidziano świadczenia rodzinne, i który w takich przypadkach wymaga zastosowania reguł pierwszeństwa związanych z uwzględnieniem, kolejno: praw udzielonych z tytułu zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, następnie – praw udzielonych z tytułu otrzymywania emerytury lub renty, i wreszcie – praw uzyskanych na podstawie miejsca zamieszkania. Ze względu na to, że w przepisie tym wymieniono szereg podstaw, w oparciu o które dana osoba może ubiegać się o świadczenia rodzinne, a wśród nich wskazano możliwość powołania się na pracę najemną, art. 67 rozporządzenia nr 883/2004 nie może zostać uznany za ograniczający się wyłącznie do podstawy związanej z taką pracą najemną. Co się natomiast tyczy zamierzonego w art. 67 rozporządzenia nr 883/2004 celu, Trybunał zauważył, że przyjmując to rozporządzenie, prawodawca Unii zamierzał w szczególności rozszerzyć zakres jego stosowania na kategorie osób inne niż pracownicy najemni objęci rozporządzeniem nr 1408/71, a w szczególności na osoby nieaktywne gospodarczo, których nie wskazano w rozporządzeniu nr 1408/71. W odniesieniu do wypadku świadczeń rodzinnych cel ten wyrażono używając w art. 67

rozporządzenia nr 883/2004 terminu „osoba” – podczas gdy w odpowiednim miejscu zastąpionego rozporządzenia nr 1408/71, w art. 73, zawarto odniesienie do „pracownika najemnego”. W tym względzie art. 67 rozporządzenia nr 883/2004 wyraża wolę prawodawcy Unii związaną z nieograniczaniem prawa do świadczeń rodzinnych do samych pracowników najemnych, lecz z rozszerzeniem tego prawa na inne kategorie osób.

**W wyroku z dnia 14 marca 2019 r. w sprawie C-134/18 Trybunał orzekł, że wykładni art. 45 i 48 TFUE należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której pracownik, który po rocznym okresie niezdolności do pracy uzyskał orzeczenie o inwalidztwie od instytucji właściwej państwa członkowskiego swego miejsca zamieszkania, jednak bez możliwości pobierania świadczenia z tytułu inwalidztwa na podstawie ustawodawstwa tego państwa członkowskiego, zostaje zobowiązany przez właściwą instytucję państwa członkowskiego, w którym ukończył wszystkie swoje okresy ubezpieczeniowe, do ukończenia dodatkowego rocznego okresu niezdolności do pracy celem uzyskania orzeczenia o inwalidztwie i przyznania mu uprawnienia do proporcjonalnych świadczeń z tytułu inwalidztwa, przy czym podczas omawianego okresu nie pobiera on świadczeń z tytułu niezdolności do pracy.**

W uzasadnieniu podkreślono, że TFUE nie gwarantuje pracownikowi, że rozszerzenie przez niego działalności na więcej niż jedno państwo członkowskie lub przeniesienie działalności do innego państwa członkowskiego będzie obojętne z punktu widzenia zabezpieczenia społecznego. Z uwagi na rozbieżności między ustawodawstwami państw członkowskich w zakresie zabezpieczenia społecznego takie rozszerzenie lub przeniesienie może w konkretnych przypadkach okazać się dla pracownika bardziej lub mniej korzystne pod względem ochrony socjalnej. Wynika stąd, że nawet w przypadkach, gdy stosowanie takiego ustawodawstwa okazuje się mniej korzystne, pozostaje ono zgodne z art. 45 i 48 TFUE, jeżeli nie stawia ono zainteresowanego pracownika w gorszej sytuacji w porównaniu z tymi, którzy pracują lub prowadzą działalność w całości w tym państwie członkowskim, na którego terytorium obowiązuje to ustawodawstwo, lub w porównaniu z tymi, którzy podlegali mu wcześniej, i jeżeli zwyczajnie nie oznacza sytuacji, w której opłacane są składki na ubezpieczenie społeczne nieuprawniające ubezpieczonego do świadczenia (zob. podobnie wyrok z dnia 1 października 2009 r., Leyman, C-3/08, EU:C:2009:595, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo). O ile jednak rozpatrywane w postępowaniu głównym ustawodawstwo niderlandzkie nie dokonuje a priori rozróżnienia pomiędzy pracownikami migrującymi i pracownikami krajowymi, ponieważ przewiduje ogólne orzeczenie inwalidztwa po dwuletnim okresie niezdolności do pracy, o tyle prowadzi to w praktyce w drugim roku niezdolności do pracy do niekorzystnej sytuacji pracowników migrujących w porównaniu z pracownikami krajowymi i powoduje utratę przez tych pierwszych świadczenia z zabezpieczenia społecznego, które to ustawodawstwo miało im zapewnić. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, w sytuacji gdy

prawo krajowe, z naruszeniem prawa Unii, przewiduje odmienne traktowanie różnych grup osób, osoby należące do grupy postawionej w gorszej sytuacji powinny być traktowane w ten sam sposób jak inni zainteresowani i należy zastosować do nich ten sam reżim prawny. Reżim mający zastosowanie do osób należących do grupy lepiej traktowanej stanowi – wobec braku prawidłowego stosowania prawa Unii – jedyny ważny system referencyjny (wyroki: z dnia 13 lipca 2016 r., Pöpperl, C- 187/15, EU:C:2016:550, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 28 czerwca 2018 r., Crespo Rey, C- 2/17, EU:C:2018:511, pkt 73).

W innym **wyroku** także z dnia 14 marca 2019 r., w sprawie C- 372/18, Trybunał uznał natomiast, że **wykładni art. 3 rozporządzenia nr 883/2004 należy dokonywać w ten sposób, że świadczenia takie jak zasiłek dla osób starszych o ograniczonej samodzielności i świadczenie wyrównawcze z tytułu niepełnosprawności można, w celu uznania ich za „świadczenia z zabezpieczenia społecznego” w rozumieniu tego przepisu, uznać za przyznawane bez jakiegokolwiek indywidualnej oceny osobistych potrzeb beneficjenta, gdyż środki, jakimi ów beneficjent dysponuje, są uwzględniane wyłącznie w celu ustalenia rzeczywistej kwoty świadczenia na podstawie obiektywnych i prawnie określonych kryteriów.** Trybunał przypomniał, że rozróżnienie między świadczeniami objętymi zakresem zastosowania rozporządzenia nr 883/2004 a świadczeniami wyłączonymi z tego zakresu opiera się zasadniczo na elementach składowych każdego świadczenia, w szczególności na celach i przesłankach jego przyznania, a nie na fakcie, że świadczenie zostało lub nie zostało zakwalifikowane przez prawodawstwo krajowe jako świadczenie z zabezpieczenia społecznego [zob. w szczególności wyroki: z dnia 5 marca 1998 r., Molenaar, C- 160/96, EU:C:1998:84, pkt 19; z dnia 16 września 2015 r., Komisja/Słowacja, C- 433/13, EU:C:2015:602, pkt 70; z dnia 25 lipca 2018 r., A (pomoc dla osoby niepełnosprawnej), C- 679/16, EU:C:2018:601, pkt 31]. Z orzecznictwa Trybunału wynika, że dane świadczenie można uznać za „świadczenie z zabezpieczenia społecznego”, jeżeli jest przyznawane beneficjentowi ze względu na zaistnienie określonego w przepisach prawnych stanu faktycznego, bez przeprowadzania w konkretnym przypadku jakiegokolwiek indywidualnej i uznaniowej oceny potrzeb osobistych, oraz jeżeli dotyczy ono jednego z rodzajów ryzyka wyliczonych w art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 [zob. w szczególności wyroki: z dnia 27 marca 1985 r., Hoeckx, 249/83, EU:C:1985:139, pkt 12–14; z dnia 16 września 2015 r., Komisja/Słowacja, C- 433/13, EU:C:2015:602, pkt 71; z dnia 25 lipca 2018 r., A (pomoc dla osoby niepełnosprawnej), C- 679/16, EU:C:2018:601, pkt 32]. Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych przesłanek Trybunał przypomniał, że jest ona spełniona, w sytuacji gdy świadczenie jest przyznawane w odniesieniu do obiektywnych kryteriów, które jeśli są spełnione, uprawniają do świadczenia, przy czym właściwy organ nie może brać pod uwagę innych okoliczności osobistych [zob. podobnie w szczególności wyroki: z dnia 16 lipca 1992 r., Hughes, C- 78/91, EU:C:1992:331, pkt 17; z dnia 16 września 2015 r., Komisja/Słowacja, C- 433/13, EU:C:2015:602, pkt 73; z dnia 25 lipca 2018 r., A (pomoc dla osoby niepełnosprawnej),

C- 679/16, EU:C:2018:601, pkt 34]. W odniesieniu do świadczeń, których przyznanie lub odmowa przyznania, a także wysokość jest uzależniona od dochodów beneficjenta, Trybunał zauważył, że przyznawanie takich świadczeń nie zależy od indywidualnej oceny osobistych potrzeb wnioskodawcy, ponieważ chodzi o obiektywne i prawnie określone kryteria, które dają prawo do tego świadczenia, przy czym właściwy organ nie może brać pod uwagę innych okoliczności osobistych (zob. podobnie w szczególności wyroki: z dnia 2 sierpnia 1993 r., Acciardi, C- 66/92, EU:C:1993:341, pkt 15; z dnia 18 lipca 2006 r., De Cuyper, C- 406/04, EU:C:2006:491, pkt 23; z dnia 16 września 2015 r., Komisja/Słowacja, C- 361/13, EU:C:2015:601, pkt 52).

**W wyroku z dnia 8 maja 2019 r. w sprawie C- 631/17 Trybunał stwierdził natomiast, że art. 11 ust. 3 lit. e) rozporządzenia nr 883/2004, zmienionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 465/2012 z dnia 22 maja 2012 r., należy interpretować w ten sposób, że sytuacja taka jak w sprawie w postępowaniu głównym, w której osoba – mimo iż pracuje jako marynarz dla pracodawcy mającego siedzibę w jednym z państw członkowskich, na statku pływającym pod banderą państwa trzeciego i poza terytorium Unii Europejskiej – zachowała miejsce zamieszkania w państwie członkowskim pochodzenia, jest objęta zakresem zastosowania tego przepisu, w związku z czym ustawodawstwem mającym zastosowanie do tej sytuacji jest ustawodawstwo państwa członkowskiego miejsca zamieszkania tej osoby.**

W uzasadnieniu wskazano, że sama okoliczność, iż pracownik świadczy pracę poza terytorium Unii, nie wystarczy, by przepisy prawa Unii dotyczące swobodnego przepływu pracowników, między innymi rozporządzenie nr 883/2004, zostały pozbawione zastosowania, pod warunkiem, że stosunek pracy zachowuje wystarczająco ścisły związek z tym terytorium (zob. podobnie wyrok z dnia 19 marca 2015 r., Kik, C- 266/13, EU:C:2015:188, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo). Zgodnie z orzecznictwem Trybunału wystarczająco ścisły związek pomiędzy stosunkiem pracy a terytorium Unii wynika w szczególności z okoliczności, że obywatel Unii, zamieszkały w jednym z państw członkowskich, został zaangażowany przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w innym państwie członkowskim, na którego rachunek wykonuje działalność zawodową (wyrok z dnia 19 marca 2015 r., Kik, C- 266/13, EU:C:2015:188, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

Trybunał stwierdził także, że wykładnia zawężająca art. 11 ust. 3 lit. e) rozporządzenia nr 883/2004 ograniczająca zakres jego stosowania tylko do osób nieaktywnych zawodowo, wiązałaby się z ryzykiem pozbawienia osób, których nie obejmują hipotezy z art. 11 ust. 3 lit. a)–d) ani z innych przepisów tego rozporządzenia, ochrony w dziedzinie zabezpieczenia społecznego z uwagi na brak ustawodawstwa, jakie miałyby zastosowanie w ich przypadku. W tym kontekście Trybunał przywołał genezę art. 11 ust. 3 lit. e) rozporządzenia nr 883/2004, zwłaszcza fakt, że zastąpił on art. 13 ust. 2 lit. f) rozporządzenia nr 1408/71, który był interpretowany szeroko, by uniknąć sytuacji, w której osoby objęte zakresem zastosowania rozporządzenia zostałyby



pozbawione ochrony w zakresie zabezpieczenia społecznego wobec braku właściwego ustawodawstwa mającego względem nich zastosowanie (zob. podobnie wyrok z dnia 11 czerwca 1998 r., Kuusijärvi, C- 275/96, EU:C:1998:279, pkt 40). W konsekwencji art. 11 ust. 3 lit. e) rozporządzenia nr 883/2004 należy interpretować w ten sposób, że ma on zastosowanie do wszystkich osób, które nie zostały wskazane w art. 11 ust. 3 lit. a)–d), a nie tylko tych, które są nieaktywne zawodowo. Trybunał uznał, że wykładni tej nie podważa Praktyczny poradnik dotyczący ustawodawstwa mającego zastosowanie w Unii Europejskiej (UE), Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Szwajcarii, opracowany i zatwierdzony przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego i opublikowany w grudniu 2013 r.

Trybunał podkreślił także, że z utrwalonego orzecznictwa wynika, iż o ile ustanowienie warunków, na podstawie których powstaje prawo przystąpienia do systemu zabezpieczenia społecznego, należy do ustawodawstwa każdego państwa członkowskiego, o tyle przy określaniu tych warunków państwa członkowskie powinny przestrzegać obowiązujących przepisów prawa Unii. W szczególności normy kolizyjne przewidziane w rozporządzeniu nr 883/2004 mają wobec państw członkowskich charakter bezwzględnie wiążący i państwa te nie mają zatem uprawnień pozwalających im określić, w jakim zakresie zastosowanie ma ich własne ustawodawstwo lub ustawodawstwo innego państwa członkowskiego (zob. podobnie wyrok z dnia 25 października 2018 r., Walltopia, C- 451/17, EU:C:2018:861, pkt 47, 48 i przytoczone tam orzecznictwo). W konsekwencji warunki istnienia prawa do przystąpienia do systemu zabezpieczenia społecznego nie mogą skutkować wyłączeniem z zakresu stosowania danego ustawodawstwa osób, do których na podstawie rozporządzenia nr 883/2004 ustawodawstwo to ma zastosowanie (wyrok z dnia 25 października 2018 r., Walltopia, C- 451/17, EU:C:2018:861, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

**Wreszcie w wyroku z dnia 6 czerwca 2019 r. w sprawie C-33/18 Trybunał stwierdził, że art. 87 ust. 8 rozporządzenia nr 883/2004, zmienionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 988/2009 z dnia 16 września 2009 r., należy interpretować w ten sposób, że osoba, która w dacie zastosowania rozporządzenia nr 883/2004 wykonywała pracę najemną w państwie członkowskim i działalność na własny rachunek w innym państwie członkowskim, podlegając zatem jednocześnie ustawodawstwom mającym zastosowanie w dziedzinie zabezpieczenia społecznego tych dwóch państw członkowskich, nie miała obowiązku – aby podlegać ustawodawstwu mającemu zastosowanie na mocy rozporządzenia nr 883/2004, zmienionego rozporządzeniem nr 988/2009 – złożenia wyraźnego wniosku w tym celu.**

Trybunał wskazał, że zgodnie z motywami 4 i 45 rozporządzenia nr 883/2004 rozporządzenie to ma na celu koordynację systemów zabezpieczenia społecznego istniejących w państwach członkowskich, tak aby zapewnić skuteczne korzystanie ze swobodnego przepływu osób. Rozporządzeniem tym znowelizowano i uproszczono

reguły określone w rozporządzeniu nr 1408/71, przy zachowaniu tego samego celu cel tego ostatniego rozporządzenia (zob. podobnie wyrok z dnia 21 marca 2018 r., Klein Schiphorst, C- 551/16, EU:C:2018:200, pkt 31). Zniesiono przy tym wszelkie wyjątki od zasady stosowania ustawodawstwa tylko jednego państwa członkowskiego, które istniały w rozporządzeniu nr 1408/71. W art. 11 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 potwierdzono zasadę stosowania ustawodawstwa tylko jednego państwa członkowskiego. Zasada ta ma zatem na celu uniknięcie komplikacji, jakie mogłyby wynikać z równoczesnego stosowania szeregu ustawodawstw krajowych, i zniesienie nierównego traktowania, które dla osób przemieszczających się w Unii byłoby skutkiem częściowego lub całkowitego zbiegu mających zastosowanie ustawodawstw (zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2006 r., Piatkowski, C- 493/04, EU:C:2006:167, pkt 21). Zgodnie z zasadą stosowania ustawodawstwa tylko jednego państwa członkowskiego art. 13 ust. 3 rozporządzenia nr 883/2004 stanowi, że osoba wykonująca zwykle pracę najemną w jednym państwie członkowskim oraz działalność na własny rachunek w innym państwie członkowskim podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym wykonuje pracę najemną.

W tych okolicznościach wykładnia art. 87 ust. 8 rozporządzenia nr 883/2004 uwzględniająca kontekst, w jaki wpisuje się ten przepis, nie może przemawiać na rzecz utrwalenia systemu ustanawiającego odstępstwo dotyczące podwójnej przynależności, niespójne z systemem ustanowionym na mocy tego rozporządzenia, które to rozporządzenie opiera się na zasadzie stosowania ustawodawstwa tylko jednego państwa członkowskiego. Celem art. 87 ust. 8 rozporządzenia nr 883/2004 jest bowiem zapobieżenie wielokrotnemu zmieniającemu zastosowanie ustawodawstwa w wyniku wejścia w życie rozporządzenia nr 883/2004 oraz umożliwienie zainteresowanej osobie „łagodnego przejścia” na obowiązujące ustawodawstwo w przypadkach, w których istniałyby rozbieżności między ustawodawstwem mającym zastosowanie na mocy rozporządzenia nr 1408/71 a ustawodawstwem mającym zastosowanie na mocy rozporządzenia nr 883/2004. Za pomocą tego przepisu przejściowego prawodawca Unii zamierzał zatem jedynie zapewnić pracownikom niezbędny czas, w szczególności aby umożliwić im zapoznanie się z ustawodawstwem innego państwa członkowskiego, które mogłoby być dla nich nowe.

## **Przegląd orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego**

Z kolei z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego należy przywołać **wyrok z dnia 6 marca 2019 r., sygn. akt P 20/16. Trybunał** w składzie: S. Wronkowska-Jaśkiewicz – przewodniczący, G. Jędrejek, L. Kieres – sprawozdawca, M. Pyziak-Szafnicka i A. Zielonacki uznał, że **art. 25 ust. 1b ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2017 r., w zakresie, w jakim dotyczy urodzonych w 1953 r. kobiet,**

**które przed 1 stycznia 2013 r. nabyły prawo do emerytury na podstawie art. 46 tej ustawy, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

W uzasadnieniu Trybunał stwierdził, że ustawodawca, dokonując zmiany zasad ustalania wysokości emerytury powszechnej w stosunku do kobiet urodzonych w 1953 r., naruszył zasadę lojalności państwa względem obywateli. Wprowadzając nowe, mniej korzystne zasady po rozpoczęciu realizacji uprawnień w zakresie wcześniejszej emerytury, naraził te kobiety na nieprzewidziane skutki, które w istocie stanowiły dla nich pułapkę. Gdyby w momencie podejmowania decyzji o przejściu na taką emeryturę wiedziały, jakie będą tego konsekwencje dla ustalania wysokości emerytury powszechnej, być może nie skorzystałyby z tego uprawnienia. Obowiązkiem ustawodawcy jest określenie skutków finansowych regulacji prawnych i podejmowanie racjonalnych decyzji w oparciu o możliwości finansowe państwa w odpowiedniej perspektywie czasu. Zasada zaufania do państwa i stanowiącego przez nie prawa wyklucza możliwość formułowania obietnic bez pokrycia bądź nagłe wycofywanie się państwa ze złożonych obietnic lub ustalonych reguł postępowania. Stanowi to bowiem niedopuszczalne nadużywanie pozycji przez organy władzy względem obywateli (por. wyrok TK z 19 listopada 2008 r., sygn. Kp 2/08, OTK ZU nr 9/A/2008, poz. 157).

Uznano, że dotyczy to w szczególności sytuacji, w której obywatel, układając swoje interesy, podejmuje decyzje dotyczące długiej perspektywy czasu i przewiduje ich konsekwencje na podstawie obowiązującego stanu prawnego. Zmiana tego stanu oznacza wówczas zaskoczenie, którego w danych okolicznościach obywatel nie mógł przewidzieć, a tym samym dostosować się do nowej sytuacji, w sposób, który nie wywrze negatywnych konsekwencji w sferze jego uprawnień.

Należy także przywołać **wyrok z dnia 26 czerwca 2019 r., sygn. akt SK 2/17. Trybunał Konstytucyjny** w składzie: M. Muszyński – przewodniczący, J. Piskorski – sprawozdawca, P. Pszczołkowski, M. Pyziak-Szafnicka i J. Wyrembak) uznał, że **art. 17 ust. 5 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych w zakresie, w jakim stanowi, że świadczenie pielęgnacyjne nie przysługuje, jeżeli osoba sprawująca opiekę ma ustalone prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pra-cy, jest niezgodny z art. 71 ust. 1 zdanie drugie w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

Uzasadniając to stanowisko Trybunał Konstytucyjny przypomniał, że: „Zasadniczym celem świadczenia pielęgnacyjnego jest «częściowe pokrycie wydatków ponoszonych przez rodzinę w związku z koniecznością zapewnienia opieki i pielęgnacji niepełnosprawnemu dziecku lub nie-pełnosprawnej osobie dorosłej» (...) W istocie jest to świadczenie, które ma zabezpieczyć egzystencję osób niepełnosprawnych przez wspieranie tych, którzy opiekują się nimi” (wyrok TK z 18 listopada 2014 r., sygn. SK 7/11, OTK ZU nr 10/A/2014, poz. 112). Wskazał dalej, że w świetle tych okoliczności wyłączenie przez ustawodawcę możliwości uzyskania przez opiekuna-rencistę świadczenia pielęgnacyjnego, a przez to również obarczenie rodziny osoby niepełnosprawnej kosztami związanymi z opieką nad osobą niepełno-sprawną oraz pozbawienie w tym zakresie niepełnosprawnego członka rodziny pomocy socjalnej,

stanowi nieproporcjonalne i niezasadne różnicowanie. Brak jest podstaw do wykluczenia z pobierania świadczenia osób, które nie podejmują lub rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w celu sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną z tego tylko względu, że mają one przyznane prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, (zwłaszcza) jeżeli świadczenia tego nie pobierają. W konsekwencji Trybunał Konstytucyjny przyjął, że różnicowanie sytuacji prawnej osób rezygnujących z pracy w celu sprawowania opieki nad niepełnosprawnymi w oparciu o przyjęte przez ustawodawcę kryterium posiadania przez takie osoby ustalonego prawa do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy jest niedopuszczalne. Prowadzi ono bowiem do wyłączenia opiekunów-rencistów z kręgu podmiotów uprawnionych do świadczeń pielęgnacyjnych, pomimo że sytuacja faktyczna takich osób sprawujących opiekę nad niepełnosprawnymi (gdy nie podejmują oni zatrudnienia, które mogli podjąć przy jednoczesnym pobieraniu świadczenia rentowego) jest tożsama z sytuacją osób zdolnych do pracy, lecz rezygnujących z niej w celu opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem.

Warto zauważyć, że do wyroku tego złożono zdanie odrębne. M. Muszyński podniósł, że Trybunał wydając wyrok w sprawie o sygn. SK 2/17 wszedł w kompetencje innych organów władzy publicznej, które mają konstytucyjne i ustawowe zadania kształtowania i prowadzenia polityki społecznej i gospodarczej, w tym opracowywania koncepcji systemu zabezpieczenia społecznego i pomocy rodzinom. Wyrok Trybunału nadmiernie wkroczył w swobodę ustawodawcy, a Trybunał nie podał dostatecznego uzasadnienia takiego działania. Nie jest nim bowiem realizacja ochrony dobra rodziny, gdyż orzekając o prawach jednej grupy podmiotów wymienionych w art. 17 ust. 5 pkt 1 lit. a ustawy o świadczeniach rodzinnych, Trybunał pominął sytuację innych podmiotów wskazanych w tym przepisie, które również należą do rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji.