



Sąd Najwyższy
Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
3-4/2019

BIULETYN
SĄDU NAJWYŻSZEGO
Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

REDAKCJA Eliza Maniewska

WSPÓŁPRACA Daniel Eryk Lach, Ewa Przedwojska

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

WYDAWCA:

Sąd Najwyższy 00-951 Warszawa, Plac Krasińskich 2/4/6 www.sn.pl

Spis treści

I. UCHWAŁY

Rozwiązanie umowy o pracę (III PZP 2/19).....	4
---	---

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Praca kierowcy ciągnika (traktorzysty) jako praca w warunkach szczególnych (III UZP 3/19).....	4
Zasiłek macierzyński osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą (III UZP 2/19).....	10
Zwrot składek na ubezpieczenie społeczne (III UZP 1/19).....	16
Umorzenie należności składowych (III UZP 4/19).....	39
Podstawa obliczenia emerytury (III UZP 5/19).....	43

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Tezy bieżących orzeczeń (Ewa Przedwojska).....	43
--	----

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr Agnieszka Zwolińska Rozwiązanie umowy o pracę (Notatka do sprawy III PZP 2/19).....	59
--	----

I. UCHWAŁY

Rozwiązanie umowy o pracę

Uchwała z dnia 4 kwietnia 2019 r. (III PZP 2/19)

W sytuacji, gdy pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie rozwiązał ją bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. oraz z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., przy uwzględnieniu, że świadczenia te spełniają funkcję kompensacyjną, a zatem w części albo w całości może dojść do zbiegu roszczeń wykluczającego ich kumulację.

J. Frańczak, P. Prusinowski, R. Spyt

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem z dnia 20 września 2018 r. Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. (VII Pa 89/18):

"czy art. 60 zd. 1 k.p. pozbawia prawa do odszkodowania z art. 56 k.p. pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w takim trybie w okresie wypowiedzenia umowy dokonanego wcześniej również z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie wypowiedzenia, w sytuacji gdy pracownik uzyskał z mocy orzeczenia sądu, na podstawie art. 45 k.p. odszkodowanie z art. 47¹ k.p. czy tylko ogranicza to prawo w ten sposób, że limituje wysokość odszkodowania do kwoty ustalonej zgodnie ze zd. 2 art. 60 k.p."

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Praca kierowcy ciągnika (traktorzysty) jako praca w warunkach szczególnych (III UZP 3/19)

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego na podstawie art. 83 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 2018 r., poz. 5 ze zm.) wystąpił do Sądu Najwyższego z wnioskiem z dnia 8 marca 2019 r., BSA III - 4110 – 1/19, o rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów zagadnienia prawnego następującej treści:

Czy pracę kierowcy ciągnika (traktorzysty) w rolnictwie przypadającą w okresie obowiązywania rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1956 r. w sprawie zaliczania pracowników do kategorii zatrudnienia (Dz. U. z 1956 r. Nr 39, poz. 176 ze zm.), wymienioną pod poz. 1 w dziale XVII w wykazie prac wykonywanych w

warunkach szkodliwych dla zdrowia, uprawniających do zaliczenia do pierwszej kategorii zatrudnienia załączonym do tego rozporządzenia, uwzględnia się przy ustalaniu okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach, o którym mowa w art. 184 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 32 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1270 ze zm.), na podstawie § 19 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. z 1983 r. Nr 8, poz. 43 ze zm.) oraz § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 maja 1979 r. w sprawie pierwszej kategorii zatrudnienia (Dz.U. z 1979 r. Nr 13, poz. 86 i z 1981 r. Nr 32, poz. 186)?

Uzasadnienie

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ujawniły się rozbieżności co do możliwości uwzględnienia pracy kierowcy ciągnika (traktorzysty) w rolnictwie wykonywanej w okresie obowiązywania rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1956 r. w sprawie zaliczania pracowników do kategorii zatrudnienia (Dz. U. z 1956 r. Nr 39, poz. 176 ze zm. – dalej rozporządzenie RM z dnia 10 września 1956 r.), to jest w okresie od 1 lipca 1956 r. do 31 grudnia 1979 r., przy ustalaniu okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach uprawniającego do nabycia prawa do emerytury na podstawie art. 184 ust. 1 w związku z art. 32 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1270 ze zm. – dalej ustawa o emeryturach i rentach z FUS). Źródłem tych rozbieżności jest wykładnia § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r., a pośrednio również § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 maja 1979 r. w sprawie pierwszej kategorii zatrudnienia (Dz.U. z 1979 r. Nr 13, poz. 86 i z 1981 r. Nr 32, poz. 186 – dalej rozporządzenie RM z dnia 4 maja 1979 r.).

Zgodnie z § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. z 1983 r. Nr 8, poz. 43 ze zm. – dalej rozporządzenie RM z dnia 7 lutego 1983 r.), prace dotychczas zaliczone do pierwszej kategorii zatrudnienia w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 4 maja 1979 r. uważa się za prace wykonywane w szczególnych warunkach, o których mowa w § 4. Z kolei zgodnie z § 1 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r., prace zaliczone do pierwszej kategorii zatrudnienia to prace wymienione w wykazie stanowiącym załącznik do tego rozporządzenia. Struktura tego wykazu opiera się na podziale na działy gospodarki oraz wyodrębnieniu w ramach tych działów rodzajów prac. Wyjątek w tym zakresie stanowi dział XIII zatytułowany „Prace różne”. Praca kierowcy ciągnika (traktorzysty) nie została wymieniona w dziale X wykazu dotyczącym prac w rolnictwie i przemyśle rolno-spożywczym ani w dziale XIII wymieniającym prace różne. Prace kierowców ciągników lub pojazdów gąsienicowych zostały wymienione pod poz. 3 w dziale VIII tego wykazu w poddziale dotyczącym prac w transporcie.

Zgodnie z § 9 rozporządzenia RM z 4 maja 1979 r., pracownicy, którzy z tytułu zaliczenia ich pracy do pierwszej kategorii zatrudnienia nabyli uprawnienia na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie rozporządzenia,

zachowują te uprawnienia. Przepisy obowiązujące przed dniem wejścia w życie rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r. (tj. przed 1 stycznia 1980 r.), to przepisy rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r. Rozporządzenie to zostało wydane na podstawie art. 10 ust. 2 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 30, poz. 116 ze zm.). Po uchyleniu dekretu z dniem 1 stycznia 1968 r., rozporządzenie RM z dnia 10 września 1956 r. zostało utrzymane w mocy na podstawie art. 127 ust. 3 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 6 ze zm.). Zgodnie z § 1 rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r., do pierwszej kategorii zatrudnienia zaliczono, wykonywane stale i w pełnym wymiarze godzin obowiązującym w danym zawodzie, prace pod ziemią oraz prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia wymienione w wykazie stanowiącym załącznik do tego rozporządzenia. Wykaz załączony do tego rozporządzenia wymienia prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia przyporządkowane do działów gospodarki. Praca traktorzystów jest wymieniona pod poz. 1 w dziale XVII wykazu zatytułowanym „Rolnictwo i leśnictwo”.

Analiza orzeczeń Sądu Najwyższego uzasadnia wniosek o istnieniu rozbieżności w zakresie wykładni § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. oraz § 9 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r. Rozbieżności te prowadzą do wydania odmiennych rozstrzygnięć w sprawach, w których praca na stanowisku kierowcy ciągnika (traktorzysty) nie zostanie zakwalifikowana, przy uwzględnieniu okoliczności faktycznych danej sprawy, jako praca wymieniona pod poz. 3 w dziale VIII poddziale „Transport” wykazu A załącznika do rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. - to jest jako praca kierowców ciągników, kombajnów lub pojazdów gąsienicowych w transporcie.

Według pierwszego stanowiska (zob. wyrok SN z 14 lutego 2018 r., I UK 549/16, LEX nr 2486882 ; wyrok SN z 6 czerwca 2018 r., I UK 153/17, Supremus), praca kierowcy ciągnika (traktorzysty) przy pracach polowych wykonywana w okresie obowiązywania rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r. mieści się w rozszerzonym na podstawie rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. katalogu prac wykonywanych w szczególnych warunkach, o których mowa w § 4 tego rozporządzenia. Sąd Najwyższy wniosek ten wyprowadził z § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. przy uwzględnianiu § 9 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r. oraz z zaliczenia pracy kierowcy ciągnika (traktorzysty) w rolnictwie do pierwszej kategorii zatrudnienia w rozporządzeniu RM z dnia 10 września 1956 r. Stanowisko to opiera się na założeniu, że § 19 ust. 2 zachował moc obowiązującą w związku z odesłaniem do „przepisów dotychczasowych” w art. 32 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Powyższe stanowisko Sąd Najwyższy przyjął także w wyroku z dnia 20 czerwca 2018 r., I UK 159/17, Supremus . Sąd przyjął, że § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. mieści się w zakresie ustawowego odesłania do stosowania przepisów dotychczasowych w art. 32 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Wskazał, że § 19 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. ma identyczne brzmienie co § 9 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r. Stwierdził, że § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r., przy

uwzględnieniu § 9 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r., rozszerza katalog prac wykonywanych w szczególnych warunkach, o których mowa w § 4, o prace dotychczas zaliczone do pierwszej kategorii zatrudnienia według rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r.

W orzecznictwie sądów powszechnych również można znaleźć przykłady zastosowania przedstawionej powyżej wykładni. Tak np. Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 6 grudnia 2018 r., sygn. akt III AUa 337/18, Legalis nr 1865491. Sąd Apelacyjny ustalając, że część okresu zatrudnienia wnioskodawcy przypada w okresie obowiązywania załącznika do rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r., oraz, że praca w tym okresie została zaliczona do pierwszej kategorii zatrudnienia według rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r. (poz. 1 dział XVII), stwierdził, że praca ta, przy uwzględnieniu § 9 rozporządzenia z dnia 4 maja 1979 r., mieści się w rozszerzonym na podstawie rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. katalogu prac wykonywanych w szczególnych warunkach, o których mowa w § 4.

Według drugiego stanowiska (zob. wyrok SN z dnia 10 stycznia 2018 r., I UK 497/18, OSNP 2018/11/151 ; wyrok SN z dnia 18 stycznia 2018 r., I UK 522/16, Supremus), rozporządzenie RM z dnia 7 lutego 1983 r. w § 19 ust. 2 pozwala uważać za prace wykonywane w szczególnych warunkach, o których mowa w § 4, jedynie prace dotychczas zaliczone do pierwszej kategorii zatrudnienia w rozporządzeniu RM z dnia 4 maja 1979 r. W wyroku z dnia 10 stycznia 2018 r., I UK 497/18, Sąd Najwyższy stwierdził, że § 9 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r., w odróżnieniu do § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r., nie pozwala na sformułowanie na jego podstawie tezy, że za prace zaliczane do pierwszej kategorii zatrudnienia w rozporządzeniu RM z dnia 4 maja 1979 r. należało uważać także wszystkie prace dotychczas zaliczone do pierwszej kategorii zatrudnienia w rozumieniu rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r. Zdaniem Sądu Najwyższego § 9 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r., będący jedynym przepisem przejściowym w tym rozporządzeniu, regulował sytuacje tylko tych pracowników, których prawa podmiotowe zostały całkowicie ukształtowane (na zasadzie ekspektatyw maksymalnie ukształtowanych) na podstawie przepisów dotychczasowych – to jest takie uprawnienia, które zostały „skonsumowane” w okresie obowiązywania dotychczasowych przepisów na podstawie § 3 i 4 rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r. (w zakresie rent starczych i inwalidzkich), a zwłaszcza § 5 tego rozporządzenia (w zakresie zaliczenia okresów służby wojskowej wymienionych w art. 8 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r.). Sąd Najwyższy wywnioskował dalej, że o ile wszystkie prace zaliczane do pierwszej kategorii zatrudnienia w rozporządzeniu RM z dnia 4 maja 1979 r. są na podstawie § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. pracami w szczególnych warunkach, o których mowa w art. 32 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, to taki sam charakter można przypisać jedynie tym pracom zaliczonym do pierwszej kategorii zatrudnienia w rozporządzeniu RM z dnia 10 września 1956 r., które następnie zostały wymienione w rozporządzeniu RM z dnia 4 maja 1979 r. Oznacza to, że prace traktorzystów wykonywane w rolnictwie, zaliczone do pierwszej kategorii zatrudnienia w rozporządzeniu RM z dnia 10 września 1956 r., a nie zaliczone do pierwszej kategorii zatrudnienia w rozporządzeniu RM z dnia 4 maja 1979 r., nie mogą być uznane za

prace w szczególnych warunkach na podstawie § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. Z kolei w wyroku z dnia 18 stycznia 2018 r., I UK 522/16, Sąd Najwyższy stwierdził, że prace w szczególnych warunkach w rozumieniu przepisów dotychczasowych, o których mowa w art. 184 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, to prace wymienione w wykazie A do rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r., o których mowa w § 4 ust. 1 oraz – zgodnie z § 19 tego rozporządzenia - prace dotychczas zaliczone do pierwszej kategorii zatrudnienia w rozporządzeniu RM z dnia 4 maja 1979 r. Sąd podkreślił, że w obowiązującym prawie nie ma odwołania do wcześniej obowiązujących w tej materii przepisów, w szczególności ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 3 poz. 6 ze zm.) i utrzymanego na mocy jej art. 127 ust. 3 rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r. Wobec tego ich treść nie może być podstawą twierdzeń budowanych w drodze wykładni historycznej. Teza ta została sformułowana w szczególności w odniesieniu do załącznika do rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r., w którym praca traktorzystów w rolnictwie została zaliczona do pierwszej kategorii zatrudnienia. W omawianym wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że przepisy rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r. nie stanowiły podstawy do realizacji w przyszłości ekspektatyw praw wynikających z wykonywania zatrudnienia w pierwszej kategorii. W tym kontekście odniósł się do § 9 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r., stwierdzając, że w przepisie tym skwitowano tylko prawa nabyte, postanawiając o ich zachowaniu. Powyższe wnioski doprowadziło Sąd Najwyższy do wniosku, że na skutek pominięcia pracy traktorzystów w dziale X do rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r., obejmującym rolnictwo i przemysł rolno-spożywczy, a uwzględnienia prac kierowców ciągników i pojazdów gąsienicowych w dziale VIII, to jest w transporcie i łączności, w poddziale transport pod poz. 3, praca traktorzystów wykonywana poza transportem stała się zatrudnieniem drugiej kategorii, do którego nie miała zastosowania zasada zaliczania bez względu na podporządkowanie resortowe zakładu pracy (§ 2 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r.) oraz do którego nie ma zastosowania § 19 rozporządzenia z dnia 7 lutego 1983 r. Ten kierunek wykładni Sąd Najwyższy przyjął także w wyroku z dnia 14 czerwca 2018 r., II UK 188/17, wskazując, że prace w warunkach szczególnych na podstawie rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. to: 1) prace wykonywane po wejściu w życie tego rozporządzenia na stanowiskach oraz w branżach wymienionych w załączniku do tego rozporządzenia; 2) prace wykonywane przed wejściem w życie rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. jeżeli były to prace objęte wykazem do tego rozporządzenia choćby nie zostały one zaliczone do pierwszej kategorii zatrudnienia; 3) prace wykonywane przed wejściem w życie rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r., jeżeli były to prace zaliczone do pierwszej kategorii zatrudnienia w rozporządzeniu RM z dnia 4 maja 1979 r.

Uwzględniając powyższe, w związku z sygnalizowaną rozbieżnością w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w podobnych stanach faktycznych doszło do wydania odmiennych rozstrzygnięć. W przypadku zastosowania pierwszego z przedstawionych wyżej stanowisk, okresy pracy kierowcy ciągnika (traktorzysty) przypadające na czas obowiązywania rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r.

zostały uwzględnione w okresie zatrudnienia w szczególnych warunkach, o którym mowa w § 4 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r., w związku z § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. oraz § 9 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r. W przypadku zastosowania drugiego z przedstawionych wyżej stanowisk, okresy te nie zostały uwzględnione w okresie zatrudnienia w szczególnych warunkach na podstawie § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. W drugim przypadku zaliczenie tych okresów do okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach, o którym mowa w § 4 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r., zostało uzależnione od ustalenia, że obciążenie psychofizyczne związane z pracą kierowcy ciągnika w rolnictwie było takie same jak związane z pracą kierowcy ciągnika w transporcie ujętą w dziale VIII wykazu A stanowiącym załącznik o tego rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r., pod pozycją 3.

Na koniec warto odnotować, że Sąd Najwyższy, dokonując wykładni § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r., w wyroku z dnia 14 czerwca 2018 r., II UK 188/17, odniósł się również do możliwości zastosowania § 2 rozporządzenia RM z 4 maja 1979 r. Zgodnie z tym przepisem okresy prac, o których mowa w § 1 tego rozporządzenia (to jest zaliczone do pierwszej kategorii zatrudnienia i ujęte w wykazie stanowiącym załącznik do tego rozporządzenia), podlegają zaliczeniu do pierwszej kategorii zatrudnienia bez względu na podporządkowanie resortowe zakładu pracy, jeżeli pracownik wykonywał te prace stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku. Sąd stwierdził, że § 2 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r. nie może prowadzić do zaliczenia okresu pracy na stanowisku traktorzysty w rolnictwie, z uwagi na to, że o zakresie zastosowania przepisów rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r. decyduje § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r., gdyż przepisy tego ostatniego rozporządzenia są przepisami dotychczasowymi w rozumieniu art. 32 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Z taką wykładnią nie zgodził się SSN Krzysztof Staryk, zgłaszając zdanie odrębne. W uzasadnieniu zdania odrębnego opowiedział się z zastosowaniem § 2 rozporządzenia z dnia 4 maja 1979 r. również do późniejszych regulacji. Argumentował, że umieszczenie pracy kierowców ciągników lub pojazdów gąsienicowych w dziale VIII poddziale „Transport” pod poz. 3 nie musiałoby oznaczać, że prace te dotyczą wyłącznie prac w transporcie, ale także prac w rolnictwie. Stanowisko zaprezentowane w zdaniu odrębnym nie znalazło potwierdzenia w analizowanych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Wobec tego nie ma podstaw do stwierdzenia rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego co do wykładni § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. w zakresie możliwości zastosowania § 2 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r. przy ustalaniu prawa do emerytury na podstawie art. 184 ust. 1 w zw. z art. 32 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Podsumowując, analiza wymienionych w uzasadnieniu wniosku orzeczeń uzasadnia twierdzenie o istnieniu rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Rozbieżności te, w odniesieniu do problemu kwalifikacji okresu pracy kierowcy ciągnika (traktorzysty) w rolnictwie jako okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych, o którym mowa w art. 184 ust.1 pkt 1 w zw. z art. 32 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, dotyczą:

i) wykładni § 19 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r. i sprowadzają się do odpowiedzi na pytanie, czy przepis ten stanowi podstawę do uwzględnienia pracy kierowcy ciągnika (traktorzysty) w rolnictwie, wykonywanej w czasie obowiązywania rozporządzenia RM z dnia 10 września 1956 r. i zaliczonej do pierwszej kategorii zatrudnienia zgodnie z wykazem do tego rozporządzenia, a nie wymienionej w wykazie prac zaliczonych do pierwszej kategorii zatrudnienia załączonym do rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r., przy ustalaniu okresu prac wykonywanych w warunkach szczególnych, o których mowa w § 4 rozporządzenia RM z dnia 7 lutego 1983 r.

a pośrednio również

ii) wykładni § 9 rozporządzenia RM z dnia 4 maja 1979 r., to jest odpowiedzi na pytanie, jaki jest zakres zastosowania normy prawnej wynikającej z tego przepisu.

Zasiłek macierzyński osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą (III UZP 2/19)

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego na podstawie art. 83 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 2018 r., poz. 5 ze zm.) wystąpił z wnioskiem o rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów zagadnienia prawnego następującej treści:

Czy rozpoczęcie pobierania zasiłku macierzyńskiego przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność, która uprzednio została objęta dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym, skutkuje ustaniem tego ubezpieczenia na podstawie art. 14 ust. 2 pkt 3 w związku z art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 300)?

Uzasadnienie

1. Zgodnie z art. 83 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym, jeżeli w orzecznictwie sądów powszechnych, sądów wojskowych lub Sądu Najwyższego ujawnią się rozbieżności w wykładni przepisów prawa będących podstawą ich orzekania, Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego (dalej: Pierwszy Prezes) lub Prezes Sądu Najwyższego może, w celu zapewnienia jednolitości orzecznictwa, przedstawić wniosek o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego Sądowi Najwyższemu w składzie 7 sędziów lub innym odpowiednim składzie.

2. W rozpoznawanych przez Sąd Najwyższy, w ostatnim czasie, sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych o wysokość zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia chorobowego, ujawniła się rozbieżność związana z wykładnią niektórych przepisów określających zasady podlegania ubezpieczeniu chorobowemu przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność. Dostrzeżone w tym względzie przez Pierwszego Prezesa wątpliwości wykładnicze odnoszą się w szczególności do sposobu interpretacji art. 9 ust. 1c, art. 11 ust. 2 i art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst.: Dz.U. z 2019 r., poz. 300; dalej: u.sys.). Kontrowersje orzecznicze wzbudza ustalenie

następstw prawnych, jakie dla osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, objętej dobrowolnie - na swój wniosek - ubezpieczeniem chorobowym (art. 14 ust. 1 i 1a w związku z art. 11 ust. 2 u.sys.), wynikają z faktu pobierania przez tę osobę zasiłku macierzyńskiego (świadczenia finansowanego z ubezpieczenia chorobowego). Ta ostatnia okoliczność jest ustawowo klasyfikowana jako odrębny - względem prowadzenia pozarolniczej działalności (art. 6 ust. 1 pkt 5 u.sys.) - tytuł podlegania osoby pobierającej zasiłek macierzyński obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (art. 6 ust. 1 pkt 19 u.sys.). Jednocześnie pobieranie zasiłku macierzyńskiego nie stanowi tytułu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu ani obowiązkowo, ani dobrowolnie (art. 11 u.sys.).

Wyrażna różnica stanowisk, która zarysowała się w judykaturze Sądu Najwyższego na przestrzeni ostatnich miesięcy, dotyczy wątpliwości interpretacyjnych związanych z kwestią, czy dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, jakim została objęta - na swój wniosek złożony przed rozpoczęciem korzystania z prawa do zasiłku macierzyńskiego - osoba prowadząca pozarolniczą działalność, ustaje w związku z rozpoczęciem pobierania przez tę osobę zasiłku macierzyńskiego, czy też trwa ono w sposób nieprzerwany przez cały okres pobierania tego świadczenia, po czym jest kontynuowane, chyba, że w międzyczasie wystąpi którakolwiek z okoliczności wymienionych w art. 14 ust. 2 u.sys.

W odniesieniu do tego zagadnienia w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane są trzy grupy poglądów.

3. Według pierwszego stanowiska, ubezpieczenie chorobowe osoby prowadzącej pozarolniczą działalność ustaje z chwilą nabycia przez nią prawa do zasiłku macierzyńskiego, skutkiem czego osoba prowadząca pozarolniczą działalność jest wyłączona z tego ubezpieczenia co najmniej przez okres równy okresowi pobierania zasiłku macierzyńskiego. W następstwie takiego stanu rzeczy osoba prowadząca pozarolniczą działalność, która po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego zamierza korzystać z ochrony, jaką zapewnia osobom zainteresowanym ubezpieczenie chorobowe, powinna złożyć nowy wniosek o objęcie jej (ponownie) ubezpieczeniem chorobowym, przy czym ze względu na uwarunkowania wynikające z art. 14 ust. 1 i 1a u.sys. złożenie przedmiotowego wniosku staje się skuteczne nie wcześniej, niż pierwszego dnia po upływie okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego.

W konsekwencji "przerwa" w ubezpieczeniu chorobowym osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, spowodowana korzystaniem przez nią z prawa do zasiłku macierzyńskiego, prowadzi do sytuacji, w której nie jest zachowana ciągłość ubezpieczenia chorobowego, co może mieć istotne znaczenie przy ubieganiu się osoby prowadzącej pozarolniczą działalność w przyszłości o dalsze świadczenia finansowane z ubezpieczenia chorobowego, jak również może wpływać na sposób ustalania wysokości świadczeń zasiłkowych.

Powyższy pogląd został wyrażony przede wszystkim w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2016 r., II UK 478/15 (OSNP 2018 nr 2, poz. 22; OSP 2018 nr 4, poz. 40 z glosą częściowo krytyczną R. Babińskiej-Góreckiej), w sprawie, w której spór dotyczył wysokości zasiłku macierzyńskiego przysługującego osobie

prowadzącej pozarolniczą działalność po zakończeniu okresu pobierania poprzedniego zasiłku macierzyńskiego. W przedmiotowym orzeczeniu stwierdzono w sposób kategoriyczny, że "Z chwilą nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego dobrowolne ubezpieczenie chorobowe osoby prowadzącej pozarolniczą działalność ustaje i nie istnieje możliwość przystąpienia do tego ubezpieczenia ani z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego, ani z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności, ponieważ takiego uprawnienia nie przewiduje art. 11 ust. 2 u.sys. Przystąpienie do ubezpieczenia chorobowego staje się możliwe po wyczerpaniu zasiłku macierzyńskiego, w związku z przekształceniem się dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności w ubezpieczenie obowiązkowe. W ten sposób wynikająca wprost z przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowa przerwa w ubezpieczeniu chorobowym osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, która nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego, jest równa co najmniej okresowi pobierania tego zasiłku i ulega dalszemu wydłużeniu po wprowadzeniu urlopów rodzicielskich". Innymi słowy, w ocenie Sądu Najwyższego wyrokującego w sprawie o sygnaturze II UK 478/15, wykładnia art. 9 ust. 1c i art. 11 ust. 2 u.sys. prowadzi do jednoznacznego wniosku, zgodnie z którym dobrowolne ubezpieczenie chorobowe osoby prowadzącej pozarolniczą działalność ustaje z dniem nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego i nie istnieje możliwość przystąpienia do tego ubezpieczenia ani z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego, ani z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności.

Przedmiotowe stanowisko zostało zaaprobowane m.in. w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2018 r., III UZP 8/18 (LEX nr 2568420), podjętej w sprawie o ustalenie podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia chorobowego. Według Sądu Najwyższego rozstrzygającego zagadnienie prawne w sprawie III UZP 8/18 "Zgodzić się trzeba ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 7 grudnia 2016 r., II UK 478/15 (...) że z chwilą nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego dobrowolne ubezpieczenie chorobowe osoby prowadzącej pozarolniczą działalność ustaje i nie istnieje możliwość przystąpienia do tego ubezpieczenia ani z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego, ani z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności, ponieważ takiego uprawnienia nie przewiduje art. 11 ust. 2 ustawy systemowej. Przystąpienie do ubezpieczenia chorobowego staje się możliwe po wyczerpaniu zasiłku macierzyńskiego, w związku z przekształceniem się dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności w ubezpieczenie obowiązkowe. W ten sposób wynikająca wprost z przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowa przerwa w ubezpieczeniu chorobowym osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, która nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego, jest równa co najmniej okresowi pobierania tego zasiłku i może ulegać dalszemu wydłużeniu o okres od zakończenia pobierania tego zasiłku do czasu ponownego zgłoszenia się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego".

4. Zgodnie z drugim stanowiskiem orzecznictwem, ubezpieczenie chorobowe osoby prowadzącej pozarolniczą działalność nie kończy się z chwilą rozpoczęcia pobierania zasiłku macierzyńskiego, ale ustaje dopiero w momencie zaprzestania

korzystania z tego świadczenia. Sąd Najwyższy wyraził taki pogląd przede wszystkim w wyroku z dnia 9 sierpnia 2018 r., II UK 213/17 (Legalis nr 1811711) w sprawie o ustalenie podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu.

W uzasadnieniu powołanego orzeczenia stwierdzono, że w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego albo zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego dobrowolne ubezpieczenie chorobowe uzyskuje, w rozumieniu art. 13 pkt 13 u.sys., status prawny obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego na (przez) okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, który ustawodawca uznaje za okres opłacania składek na ubezpieczenie chorobowe (art. 14 ust. 3 u.sys.). Zdaniem Sądu Najwyższego, z zestawienia treści normatywnej art. 13 pkt 13 w związku z art. 9 ust. 6 u.sys. wcale nie wynika, że dochodzi do wygaśnięcia ubezpieczenia chorobowego osoby prowadzącej pozarolniczą działalność i jednocześnie pobierającej zasiłek macierzyński. W okresie korzystania z zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego nie ma obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie chorobowe. Niezbędne jest wtedy tylko opłacanie składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od podstawy wymiaru, którą stanowi kwota pobieranego zasiłku macierzyńskiego (art. 18 ust. 6 u.sys.), przy czym za okres opłacania składek na dobrowolne ubezpieczenia społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, uważa się także okres pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego (art. 14 ust. 3 u.sys.). Skoro za okres opłacania składek uważany jest okres pobierania zasiłków, w tym zasiłku macierzyńskiego, to należy przyjąć, że nie wygasa ubezpieczenie chorobowe osoby, która w okresie pobierania takich świadczeń formalnie (prawnie) nie zaprzestała definitywnie (nie zakończyła) prowadzenia pozarolniczej działalności, ani jej nie zawiesiła, o ile w trakcie pobierania zasiłku macierzyńskiego zostają spełnione warunki wymienione w art. 9 ust. 6 u.sys. Wskazane okoliczności uzasadniają tezę, że w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego i podlegania ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu, w gruncie rzeczy nie dochodzi do przerwania ubezpieczenia chorobowego. W konsekwencji, w razie okresowej zamiany (przedmiotowego przekształcenia) tytułów ubezpieczenia nie następuje wygaśnięcie (definitywne ustanie) tytułu ubezpieczenia. Co najwyżej można twierdzić, że w takiej "złożonej sytuacji normatywnej", w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego, następuje „swoiste zawieszenie” podlegania obowiązkowym i dobrowolnym ubezpieczeniom społecznym osób prowadzących pozarolniczą działalność na rzecz okresowego objęcia tych osób innym ustawowym tytułem ubezpieczeniowym, jakim staje się pobieranie zasiłku macierzyńskiego albo zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Trzeba jednak zaznaczyć, że po upływie okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego „przejściowe” podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego kończy się (art. 13 pkt 13 in fine u.sys.), co wymaga złożenia przez osobę zainteresowaną wniosku o ponowne objęcie jej adekwatnym tytułem podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, w terminie przez nią wybranym (art. 36 ust. 5 u.sys.).

Powyższe zapatrywanie zostało - w sposób pośredni – podtrzymane w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2018 r., III UZP 6/18, (OSNP 2019 nr 2, poz. 18) "przy okazji" analizowania głównego wątku rozważań jurydycznych prowadzonych odnośnie do sposobu ustalania wysokości podstawy

wymiaru zasiłku chorobowego należnego osobie prowadzącej pozarolniczą działalność po przerwie w ubezpieczeniu chorobowym spowodowanej korzystaniem przez nią z zasiłku macierzyńskiego. Według Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym zagadnienie prawne w sprawie III UZP 6/18, jedynie przystąpienie przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego w dniu następnym po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego, powoduje "ciągłość ubezpieczenia". W ocenie Sądu Najwyższego "po upływie okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego wymagane jest złożenie przez ubezpieczonego wniosku o ponowne objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem społecznym. Choć bowiem tytuł do takiego ubezpieczenia nie wygaś w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego, to można twierdzić, że doszło w tym czasie do <swobodnego zawieszenia> podlegania obowiązkowym i dobrowolnym ubezpieczeniom społecznym osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą".

5. Wreszcie wedle trzeciego poglądu jurystycznego, dobrowolne ubezpieczenie chorobowe osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, zainicjowane wnioskiem złożonym przed rozpoczęciem pobierania zasiłku macierzyńskiego, nie ustaje ani z chwilą rozpoczęcia, ani zakończenia, pobierania zasiłku macierzyńskiego, ale trwa w sposób nieprzerwany tak długo aż nie wystąpi którakolwiek z okoliczności wskazanych enumeratywnie w art. 14 ust. 2 u.sys. Takie stanowisko zostało jednoznacznie wyartykułowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2018 r., II UK 698/16 (OSNP 2018 nr 10, poz. 139), w sprawie o wysokość zasiłku chorobowego, a następnie podtrzymane w całej rozciągłości przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 kwietnia 2018 r., I UK 73/17 (LEX nr 2540111) w sprawie o prawo do zasiłku chorobowego.

W sprawie o sygnaturze II UK 698/16 stwierdzono wprost, że "pobieranie zasiłku macierzyńskiego nie powoduje ustania dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą, chyba że spełnione zostaną przesłanki ustania tego ubezpieczenia z art. 14 (...)", co - zdaniem Sądu Najwyższego - oznacza, że "osoba prowadząca taką działalność, która - będąc zgłoszoną do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego - pobierała zasiłek chorobowy a następnie zasiłek macierzyński, nie musi ponownie zgłaszać się do tego ubezpieczenia po zakończeniu okresu zasiłkowego (...)". W stosunkowo obszernych wywodach przedstawionych w uzasadnieniu wyroku wydanego w sprawie II UK 698/16 (i zaaprobowanych przez Sąd Najwyższy w sprawie I UK 73/17) zwrócono uwagę na okoliczność, że "o ubezpieczeniu chorobowym osoby prowadzącej działalność gospodarczą nie decyduje to, czy ponownie zgłosiła się ona do ubezpieczenia chorobowego po okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego, lecz to, czy wcześniej zgłosiła się do tego ubezpieczenia chorobowego i spełniła warunki do uzyskania zasiłku chorobowego a po nim do zasiłku macierzyńskiego, po którym mogła stać się niezdolna do pracy i korzystać z zasiłku chorobowego". Z tej przyczyny "nie można stwierdzić, że zasiłek macierzyński powoduje ustanie dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego na podstawie art. 14 ust. 2 pkt 3 u.sys., bo ustanie tytułu podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz chorobowemu należy rozumieć jako zaprzestanie działalności gospodarczej (...). Zasiłek macierzyński (...) nie jest

przyczyną faktyczną ani prawną ustania tytułu ubezpieczenia, bo nie musi oznaczać zaprzestania działalności gospodarczej w rozumieniu art. 13 pkt 4 u.sys. Podobnie w sytuacji wydłużonego zasiłku macierzyńskiego, skoro obejmuje dodatkowy urlop rodzicielski, czyli uzasadnioną przerwę w wykonywaniu pracy lub działalności. Szczególna regulacja dotycząca wydłużonych zasiłków macierzyńskich nie zmienia tytułu ubezpieczenia. Po zasiłku macierzyńskim ubezpieczona może więc wrócić do dotychczasowej pracy lub działalności. Zasiłek macierzyński nie oznacza więc ustania tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. Ustanie dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego jest ściśle określone w art. 14 u.sys. Zależy od wniosku o wyłączenie z ubezpieczenia, nieopłacenia składki albo ustania tytułu podlegania ubezpieczeniom. O ustaniu dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego decyduje wola ubezpieczonego albo obiektywna sytuacja, składająca się na ustanie tytułu podlegania ubezpieczeniom, łączona z reguły z wyrejestrowaniem działalności z ewidencji".

Przy zastosowaniu tego wariantu wykładniczego osoba prowadząca pozarolniczą działalność, która po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego jest w dalszym ciągu zainteresowana korzystaniem z ochrony, jaką gwarantuje jej ubezpieczenie chorobowe, nie musi ponawiać wniosku o objęcie tym ubezpieczeniem. Wystarczy, że terminowo opłaci składkę należną na ubezpieczenie chorobowe za okres przypadający bezpośrednio po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego.

6. Wątpliwości jurydyczne dotyczące wykładni przepisów określających zasady podlegania ubezpieczeniu chorobowemu przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego, są wyraźnie dostrzegalne w orzecznictwie sądów powszechnych. Takie spostrzeżenie staje się uzasadnione zwłaszcza na przykładzie sytuacji procesowej, jaka wystąpiła w stanie faktycznym sprawy II UK 698/16. Sąd rejonowy, który oddalił odwołanie wnioskodawczynie kwestionującej decyzję organu rentowego, w zakresie dotyczącym wysokości zasiłku chorobowego, przyjął założenie, zgodnie z którym "okres pobierania zasiłku macierzyńskiego traktowany jest na równi z okresem podlegania ubezpieczeniu chorobowemu". Tymczasem sąd odwoławczy (który orzekł również na niekorzyść wnioskodawczynie) wyraził w tym zakresie pogląd zupełnie odmienny, albowiem stwierdził, że "dobrowolne ubezpieczenie chorobowe wnioskodawczynie ustało z chwilą rozpoczęcia pobierania zasiłku macierzyńskiego".

7. Rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy w składzie powiększonym problemu prawnego przedstawionego w petitum wniosku ma fundamentalne znaczenie dla właściwego ukształtowania praktyki orzecniczej Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych rozpoznających stosunkowo liczne sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych o prawo do świadczeń zasiłkowych finansowanych z ubezpieczenia chorobowego oraz ich wysokość, w których stroną wnoszącą odwołanie jest osoba prowadząca pozarolniczą działalność, objęta dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym w okresie poprzedzającym rozpoczęcie pobierania przez nią zasiłku macierzyńskiego.

W tym stanie rzeczy, niniejszy wniosek należy uznać za całkowicie uzasadniony.

Zwrot składek na ubezpieczenie społeczne (III UZP 1/19)

Postanowieniem z dnia 17 stycznia 2019 r. Sad Najwyższy przekazał do rozpoznania składowi powiększonemu Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne:

"Czy zgodnie z art. 18 ust. 9 oraz ust. 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ubezpieczony ma prawo do proporcjonalnego zwrotu uiszczonych na rzecz organu rentowego składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku powstania niezdolności do pracy w miesiącu, za który została zapłacona składka w pełnej miesięcznej wysokości, wyłącznie w przypadku zadeklarowania najniższej podstawy wymiaru składek, czy też takie prawo przysługuje ubezpieczonemu również w przypadku zadeklarowania podstawy wymiaru składek wyższej niż minimalna?"

Przestawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne wyłoniło się w sprawie, w której decyzją z dnia 12 października 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek Krzysztofa E. na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe i wypadkowe oraz dobrowolne ubezpieczenie chorobowe z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności wynosi za październik 2015 r. - 3.300,00 zł, za listopad 2015 r. - 4.900,00 zł, a za grudzień 2015 r. - 6.750,00 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że Krzysztof E. dokonał korekt dokumentów rozliczeniowych ZUS DRA oraz ZUS RCA, zmniejszając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za okres od października 2015 r. do grudnia 2015 r., jednakże prawo do takiego zmniejszania przysługuje wyłącznie w przypadku zadeklarowania najniższej, obowiązującej płatnika, podstawy.

Na skutek odwołania ubezpieczonego, Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 25 maja 2017 r. zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, i wypadkowe oraz dobrowolne ubezpieczenie chorobowe z tytułu prowadzonej przez Krzysztofa E. pozarolniczej działalności wynosi za październik 2015 r. - 1.072,77 zł, za listopad 2015 r. - 1.108,53 zł, a za grudzień 2015 r. - 842,89 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że Krzysztof E. prowadzi pozarolniczą działalność i z tego tytułu podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu oraz dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu. Na ubezpieczenia te zadeklarował podstawę wymiaru składek: za październik 2015 r. - 3.300 zł, za listopad 2015 r., - 4.900 zł i za grudzień 2015 r. - 6.760 zł. Składki na ubezpieczenia społeczne zostały opłacone w prawidłowej wysokości i w terminie. Ubezpieczony korzystał ze zwolnienia chorobowego przez 17 dni w październiku 2015 r., 16 dni w listopadzie 2015 r. i 20 dni w grudniu 2015 r. Za okresy niezdolności do pracy otrzymał zasiłek chorobowy, a w dniu 20 czerwca 2016 r. dokonał korekty podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W dniu 5 lipca 2016 r. organ rentowy zwrócił wnioskodawcy nadpłacone składki w kwocie 4.077,66 zł.

Zdaniem Sądu Okręgowego, prawo do proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w trybie art. 18 ust.

9 i ust. 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; dalej jako ustawa systemowa), dotyczy również osób, które - tak jak ubezpieczony - zadeklarowały kwotę owej podstawy wyższą niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia. Zawarta w powołanym przepisie regulacja miała na celu uniknięcie wątpliwości, co do możliwości pomniejszenia podstawy wymiaru składek zadeklarowanej w kwocie minimalnej, w wypadku zaistnienia przesłanek określonych w tejże normie prawnej.

Apelację od powyższego wyroku złożył organ rentowy, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18 ust. 10 w związku z art. 18 ust. 9 ustawy systemowej, przez ich błędną interpretację, a w konsekwencji niezasadne uznanie, że przepisy ustawy systemowej zezwalają na proporcjonalne zmniejszenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zadeklarowanej w kwocie wyższej od najniższej podstawy wymiaru składek za miesiąc, w którym obowiązek podlegania ubezpieczeniom istniał tylko przez część miesiąca.

Rozpoznając apelację organu rentowego, Sąd Apelacyjny powziął wątpliwości co do wykładni obowiązujących przepisów, wyrażające się w treści przedstawionego zagadnienia prawnego.

Sąd odwoławczy zauważył, że w analizowanej sprawie Sąd Okręgowy opowiedział się za stanowiskiem korzystnym dla ubezpieczonego, uznając, iż prawo do zmniejszenia podstawy wymiaru składek, o którym mowa w art. 18 ust. 9 i ust. 10 ustawy systemowej, dotyczy również osób, które - tak jak odwołujący się - zadeklarowały wyższą kwotę owej podstawy, aniżeli 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia. Pogląd ten, wyrażony w szeregu orzeczeń Sądów Apelacyjnych, opiera się na tezie, zgodnie z którą regulacja art. 18 ust. 9 ustawy systemowej nie odbiera ubezpieczonym, którzy zadeklarowali podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia w rozmiarze przekraczającym ustawowe minimum, prawa do proporcjonalnego zmniejszenia tejże podstawy w miesiącu, w którym nastąpiło objęcie ubezpieczeniem, bądź w przypadku niezdolności do pracy trwającej przez część miesiąca. Skoro prawo takie zachowują osoby deklarujące minimalną podstawę wymiaru składek, to tym bardziej powinni z niego korzystać także ubezpieczeni wnoszący składki wyższe od minimalnych. Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadziłoby do naruszenia zasady równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w zakresie obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne. Przedmiotowa regulacja miała na celu uniknięcie wątpliwości co do możliwości pomniejszenia podstawy wymiaru składek zadeklarowanej w kwocie minimalnej - w razie zaistnienia przesłanek określonych w tych przepisach. W żadnym natomiast wypadku brzmienie art. 18 ust. 9 ustawy systemowej nie upoważnia do przyjęcia braku możliwości proporcjonalnego pomniejszenia przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność składek na ubezpieczenia społeczne w razie zadeklarowania podstawy wymiaru w kwocie wyższej od minimalnej.

W tej linii orzeczniczej wskazuje się także, że prawidłowa interpretacja art. 18 ust. 9 i ust. 10 ustawy systemowej prowadzi do wniosku, iż nie chodzi tutaj o zawężanie możliwości proporcjonalnego pomniejszenia jedynie najniższej podstawy wymiaru składek, ale podkreślenie, że nawet najniższa podstawa wymiaru podlega

proporcjonalnemu pomniejszeniu. Skoro ustawodawca przyznał prawo do takiego proporcjonalnego pomniejszenia osobom deklaruującym minimalną podstawę wymiaru składek, to tym bardziej takiego prawa nie można pozbawiać ubezpieczonych, którzy zadeklarowali podstawę wymiaru wyższą od minimalnej.

Na nieprawidłowość postępowania organu rentowego w zakresie stosowania regulacji prawnej dotyczącej proporcjonalnego obniżenia podstawy wymiaru składek w odniesieniu do osób prowadzących pozarolniczą działalność wskazał Zastępca Rzecznika Prawa Obywatelskich w piśmie z dnia 23 lipca 2015 r., stwierdzając, że pogląd organów rentowych, zgodnie z którym proporcjonalne obniżenie podstawy wymiaru składek dotyczy wyłącznie osób prowadzących pozarolniczą działalność, które zadeklarowały kwotę najniższej podstawy wymiaru, pozostaje w kolizji z konstytucyjnymi zasadami równości wobec prawa oraz sprawiedliwości społecznej, jak również z treścią art. 2a ust. 1 i ust. 2 ustawy systemowej.

Sąd pytający przywołał także szereg orzeczeń Sądów Apelacyjnych wyrażających drugie i biegunowo odmienne stanowisko, zgodnie z którym w przepisie art. 18 ust. 9 i ust. 10 ustawy systemowej chodzi o prawo do proporcjonalnego zmniejszenia składek tylko w przypadku zadeklarowania najniższej podstawy wymiaru składek. Pogląd ten opiera się na językowej wykładni powołanych przepisów, która wskazuje, że wyłącznie zadeklarowanie przez osobę ubezpieczoną prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą najniższej podstawy wymiaru składek uprawnia tę osobę do zażądania zwrotu nadpłaconych składek w przypadku powstania niezdolności do pracy w miesiącu, za który została zapłacona składka ubezpieczeniowa w pełnej (miesięcznej) wysokości. Argumentem przemawiającym za przyjęciem ścisłej wykładni językowej jest konstatacja, że wykładnia literalna jest podstawowym rodzajem interpretacji norm prawnych i powinna znaleźć pełne zastosowanie w każdym przypadku, w którym nie prowadzi ona do rezultatów absurdalnych czy też sprzecznych z podstawowymi zasadami porządku prawnego, obowiązującego na danym terytorium. Kolejną przesłanką konieczności zastosowania wykładni językowej w zakresie interpretacji powołanych norm prawnych jest to, że przepisy prawa ubezpieczeń społecznych powinny być interpretowane ściśle, a więc niedopuszczalna jest ich wykładnia rozszerzająca. Tymczasem, gdyby intencją ustawodawcy było ustalenie możliwości proporcjonalnego obniżenia każdej podstawy wymiaru składek, to wówczas w treści przepisów art. 18 ust. 9 i 10 ustawy systemowej nie znalazłoby się określenie „najniższej”, lecz na przykład „zadeklarowanej podstawy”.

Wskazuje się także, że wyniki przedstawionej językowej wykładni analizowanych przepisów znajdują potwierdzenie w wykładni celowościowej, bowiem w przypadku osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i ich wysokość nie są powiązane z osiągniętym faktycznie przychodem, lecz wyłącznie z istnieniem tytułu ubezpieczenia i zadeklarowaną przez ubezpieczonego kwotą, niezależnie od tego, czy ubezpieczony osiąga przychody i w jakiej wysokości. Po stronie osoby prowadzącej pozarolniczą działalność istnieje zatem uprawnienie do zadeklarowania w granicach zakreślonych ustawą dowolnej kwoty, jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne,

wobec czego sposób, w jaki realizuje to uprawnienie, zależy wyłącznie od jej decyzji. Prawo do proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dotyczy tylko podstawy wskazanej w minimalnej wysokości, wymaganej przepisami prawa. Skoro bowiem osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą posiada swobodę deklarowania kwoty podstawy wymiaru, to posiada ona uprawnienie do samodzielnego określania tej podstawy także w przypadku, gdy podlega ubezpieczeniu tylko przez część miesiąca lub przez część miesiąca jest niezdolna do pracy, spełniając z tego tytułu warunki do przyznania zasiłku.

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

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wbrew sugestiom Sądu pytającego, przedstawione do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne było już tematem rozważań Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 20 września 2017 r., I UK 341/16, wyraził pogląd, że wykładnia językowa art. 18 ust. 9 i ust. 10 ustawy systemowej w sposób niebudzący jakichkolwiek wątpliwości wskazuje na możliwość proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru składki w miesiącu, w którym nastąpiło objęcie ubezpieczeniami albo ich ustanie, bądź w przypadku niezdolności do pracy trwającej przez część miesiąca, wyłącznie w stosunku do ubezpieczonych, którzy zadeklarowali najniższą podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzonej działalności pozarolniczej. Przepis art. 18 ust. 9 ustawy systemowej - przewidując możliwość proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru za miesiąc, w którym nastąpiło odpowiednio objęcie ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi lub ich ustanie i jeżeli trwały one tylko przez część miesiąca - stanowi, że "kwotę najniższej podstawy wymiaru składek zmniejsza się proporcjonalnie (...)". Oznacza to, że ustawodawca wyraźnie ograniczył możliwość

korzystania z proporcjonalnego pomniejszania podstawy wymiaru składki tylko do ubezpieczonych, którzy zadeklarowali najniższą podstawę wymiaru składki. Nieuprawnione jest zatem stanowisko, że prawidłowa wykładnia art. 18 ust. 9 i ust. 10 ustawy systemowej prowadzi do wniosku, iż nawet najniższa podstawa wymiaru może ulec obniżeniu. Wykładnia językowa art. 18 ust. 9 ustawy systemowej wskazuje jednoznacznie, że zmniejszenie podstawy wymiaru składki dotyczy wyłącznie "kwoty najniższej podstawy wymiaru składek", nie zaś każdej zadeklarowanej kwoty składki. Tym samym możliwość korekty podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne występuje tylko w przypadku, gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne osoby prowadzącej działalność gospodarczą była zadeklarowana w wysokości 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w art. 18 ust. 8 ustawy.

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na możliwość takiej interpretacji powołanych przepisów także w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 października 2015 r., I UK 449/14 (LEX nr 1817648) i jednoznacznie opowiedział się za taką ich wykładnią w wyroku z dnia 18 października 2018 r., III UK 160/17 (Legalis nr 1836112). Rodzi się pytanie o trafność i aktualność tego poglądu.

Analizę przedstawionego Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego wypada rozpocząć od przypomnienia, że osoby prowadzące pozarolniczą działalność podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu (art. 6 ust. 1 pkt 5 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej), a ubezpieczeniu chorobowemu na zasadzie dobrowolności (art. 11 ust. 2 ustawy systemowej). Zgodnie z art. 13 pkt 4 ustawy systemowej, powyżej wymienionym ubezpieczeniom osoby fizyczne prowadzące działalność pozarolniczą podlegają w okresie od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia zaprzestania jej wykonywania. Natomiast w myśl art. 14 ust. 1 i 2 ustawy systemowej, objęcie dobrowolnie ubezpieczeniami emerytalnymi, rentowymi i chorobowymi następuje od dnia wskazanego we wniosku o objęcie tymi ubezpieczeniami, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został zgłoszony, a ubezpieczenia te ustają: a) od dnia wskazanego we wniosku o wyłączenie z tych ubezpieczeń, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został złożony; b) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, za który nie opłacono w terminie składki należnej na to ubezpieczenie.

Warto zauważyć, że normy prawa ubezpieczeń społecznych są uznawane za część składową prawa zabezpieczenia społecznego, mającego charakter odrębnej gałęzi prawa. W konsekwencji stosunki prawne powstające na gruncie obowiązywania norm tej gałęzi prawa należą do kategorii stosunków prawa zabezpieczenia społecznego. Do cech kategorialnych ubezpieczeń społecznych należy przymus ubezpieczenia, wyrażający się w pozbawieniu stron (zarówno osoby podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia, jak i instytucji ubezpieczeniowej) autonomii woli w zakresie nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego. Przepisy prawa wyliczają enumeratywnie kategorie podmiotów objętych przymusem ubezpieczenia, a powstanie stosunku prawnego pomiędzy ubezpieczonym i instytucją ubezpieczeniową następuje automatycznie wskutek wypełnienia przez ubezpieczonego ustawowych

przesłanek. Przedmiotem stosunków ubezpieczenia są prawa i obowiązki ubezpieczonego oraz instytucji ubezpieczeniowej dotyczące składek oraz ochrony ubezpieczeniowej. Właściwością omawianych więzi prawnych jest występowanie szczególnego rodzaju zależności polegającej na tym, że objęcie ochroną ubezpieczeniową wiąże się z powstaniem obowiązku opłacania składek. Zależność ta nie przybiera jednak w ubezpieczeniu społecznym znamion wzajemności (ekwiwalentności) w znaczeniu przyjętym w prawie cywilnym. Oba elementy stosunku ubezpieczenia (składka ubezpieczeniowa oraz ochrona ubezpieczeniowa) nie są równoważne (wymienialne), bowiem zasada ekwiwalentności świadczeń jest w tym stosunku modyfikowana przez zasadę solidarności społecznej. Stosunków ubezpieczenia społecznego nie da się zatem zakwalifikować do stosunków zobowiązaniowych, nie można tu bowiem mówić, tak jak w przypadku cywilnoprawnych zobowiązań wzajemnych, o ścisłej współzależności (synallagmatyczności) składki i świadczenia. Składka w ubezpieczeniach społecznych jest wprawdzie osobistym wkładem ubezpieczonego, ale z przeznaczeniem na tworzenie ogólnego funduszu ubezpieczeniowego, z którego prawo do świadczeń czerpią ci ubezpieczeni, którym ziści się określone ryzyko socjalne. Takie poglądy prezentowane są dotychczas jednolicie w judykaturze (por. między innymi uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 września 1992 r., II UZP 17/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 91 i z dnia 30 czerwca 1994 r., II UZP 15/94, OSNAPiUS 1994 nr 8, poz. 131; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., I UK 128/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 359, czy uzasadnienie wyroku z dnia 23 sierpnia 2007 r., I UK 68/07, OSNP 2008 nr 19-20, poz. 300), która wskazuje, że prawo ubezpieczeń społecznych stanowi odrębną gałąź prawa w stosunku do prawa cywilnego, a na podstawie jego przepisów strony nie korzystają ze swoich praw podmiotowych regulowanych prawem prywatnym - Kodeksem cywilnym lub Kodeksem pracy, lecz Zakład Ubezpieczeń Społecznych realizuje wobec innego uczestnika stosunku prawnego swoje ustawowe kompetencje. Z tego względu stosunek ubezpieczenia społecznego nie jest stosunkiem cywilnoprawnym, opartym na równorzędności jego podmiotów i wzajemności (ekwiwalentności) świadczeń, lecz uregulowanym ustawowo stosunkiem prawnym opartym na zasadzie solidaryzmu, a wynikające z niego świadczenia stron tego stosunku nie są świadczeniami cywilnoprawnym.

Konsekwencją faktu, że przedmiotem regulacji prawa ubezpieczeń społecznych są stosunki prawne zachodzące pomiędzy ubezpieczonym i instytucją ubezpieczeniową, charakteryzujące się występowaniem szczególnego rodzaju zależności pomiędzy objęciem ubezpieczonego ochroną ubezpieczeniową a powstaniem obowiązku opłacania składek na owe ubezpieczenia (regulacji opartej na zasadzie solidarności społecznej), jest sposób unormowania przez ustawodawcę problematyki tychże składek.

Składki na ubezpieczenia społeczne stanowią źródło dochodów ubezpieczeniowych w obydwu spotykanych w systemach prawa ubezpieczeń społecznych modelach finansowania świadczeń: w modelu repartycyjnym, polegającym na repartycji rocznych wydatków, czyli na pokrywaniu bieżących wydatków na świadczenia z bieżących składek, gromadzonych na celowym i

konsumpcyjnym funduszu ubezpieczeniowym; jak i w modelu kapitałowym, w którym pokrycie przyszłych świadczeń następuje w drodze gromadzenia kapitału składkowego przez cały czas ubezpieczenia, a fundusz ubezpieczeniowy powstaje w ramach procesu kapitalizacji składek (tj. ich inwestycji), w związku z czym środki na wypłatę świadczeń pochodzą nie tylko z samych składek, lecz również z dochodów z kapitału. Składka ubezpieczeniowa definiowana jest jako świadczenie pieniężne, celowe, bezzwrotne, o charakterze przymusowym, pobierane na rzecz instytucji publicznych, na pokrycie wydatków związanych z występowaniem zdarzeń losowych. Stanowi ona cenę gwarancji ubezpieczeniowej, tzn. przysługuje za ponoszenie przez ubezpieczyciela ryzyka polegającego na zapewnieniu gwarancji wypłaty świadczeń w razie zajścia ryzyka po stronie ubezpieczającego się (por. L. Mackiewicz - Golnik, Powszechne ubezpieczenie emerytalne, Warszawa 1983, s. 84 oraz W. Szubert, Ubezpieczenia społeczne. Zarys systemu, Warszawa 1987, s. 217). Celowość składki i jej przeznaczenie odróżniają ją od podatku. Celowość ta wyraża się w powiązaniu dochodów uzyskanych ze składek z wydatkami na świadczenia z ubezpieczeń społecznych, zaś przeznaczeniem składki jest pozostawienie jej w dyspozycji instytucji ubezpieczeniowej. Składka ubezpieczeniowa nie może być utożsamiana z żadną formą oszczędnościową (wkładem w banku czy wpłatą do funduszu inwestycyjnego), gdyż uiszczający składkę nie może nią rozporządzać. Składka jest miarą ogólnego wkładu ubezpieczonego w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego, natomiast świadczenie na rzecz ubezpieczonego nie jest ścisłym odpowiednikiem jego własnego wkładu (por. T. Zieliński, Ubezpieczenia społeczne pracowników. Zarys systemu prawnego - część ogólna, Warszawa - Kraków 1994, s. 189-190). A zatem składka to wprawdzie indywidualny udział każdego ubezpieczonego w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego, do korzystania z którego ma on jednak prawo wyłączenie w przypadku ziszczenia się któregoś ryzyka socjalnego. I chociaż w definicji składki eksponuje się cechę odpłatności, trzeba zauważyć, że mimo, iż świadczenia z ubezpieczeń społecznych przysługują w zamian za opłacanie składek, to relacja składka - świadczenie nie może być traktowana jako zobowiązanie wzajemne w ujęciu prawa cywilnego. W prawie ubezpieczeń społecznych rozmiar przyszłego świadczenia nie jest ściśle uzależniony od sumy wcześniej wpłaconych składek (zasada proporcjonalności), nie zachodzi więc równowartość składki i świadczenia w rachunku indywidualnym. Wynika to nie tylko z istoty każdego ubezpieczenia (tj. wniesiony wkład jest zawsze mniejszy lub większy od wypłacanego świadczenia w zależności od momentu zajścia ryzyka w stosunku do początku okresu ubezpieczenia), lecz również z redystrybucyjnej funkcji ubezpieczeń społecznych, realizowanej np. przez spłaszczanie świadczeń za pomocą ograniczenia podstawy ich wymiaru, ustanowienie części socjalnej świadczenia, zaliczenie do stażu ubezpieczeniowego okresów nieskładkowych, gwarantowanie świadczenia minimalnego. Odpłatność podlegania ubezpieczeniom społecznym w postaci uiszczania składek przesądza o prawie ubezpieczonego do wzajemnego świadczenia z instytucji ubezpieczeniowej, ale wymiar tego świadczenia jest korygowany wyrównaniem socjalnym, dokonywanym w ramach redystrybucji dochodów od bogatszych do biedniejszych. W ubezpieczeniu społecznym istotną rolę w kształtowaniu prawa do świadczeń i ich wysokości odgrywa

zatem wspomniany czynnik socjalny (por. I. Jankowska, Prawo do emerytury i rent z ubezpieczenia społecznego, Warszawa 1992, s. 23 oraz K. Antonów, Finansowe aspekty ubezpieczeń społecznych, PiZS 2002 nr 11, s. 3-4).

W sytuacji, gdy ekwiwalentność składki świadczeń nie jest charakterystyczną cechą stosunków ubezpieczenia społecznego, a zasady obliczania jednych i drugich należności nie zostały pozostawione swobodnej woli stron, lecz są szczegółowo unormowane w tej gałęzi prawa, rzeczą ustawodawcy jest właściwe uregulowanie tychże kwestii dla zapewnienia równowagi w przychodach i wydatkach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dotyczy to zasad finansowania składek na ubezpieczenia społeczne. W odniesieniu do większości osób podlegających ubezpieczeniom społecznym (w tym pracowników) regułą jest, że składki na fundusz emerytalny i rentowy finansują po połowie ubezpieczony i płatnik, składki na fundusz chorobowy finansują z własnych środków ubezpieczeni, zaś składki na ubezpieczenie wypadkowe finansują z własnych środków płatnicy (art. 16-17 ustawy systemowej). Wysokość składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe została wyrażona w formie stopy procentowej jednakowej dla wszystkich ubezpieczonych, a zróżnicowano jedynie stopę procentową składek na ubezpieczenia wypadkowe dla poszczególnych płatników składek w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i ich skutków (art. 22 w związku z art. 15 ustawy systemowej). Podstawa wymiaru składek w odniesieniu do poszczególnych kategorii ubezpieczonych została określona w art. 18 ust. 1 - ust. 8 ustawy systemowej.

W art. 18 ustawy systemowej unormowano problematykę podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe poszczególnych grup ubezpieczonych, łącząc ową podstawę wymiaru na ogół z wysokością rzeczywiście osiąganego przychodu (zdefiniowanego w art. 4 pkt 9 i 10 ustawy systemowej jako przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, a w przypadku członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych - przychody z tytułu pracy w spółdzielni i z tytułu wytwarzania na jej rzecz produktów rolnych) lub kwotą rzeczywiście pobieranych uposażeń, stypendiów, świadczeń, zasiłków albo ustawowo określoną kwotą minimalnego lub przeciętnego wynagrodzenia za pracę czy kwotą kryterium dochodowego. Natomiast w stosunku do ubezpieczonych, o jakich mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej (zleceniobiorców i osób współpracujących z nimi) oraz wymienionych w art. 7 i 10 ustawy systemowej osób dobrowolnie podlegających tym ubezpieczeniom wskazano jako podstawę wymiaru składek zadeklarowaną kwotę, nie niższą jednak niż kwota minimalnego wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 3 oraz ust. 9 i 10 tego artykułu (art. 18 ust. 7). Podobnie w art. 18 ust. 8 ustawy systemowej, w odniesieniu do ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 5 (osób prowadzących pozarolniczą działalność oraz osób współpracujących z nimi) podstawę wymiaru składek określono jako zadeklarowaną kwotę, nie niższą jednak niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek, ogłoszonego w trybie art. 19 ust. 10 na dany rok kalendarzowy. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne osób prowadzących pozarolniczą działalność została zatem określona inaczej niż w

przypadku pozostałych kategorii ubezpieczonych, co do których podstawę tę odniesiono do przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych lub kwoty uposażenia, wynagrodzenia bądź innego rodzaju świadczenia. Łączy się to ze specyfiką działalności prowadzonej na własny rachunek i trudnościami przy ustalaniu przychodu z tej działalności. Z tych względów określenie wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ustawodawca pozostawił osobom prowadzącym pozarolniczą działalność. W konsekwencji tego, w przypadku tych ubezpieczonych obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i ich wysokość nie są powiązane z osiągniętym faktycznie przychodem, lecz wyłącznie z istnieniem tytułu ubezpieczenia i zadeklarowaną przez ubezpieczonego kwotą, niezależnie od tego, czy ubezpieczony osiąga przychody i w jakiej wysokości. W odniesieniu do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego tych osób ustawodawca zastrzegł jedynie górną kwotę graniczną podstawy wymiaru składek w wysokości 250% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale. Wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne osób prowadzących działalność pozarolniczą zależy zatem wyłącznie od deklaracji ubezpieczonego, nie mając żadnego odniesienia do osiąganego przez te osoby przychodu. Po stronie osoby prowadzącej pozarolniczą działalność istnieje uprawnienie do zadeklarowania w granicach zakreślonych ustawą dowolnej kwoty jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, a ingerencja w tę sferę jakiegokolwiek innego podmiotu jest niedopuszczalna, chyba że ma wyraźne umocowanie w przepisach.

Godzi się podkreślić, że tylko w art. 18 ust. 7 i ust. 8 ustawy systemowej, a więc jedynie w stosunku do ubezpieczonych podlegających dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz zleceniobiorców i osób z nimi współpracujących, a nadto wobec osób prowadzących pozarolniczą działalność i osób z nimi współpracujących, ustawodawca pozostawił ich woli określenie podstawy wymiaru składek, zezwalając na samodzielne zadeklarowanie kwoty stanowiącej ową podstawę wymiaru, ustanawiając jednak pewne ograniczenie w swobodzie deklarowania tejże kwoty, przez wprowadzenie instytucji najniższej podstawy wymiaru, jaką jest 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w przypadku osób prowadzących pozarolniczą działalność i osób współpracujących z nimi oraz minimalne wynagrodzenie w przypadku pozostałych ubezpieczonych z tej grupy. Żadne inne przepisy art. 18 ustawy systemowej normujące problematykę podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie posługują się pojęciem najniższej podstawy wymiaru składek. Do tego zaś pojęcia nawiązuje regulacja art. 18 ust. 9 i ust. 10 ustawy.

Przepis art. 18 ust. 9 ustawy systemowej stanowi, że za miesiąc, w którym nastąpiło odpowiednio objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi lub ich ustanie i jeżeli trwały one tylko przez część miesiąca, kwotę najniższej podstawy wymiaru składek zmniejsza się proporcjonalnie, dzieląc ją przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca i mnożąc przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniu. Zgodnie zaś z art. 18 ust. 10 ustawy systemowej, zasady zmniejszania najniższej podstawy wymiaru składek, o których mowa w ust. 9, stosuje się odpowiednio w przypadku niezdolności do pracy trwającej przez część miesiąca, jeżeli z tego tytułu

ubezpieczony spełnia warunki do przyznania zasiłku. Wprawdzie tylko w art. 18 ust. 7 ustawy systemowej zamieszczono wyraźne odesłanie do ust. 9 i ust. 10 tego artykułu, jednak regulacja zawarta w tych przepisach odnosi się także do ubezpieczonych będącymi osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność i współpracującymi z nimi, skoro pojęcie kwoty najniższej podstawy wymiaru składek pojawia się ust. 8 art. 18, określającym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tej kategorii ubezpieczonych.

W art. 18 ust. 9 ustawy systemowej wprowadzono zatem mechanizm miarkowania podstawy wymiaru składek w razie objęcia ubezpieczeniami lub ustania tych ubezpieczeń w trakcie miesiąca kalendarzowego, a w ust. 10 stworzono możliwość zastosowania tego mechanizmu również w miesiącach kalendarzowych, w których ubezpieczony przez część okresu obrachunkowego był niezdolny do pracy. Przepis art. 18 ust. 10 ustawy systemowej stanowi przy tym o zmniejszeniu podstawy wymiaru składki w przypadku niezdolności do pracy trwającej przez część miesiąca, jeżeli z tego tytułu ubezpieczony spełnia warunki do przyznania zasiłku. Ustawodawca łączy zatem prawo do proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru składki z trwającym przez część miesiąca okresem niezdolności do pracy i spełnieniem przez ubezpieczonego warunków przyznania zasiłku za ten okres, a nie z okresem, za jako faktycznie przyznano i wypłacono zasiłek chorobowy. Wprawdzie przepis nie precyzuje, w jakiej dacie i za jaki czas ubezpieczony powinien spełniać warunki przyznania zasiłku, jednak nie powinno budzić wątpliwości, że skoro chodzi o proporcjonalne miarkowanie podstawy wymiaru składek o konkretną część miesiąca (tj. tę, na którą przypada niezdolność do pracy ubezpieczonego), to spełnienie warunków do przyznania zasiłku z tytułu owej niezdolności musi obejmować cały ten okres. Aby prawo do świadczenia powstało i zasiłek mógł być przyznany, powinien ziszczyć się cały układ warunkujący owo prawo, tj. muszą zostać spełnione pozytywne i nie wystąpić negatywne przesłanki powstania uprawnień zasiłkowych. Mimo ziszczenia się ryzyka ubezpieczenia chorobowego w określonych przepisami art. 6 i art. 7 ustawy zasiłkowej okresach oraz posiadania przez ubezpieczonego wymaganego przepisem art. 4 tej ustawy okresu wyczekiwania (karencji), prawo do zasiłku może nie powstać, a powstałe może ulec utracie w razie wystąpienia któregoś ze zdarzeń opisanych w art. 15 - 17 ustawy zasiłkowej. W przypadku zaistnienia nagannych zdarzeń, o jakich mowa w tych przepisach, ubezpieczony prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą traci zatem prawo do zasiłku chorobowego, mającego rekompensować mu nieosiągnięcie - wskutek choroby - przychodów z tejże działalności. Zostaje też pozbawiony możliwości zmniejszenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w trybie art. 18 ust. 9 i ust. 10 ustawy systemowej. Z językowej wykładni ust. 9 i 10 art. 18 ustawy systemowej wynika, że możliwość proporcjonalnego zmniejszenia dotyczy *expressis verbis* tylko „kwoty najniższej podstawy wymiaru składek”. Konkluzję tę wzmacnia redakcja ust. 10, w którym wyraźnie podkreślono, że chodzi o "zasady zmniejszania najniższej podstawy wymiaru składek". Z brzmienia powołanych przepisów nie można wyprowadzić wniosku, że opisany mechanizm miarkowania dotyczy wszystkich zadeklarowanych przez ubezpieczonych kwot podstawy wymiaru składek, także tych wyższych od najniższej,

a ustawodawca posłużył się pojęciem najniższej kwoty podstawy wymiaru tylko dla uniknięcia wątpliwości, iż także ta podstawa podlega owemu mechanizmowi. Żadne dokumenty z prac nad ustawą systemową nie wskazują na taką intencję projektodawców tego aktu. Gdyby rzeczywiście taka była wola prawodawcy, w przepisie ust. 9 posłużono by się pojęciem "zadeklarowanej kwoty postawy wymiaru składek", ewentualnie - dla rozwiania wątpliwości - dodając, że dotyczy to także najniższej kwoty podstawy wymiaru, a w ust. 10 nie użyto by sformułowania "zasady zmniejszania najniższej podstawy wymiaru składek", które jednoznacznie akcentuje zawężenie instytucji miarkowania tylko do najniższej podstawy wymiaru.

Jak wskazano wyżej, językowa wykładnia art. 18 ust. 9 i ust. 10 ustawy systemowej prowadzi do niebudzącego wątpliwości wniosku, że w razie zaistnienia zdarzeń opisanych hipotezą zawartych w tych przepisach norm prawnych, możliwość proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru składek dotyczy *expressis verbis* tylko „kwoty najniższej podstawy wymiaru składek”. W sformułowanym przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu zagadnieniu chodzi jednak nie tyle o samo literalne odczytanie treści powołanych przepisów, ile o rozstrzygnięcie kwestii, czy jednoznaczna językowo treść przepisu może być modyfikowana z uwagi na naruszenie „zasady równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w zakresie obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne” lub „konstytucyjnych zasad równości wobec prawa oraz sprawiedliwości społecznej”.

Godzi się zauważyć, że w doktrynie wyodrębniły się w dwie szkoły wykładni klaryfikacyjna, czy też semantyczna, zgodnie z którą wykładnia polega na ustaleniu znaczenia przepisu i derywacyjna, zgodnie z którą wykładnia polega także na rekonstrukcji pełnej i jednoznacznej normy postępowania (por. L. Morawski, *Zasad wykładni prawa*, Toruń 2006, s. 15-18 i M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasad reguły wskazówki*, Warszawa 2006, s. 77-83 i 249 i n.).

Zasadniczo skoro znaczenie językowe analizowanych przepisów jest jednoznaczne, to zgodnie z zasadą *clara non sunt interpretanda* nie wydaje się konieczne stosowanie dyrektyw wykładni pozajęzykowej (por. L. Morawski, *Zasad wykładni prawa*., s. 49-52). W teorii prawa zauważa się jednak, że nawet jeśli badany zwrot (przepis) jest językowo jednoznaczny, należy mimo wszystko przeprowadzić procedury interpretacyjne wedle dyrektyw funkcjonalnych, podkreślając znaczenie spójności aksjologicznej - „preferencyjna reguła przełamania”. Podkreśla się, że zasada *clara non sunt interpretanda* nie może być rozumiana zbyt rygorystycznie i zwłaszcza w złożonych kontekstach interpretacyjnych nie powinna wykluczać wykładni przepisów, które *prima facie* wydają się jasne i oczywiste. Dotyczy to przede wszystkim sytuacji, w których przepis wzięty w izolacji nie budzi żadnych wątpliwości i dopiero skonfrontowany z innymi przepisami okazuje się wątpliwy. Podkreśla się jednak, że odstępienie od wykładni językowej może nastąpić tylko w sytuacjach wyjątkowych, wskazując, że pomocniczość wykładni systemowej i funkcjonalnej służyć ma przede wszystkim do rozstrzygnięcia wątpliwości, których nie usuwa wykładnia językowa, w szczególności pozwala uzasadnić wybór między różnymi możliwymi interpretacjami językowymi danego zwrotu czy przepisu i pozwala odpowiednio zmodyfikować sens językowy przepisu, harmonizując go z wymogami wykładni systemowej lub

funkcjonalnej. W konsekwencji tego, interpretatorowi wolno odstąpić od sensu językowego przepisu między innymi w przypadku, gdy wykładnia językowa prowadzi do rozstrzygnięcia, które w świetle powszechnie akceptowanych wartości musi być uznane za rażąco niesłuszne, niesprawiedliwe, nieracjonalne lub niweczające ratio legis interpretowanego przepisu. Innymi słowy, posłużenie się wykładnią funkcjonalną jest nieodzowne, gdy ustalenie znaczenia przepisu ze względu na jego kontekst językowy prowadzi do skutków niezamierzonych oraz niezgodnych z celami instytucji, którą określa interpretowany przepis (L. Morawski, *Zasady wykładni prawa...*, s. 52 - 75; J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1988, s. 143-144; K. Pleszka, *Językowe znaczenie tekstu prawnego jako granice wykładni* (w:) *Filozoficzno - teoretyczne problemy sądowego stosowania prawa*, pod red. M. Zirka - Sadowskiego, Łódź 1997, s. 69-77; T. Spyra, *Granice wykładni prawa. Znaczenie językowe tekstu prawnego jako granice wykładni*, Zakamycze 2006; M. Zieliński, *Wykładnia prawa...*, s. 341-342, tegoż: *Wyznaczniki reguł wykładni prawa*, RPEiS nr 3-4/1998, s. 14 oraz *Aspekty zasady clara non sunt interpretanda*, (w:) S. Wronkowska, M. Zieliński (red.), *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Poznań 1990, s. 183, a także S. Wronkowska, M. Zieliński: *O korespondencji dyrektyw redagowania i interpretowania tekstu prawnego*, *Studia Prawnicze* 1985, z. 3-4, s. 321; M. Zieliński: *Aspekty zasady clara non sunt interpretanda*, (w:) S. Wronkowska, M. Zieliński (red.), *Szkice z teorii prawa i szczegółowych nauk prawnych*, Poznań 1990, s. 183).

Również w judykaturze prezentowane jest jednolite stanowisko dotyczące pierwszeństwa wykładni językowej oraz subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej.

Warto zatem przywołać orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 czerwca 2000 r., K 25/99 (OTK 2000 nr 5, poz. 141), w którym stwierdzono, że w państwie prawnym interpretator musi zawsze w pierwszym rzędzie brać pod uwagę językowe znaczenie tekstu prawnego. Jeżeli językowe znaczenie tekstu jest jasne, wówczas - zgodnie z zasadą clara non sunt interpretanda - nie ma potrzeby sięgania po inne, pozajęzykowe metody wykładni. W takim wypadku wykładnia pozajęzykowa może jedynie dodatkowo potwierdzać, a więc wzmacniać, wyniki wykładni językowej wykładnią systemową czy funkcjonalną. Podobnie ma się rzecz z wykładnią tekstów prawnych, których sens językowy nie jest jednoznaczny z tego względu, że tekst prawny ma kilka możliwych znaczeń językowych, a wykładnia funkcjonalna (celowościowa) pełni rolę dyrektywy wyboru jednego z możliwych znaczeń językowych. W obu wypadkach interpretator związany jest językowym znaczeniem tekstu prawnego, znaczenie to stanowi zawsze granicę dokonywanej przez niego wykładni. W pewnych szczególnych sytuacjach rola wykładni funkcjonalnej nie będzie jednak ograniczać się wyłącznie do roli dyrektywy wyboru jednego ze znaczeń językowych, ale może tworzyć swoiste, różne od alternatyw językowych, znaczenie tekstu prawnego. Przyjęcie takiego swoistego znaczenia tekstu prawnego, ustalonego na podstawie wykładni funkcjonalnej (celowościowej) będzie prowadziło zawsze do wykładni rozszerzającej lub zwężającej. Również w tym wypadku językowe znaczenie tekstu prawnego stanowi granicę wykładni, w tym sensie, że nie jest dopuszczalne przyjęcie swoistych wyników wykładni funkcjonalnej, jeżeli wykładnia językowa

prowadzi do jednoznaczności tekstu prawnego. Nie oznacza to jednakże, że granica wykładni, jaką stanowić może językowe znaczenie tekstu, jest granicą bezwzględną. Oznacza to jedynie, że do przekroczenia tej granicy niezbędne jest silne uzasadnienie aksjologiczne, odwołujące się przede wszystkim do wartości konstytucyjnych.

Jak skonstatował Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r., P 15/02 (OTK-A 2005 nr 1, poz. 4), wykładni przepisu dokonuje się zawsze, nawet w sytuacjach pozornie niebudzących wątpliwości interpretacyjnych, a zasada *clara non sunt interpretanda* zamienia się właściwie w zasadę *interpretatio cessat in Claris* (interpretację należy zakończyć, gdy osiągnięto jej jednoznaczny rezultat).

Podobny pogląd wyrażany jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zauważa się, że w myśl reguły *clara non sunt interpretanda* przepis jasny nie wymaga wykładni, co oznacza, że w przypadku, gdy zastosowanie reguł wykładni językowej doprowadziło do wyjaśnienia wątpliwości interpretacyjnych, nie ma potrzeby stosowania dyrektyw wykładni pozajęzykowej - systemowej lub funkcjonalnej. Zasada pierwszeństwa wykładni językowej nie powinna jednak prowadzić do wniosku, że interpretatorowi wolno jest całkowicie ignorować wykładnię systemową i funkcjonalną. Może się bowiem okazać, że sens przepisu, który wydaje się językowo jasny, okaże się wątpliwy, gdy go skonfrontujemy z innymi przepisami lub weźmiemy pod uwagę cel regulacji prawnej. W każdej zatem sytuacji, w której nasuwa się podejrzenie, że wynik wykładni językowej może okazać się nieadekwatny, interpretator powinien skonfrontować go z wykładnią systemową i funkcjonalną. W przypadku, gdy ściśle literalne interpretowanie "zapisu" ustawowego uniemożliwiłoby zastosowanie przepisu bądź prowadziło do zniekształcenia lub wypaczenia jego treści, nie tylko prawem, ale wręcz obowiązkiem organu stosującego prawo jest sięganie do innych sposobów wykładni. Jeśli za miarodajną uznać zasadę pierwszeństwa wykładni językowej i zasadę subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej, to pominięcie przekazu językowego i oparcie się na funkcji wynikającej z analizowanego przepisu jest możliwe w czterech przypadkach. Po pierwsze, gdy sens językowy jest ewidentnie sprzeczny z fundamentalnymi wartościami konstytucyjnymi. Po drugie, gdy wykładnia językowa jest rażąco niesłuszna, nieracjonalna, niesprawiedliwa lub niwecząca *ratio legis* interpretowanego przepisu. Po trzecie, jeśli wykładnia językowa prowadzi do absurdu. Po czwarte, w razie oczywistego błędu językowego. Co do zasad wyboru dyrektyw wykładni, należy przyjąć, że zasadniczo trzeba opierać się na rezultatach wykładni językowej i dopiero gdy prowadzi ona do niedających się usunąć wątpliwości, korzystać z wykładni systemowej, jeśli natomiast również wykładnia systemowa nie doprowadziła do usunięcia wątpliwości interpretacyjnych, wolno posłużyć się wykładnią funkcjonalną. Nie zawsze więc zachodzi konieczność posłużenia się kolejno wszystkimi rodzajami wykładni; nie ma w szczególności potrzeby sięgania po dyrektywę celowościową wówczas, gdy już po zastosowaniu dyrektyw językowych albo językowych i systemowych uda się uzyskać właściwy wynik wykładni, tj. ustalić pozbawione cech absurdalności znaczenie interpretowanej normy. Innymi słowy, odstępstwo od jasnego i oczywistego sensu przepisu wyznaczonego jego jednoznacznym brzmieniem mogą uzasadniać tylko szczególnie istotne i doniosłe

racje prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne; jeśli takie racje nie zachodzą, należy oprzeć się na wykładni językowej. Trzeba przy tym pamiętać, że reguły odstępstwa od jasnego i oczywistego sensu językowego wynikającego z brzmienia przepisu wymagają szczególnej ostrożności przy ich stosowaniu i zobowiązują do wskazania ważnych racji mających uzasadniać odstępstwo od wyniku poprawnie przeprowadzonej wykładni językowej. W konsekwencji, odejście od jasnego, jednoznacznego sensu przepisu z naruszeniem wskazanych reguł powoduje dokonanie wykładni prawotwórczej, będącej przykładem wykładni *contra legem* (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., III ZP 38/97, OSNAPUS 1998 nr 8, poz. 234; z dnia 15 kwietnia 1999 r., I KZP 11/99, OSNKW 1999 nr 5-6, poz. 28; z dnia 8 lutego 2000 r., I KZP 50/99, OSNKW 2000 nr 3-4, poz. 24; z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1; z dnia 14 października 2004 r., III CZP 37/04, OSNC 2005 nr 3, poz. 42; z dnia 20 lipca 2005 r., I KZP 18/05, OSNKW 2005 nr 9, poz. 74) z dnia 1 marca 2007 r., III CZP 94/06, OSNC 2007 nr 7-8, poz. 95; z dnia 17 września 2015 r., III UZP 7/15, OSNP 2016 nr 6, poz. 73; z dnia 19 maja 2015 r., III CZP 114/14, OSNC 2015 nr 12, poz. 134; z dnia 21 stycznia 2016 r., III SZP 4/15, OSNP 2016 nr 8, poz. 110; oraz wyroki z dnia 8 stycznia 1993 r., III ARN 84/92, OSNC 1993 nr 10, poz. 183; z dnia 8 maja 1998 r., I CKN 664/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 7; z dnia 11 kwietnia 2008 r., II CSK 650/07, LEX nr 391825; z dnia 19 listopada 2008 r., V KK 74/08, OSNKW 2009 nr 3, poz. 21; a także postanowienia z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 102/15, OSNP 2017 nr 11, poz. 147; z dnia 19 lipca 2017 r., III UZP 3/17, LEX nr 2401823).

W tym miejscu trzeba także wskazać, że w odniesieniu do spraw ubezpieczeniowych (składkowych i świadczeniowych) powszechnie przyjęta jest zasada ścisłej wykładni obowiązujących przepisów, niepozostawiająca miejsca na orzeczenia „słusznościowe” czy „sprawiedliwościowe”. W literaturze (6. Wagner, *Równość w ubezpieczeniach społecznych*, [w:] *Prawo pracy u progu XXI wieku. Stare problemy i wyzwania współczesności. Materiały z XIII Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów prawa Pracy*, Białystok 2001, s. 86-88) podnoszono, że mając na uwadze okoliczności, iż prawo ubezpieczeń społecznych jest prawem ścisłym, zawierającym wyłącznie (lub niemal wyłącznie) normy bezwzględnie obowiązujące, oraz iż stosunek ubezpieczenia społecznego jest kreowany i kształtowany *ex lege*, należy stwierdzić, że sytuacja prawna ubezpieczonych nie może być kształtowana odmiennie, niż uczynił to ustawodawca, a zwłaszcza w oparciu o pozaprawne normy słusznościowe.

Podobnie Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie wyjaśniał, że przepisy regulujące system zabezpieczenia społecznego ze względu na swoją istotę i konstrukcję podlegają wykładni ścisłej. Nie powinno się więc stosować do nich wykładni celowościowej, funkcjonalnej lub aksjologicznej w opozycji do wykładni językowej, jeżeli ta ostatnia prowadzi do jednoznacznych rezultatów interpretacyjnych, a zatem nie można ich poddawać ani wykładni rozszerzającej, ani zwężającej, modyfikującej (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., III ZP 38/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 234; z dnia 8 lutego 2000 r., I KZP 50/99, OSNKW 2000 nr 3-4, poz. 24 i z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1 oraz wyroki z dnia 8 stycznia 1993 r., III ARN 84/92, OSNC 1993 nr 10, poz. 183; z dnia 8

maja 1998 r., I CKN 664/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 7; z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1; z dnia 16 sierpnia 2005 r., I UK 378/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 218; z dnia 23 października 2006 r., I UK 128/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 359; z dnia 29 stycznia 2008 r., I UK 239/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 103; z dnia 4 marca 2008 r., II UK 129/07, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 155; z dnia 19 maja 2009 r., III UK6/09, LEX nr 509028; z dnia 25 października 2016 r., I UK 386/15, LEX nr 2169474).

Sugerując potrzebę odejścia od wyników językowej wykładni art. 18 ust. 9 i 10 ustawy systemowej zwolennicy tej koncepcji odwołują się do konstytucyjnych zasad równości i sprawiedliwości społecznej oraz do art. 2a ustawy systemowej.

Zasada równości praw oraz zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) i mającej - zgodnie z art. 91 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - pierwszeństwo stosowania przed ustawodawstwem krajowym. W myśl art. 14 tej Konwencji, korzystanie z praw i wolności w niej wymienionych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. Omawiana zasada wynikała również z art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, a po wejściu w życie w dniu 1 grudnia 2009 r. zmian wprowadzonych na mocy traktatu lizbońskiego - z art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz kolejnych dyrektyw unijnych regulujących problematykę między innymi równego traktowania w dostępie i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego: dyrektywy Rady 2000/43M/E i dyrektywy Rady 2004/113/WE. W kształtującym się na tle stosowania tych dyrektyw orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wyrażony jest pogląd zbieżny z prezentowanym przez Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC), zgodnie z którym nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji), jeśli wybrane środki (przepisy) odzwierciedlają uzasadniony cel polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu (por. w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na płeć: orzeczenie TSUE z 6 lipca 2000 r.; C-407/98, w sprawie Katarina A. i Leif A. przeciwko Elisabet F., w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na wiek: orzeczenie TSUE z 22 listopada 2005 r., C-144/04 w sprawie Verner M. przeciwko Rudiger H.; orzeczenie TSUE z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05, orzeczenie TSUE z 16 października 2007 r., C-411/05 w sprawie P. przeciwko C. S.A., w odniesieniu do prawa do renty z pracowniczego programu emerytalnego orzeczenie TSUE z 23 września 2008 r., C-427/06 w sprawie Birgit B. przeciwko B. GmbH, w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność: orzeczenie TSUE z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05, w sprawie Sonia C. przeciwko E. S.A.). Trzeba przy tym podkreślić, że prawo unijne ogranicza pojęcie dyskryminacji do zamkniętego katalogu powodów uważanych za dyskryminujące.

Zasada równości znalazła swój wyraz w art. 32 Konstytucji RP, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (ust. 1), a nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (ust. 2).

Trybunał Konstytucyjny dokonując wykładni powyższej zasady wyjaśnia, że wszystkie podmioty prawne, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Dopuszczalne jest zatem różne traktowanie przez prawo różnych podmiotów. Odmienne potraktowanie przez ustawodawcę adresatów, którzy odznaczają się określoną cechą wspólną, nie musi jednak stanowić o niekonstytucyjności przepisu ani oznaczać dyskryminacji lub uprzywilejowania, jeżeli opiera się na uzasadnionym kryterium różnicowania. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą bowiem znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących argumentach. Argumenty te muszą zaś mieć charakter relewantny (a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i służyć realizacji tego celu i treści) i proporcjonalny (czyli waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych. Jedną z takich zasad konstytucyjnych jest wyrażona w art. 2 Konstytucji RP zasada sprawiedliwości społecznej. Zasada sprawiedliwości społecznej, uzupełnia, w świetle dotychczasowego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, zasadę wyrażoną w art. 32 Konstytucji. Nie jest jednak słuszne utożsamianie obu tych zasad. Nie każde bowiem nierówne traktowanie stanowi jednocześnie naruszenie zasady równości i zasady sprawiedliwości społecznej. Uzupełniający, a ściślej rzecz ujmując - korygujący charakter reguły wyrażonej w art. 2 Konstytucji polega na tym, że może ona uzasadniać odstępstwo od wyrażonej w art. 32 zasady równego traktowania. W konsekwencji z naruszeniem tej ostatniej mamy do czynienia wówczas, gdy brak jest uzasadnień dla odstępstwa od równego traktowania, a więc gdy zróżnicowanie pewnych kategorii podmiotów nie znajduje oparcia na gruncie art. 2 Konstytucji. Zasada sprawiedliwości nie funkcjonuje w oderwaniu od innych wartości konstytucyjnych, lecz dopiero łącznie z nimi bądź przez odniesienie do nich znajduje pełne uzasadnienie. Różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych ma więc znacznie większe szanse uznania za zgodne z Konstytucją, jeżeli pozostaje w zgodzie z zasadami sprawiedliwości społecznej lub służy urzeczywistnianiu tych zasad. Zostaje ono natomiast uznane za niekonstytucyjną dyskryminację (uprzywilejowanie), jeżeli nie znajduje podtrzymania w zasadzie sprawiedliwości społecznej. W tym sensie zasady równości wobec prawa i sprawiedliwości społecznej w znacznym stopniu nakładają się na siebie (por. orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988 nr 1, poz. 1; z dnia 3 marca 1987 r., P 2/87, OTK 1987 nr 1, poz. 2; z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995 nr 3, poz. 18; z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK

1996 nr 4, poz. 33; z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4, poz. 37; z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/00, OTK 2001 nr 4, poz. 84; z dnia 14 lipca 2004 r., SK 8/03, OTK ZU 2004 nr 7/A, poz. 65; z dnia 7 lutego 2006 r., SK 45/04, OTK-A 2006 nr 2, poz. 15; z dnia 14 marca 2006 r., SK 4/05, OTK-A 2006 nr 3, poz. 29; z dnia 24 kwietnia 2006 r., P 9/05, OTK ZU 2006 nr 4/A, poz. 46; z dnia 18 września 2006 r., K 27/05, OTK-A 2006 nr 8, poz. 105; z dnia 16 października 2006 r., K 25/05, OTK-A 2006 nr 9, poz. 122; z dnia 12 grudnia 2006 r., P 15/05, OTK-A 2006 nr 11, poz. 171; oraz z dnia 16 listopada 2010 r., P 86/08, OTK - A 2010 nr 9, poz. 101).

Trybunał Konstytucyjny podkreśla przy tym, że przedmiotem jego oceny w odniesieniu do zasady równości może być wyłącznie kształt regulacji prawnych, a nie faktyczna sytuacja w danej dziedzinie stosunków, gdyż zasadę równości rozpatrywać należy jako „równość w prawie”, czyli nakaz nadawania takich treści unormowaniom prawnym, by kształtowały one w jednakowy (podobny) sposób sytuację prawną podmiotów jednakowych lub podobnych (orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 1989 r., K 6/89, OTK 1989, poz. 7 z glosą H. Pławuckiej, PiP 1991 nr 1). Z tego względu także zasada równego traktowania ubezpieczonych może być jedynie podstawą do oceny, czy przepisy ustawy systemowej oraz innych aktów prawnych regulujących funkcjonowanie systemu ubezpieczeń społecznych nie prowadzą do dyskryminowania lub uprzywilejowania ubezpieczonych (jakieś ich grupy), względnie czy stosowanie tych przepisów nie prowadzi do naruszenia zasady równego traktowania przez nieuzasadnioną dyferencjację sytuacji prawnej określonych podmiotów (ich grup), na przykład przez nałożenie dodatkowych obowiązków.

Oceniając ewentualną dyferencjację sytuacji prawnej poszczególnych ubezpieczonych (ich grup), należy mieć na uwadze, że - jak zauważono wyżej - całe rozumowanie na temat równości w prawie sprowadza się do oceny przyjęcia danego kryterium klasyfikacji za uzasadnione. Jako uzasadnienie dyferencjacji sytuacji prawnej grup podmiotów podstawowe znaczenie mają zaś między innymi zasady sprawiedliwości społecznej. Reguła równości jest tylko jedną z reguł sprawiedliwości, bowiem rozdziałem sprawiedliwym może być zarówno rozdział równy, jak i nierówny. Należy jednak mieć na uwadze, że zasada równego traktowania ubezpieczonych dotyczy szczególnej gałęzi prawa - prawa socjalnego o własnej aksjologii wynikającej z funkcji polegającej na realizacji polityki społecznej. Jako jedno z podstawowych zadań polityki społecznej prowadzonej przez władze publiczne można wskazać wyrównywanie szans i sytuacji bytowej obywateli w drodze niwelowania różnic zbyt drastycznych. Innymi słowy, ponieważ prawo socjalne tworzone jest z uwagi na istniejące nierówności i konieczność ich (częściowego) wyrównywania, jego normy z definicji różnicują sytuację prawną adresatów. Owa dyferencjacja nie jest przy tym uważana za przejaw nierówności, ale prawną formę realizacji sprawiedliwości rozdzielczej oraz wyrównawczej, a także solidarności społecznej, uzasadniającej - w opozycji do zasady wzajemności - brak pełnej proporcjonalności między składką a świadczeniem oraz schematyzm i warunkowość świadczeń. Dla oceny, na ile określona regulacja dotycząca systemu ubezpieczeń społecznych realizuje lub narusza zasadę równego traktowania ubezpieczonych oraz czy ewentualna

'dyferencjacja sytuacji prawnej jest dopuszczalna, czy też stanowi niedozwoloną dyskryminację, istotne znaczenie mają więc zasady sprawiedliwości społecznej oraz zasada solidarności społecznej.

Gdy chodzi o zasadę sprawiedliwości społecznej, Trybunał Konstytucyjny ustala jej sens nie tylko biorąc pod uwagę art. 2 Konstytucji RP, ale również nawiązanie do idei sprawiedliwości w Preambule Konstytucji RP oraz treść art. 1 stanowiącego, że Rzeczypospolita Polska "jest dobrem wspólnym wszystkich obywateli". Z kolei co do zasady solidarności społecznej, Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 11 lutego 1992 r. (K 14/91, OTK 1992 nr 1, poz. 7) stwierdził, że uzasadnieniem funkcji redystrybucyjnej ubezpieczeń jest zasada solidarności społecznej, nakazująca rozłożenie ciężaru świadczeń na szerszą zbiorowość osób objętych zakresem ubezpieczeń społecznych. Także w wyroku Trybunału konstytucyjnego z dnia 7 stycznia 2004 r. (K 14/03, OTK-A 2004 nr 1, poz. 1) podkreślono wątek finansowy zasady solidarności, zauważając, że dostęp do świadczeń finansowanych ze środków publicznych musi być równy dla wszystkich obywateli, niezależnie od ich sytuacji materialnej. Proklamowana w analizowanym przepisie równość w dostępie do świadczeń opieki zdrowotnej stanowi rozwinięcie wyrażonej w art. 32 Konstytucji zasady równości oraz koncepcji solidaryzmu społecznego. Zasady korzystania ze świadczeń opieki zdrowotnej w tym zakresie są bowiem niezależne od zakresu partycypacji poszczególnych członków wspólnoty obywatelskiej w tworzeniu zasobu środków publicznych stanowiących źródło ich finansowania. Z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego wynika zatem obraz zasady solidarności przede wszystkim jako uzasadnienia nabywania uprawnień przez osoby uboższe, milcząco: na koszt osób lepiej sytuowanych, a zatem uzasadnienie nierównego traktowania podmiotów.

Z kolei co do - przywoływanego przez zwolenników odejścia od wyników językowej wykładni art. 18 ust. 9 i 10 ustawy systemowej na rzecz wykładni funkcjonalnej - przepisu art. 2a tej ustawy, stanowi on, że ustawa stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny (ust. 1). Zasada równego traktowania dotyczy w szczególności: warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych, obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne, obliczania wysokości świadczeń, okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń (ust. 2). Ubezpieczony, który uważa, że nie zastosowano wobec niego zasady równego traktowania, ma zaś prawo dochodzić roszczeń z tytułu ubezpieczeń z ubezpieczenia społecznego przed sądem (ust. 3).

Ustęp 1 art. 2a ustawy systemowej obowiązuje w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. Nr 254, poz. 1700 ze zm.), której głównym celem była implementacja przepisów przyjętych przez Unię Europejską w postaci dyrektyw, dzięki czemu Rzeczypospolita Polska miała wypełnić swoje zobowiązania prawnomiędzynarodowe, a ponadto wzmocnić przestrzeganie zasady równego traktowania w poszczególnych aspektach życia społecznego przewidzianych tą ustawą (zob. uzasadnienie projektu ustawy, druk sejmowy VI kadencji, nr 3386). W tym kształcie komentowany przepis obowiązuje od dnia 1 stycznia 2011 r.

Kryteria niedyskryminacji określone w art. 2a ust. 1 są węższe aniżeli kryteria wskazane w art. 1 ustawy nowelizacyjnej z dnia 3 grudnia 2010 r. W ustawie systemowej nie wskazano kryteriów niedyskryminacji ze względu na wyznanie, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną. Powyższe wynika z treści art. 6 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, który zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego i w tym zakresie przepis ten jest zgodny z postanowieniami określonymi w art. 1 dyrektywy Rady 2004/113/WE oraz w art. 3 ust. 1 lit. h dyrektywy Rady 2000/43/WE.

W przepisie tym kryteria niedyskryminacji zostały ograniczone także w porównaniu z art. 32 Konstytucji RP. O ile bowiem Konstytucja RP zakazuje dyskryminacji "z jakiegokolwiek przyczyny", to ustawa tylko ze względu na wymienione kryteria. Należy w tym kontekście zgodzić się z tezą, że ustawa wskazuje płaszczyzny równego traktowania ubezpieczonych jedynie przykładowo, podczas gdy Konstytucja RP proklamuje równość praw we wszelkich sferach życia.

Ponieważ ustawa jest źródłem prawa hierarchicznie niższym od Konstytucji RP, trzeba uznać, że ubezpieczony może powołać się również na inne, poza wymienionymi w art. 2a ustawy systemowej, powody dyskryminacji, na przykład niepełnosprawność, religię, przekonania polityczne, wyznanie, orientację seksualną itp. (por. B. Wagner, Równość w ubezpieczeniach społecznych, [w:] Prawo pracy u progu XXI wieku. Stare problemy i wyzwania współczesności. Materiały z XIII Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów prawa Pracy, Białystok 2001, s. 67; oraz Zasada równego traktowania w ubezpieczeniu chorobowym [w:] B. Wagner, A. Malaka (red.), Ubezpieczenia chorobowe, Iwonicz Zdrój 2010, s. 17).

O ile ustawodawca w art. 2a ust. 1 ustawy systemowej wymienia przesłanki niedyskryminacyjne, to w ust. 2 powołanego przepisu przez użycie słów "w szczególności" w sposób przykładowy określa, czego na gruncie ubezpieczeń społecznych dotyczy zasada równego traktowania. Lista ta nie jest wyczerpująca, co oznacza, że w tych sprawach (a także innych związanych z regulacją zawartą w ustawie) nie ma podstaw prawnych do czynienia między ubezpieczonymi różnic związanych z kryteriami niedyskryminacyjnymi wymienionymi w art. 2a ust. 1 ustawy systemowej.

Wypada zauważyć, że art. 2a ustawy systemowej odnosi równe traktowanie ubezpieczonych w zakresie wszystkich rodzajów ubezpieczeń przewidzianych w ustawie (tj. emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego) i dotyczy wszystkich osób podlegających obowiązkowi przynajmniej jednego ubezpieczenia. Odmienność rodzajów ubezpieczeń społecznych oraz wielość tytułów ubezpieczeniowych powodują, że regulacja dotycząca warunków nabywania prawa do świadczeń z poszczególnych ubezpieczeń oraz zasad ustalania ich wysokości i wypłaty są - w odniesieniu do określonych grup ubezpieczonych - znacznie zróżnicowane. Ustawodawca przyjął przy tym różne kryteria tej dyferencjacji, zarówno wskazane w art. 2a ustawy systemowej (płeć, stan cywilny, stan rodzinny), jak też inne, np. rodzaj, charakter i tytuł ubezpieczenia, okres ubezpieczenia, wiek, stopień

niezdolności do pracy, stan zdrowia. Ponieważ podmiotowa podległość poszczególnym rodzajom ubezpieczeń w zakresie ich przymusu, dobrowolności oraz wyłączeń została wyznaczona odmiennie, o równym traktowaniu ubezpieczonych można mówić w sposób uprawniony tylko w odniesieniu do osób podlegających każdemu z tych ubezpieczeń z osobna. Płeć, stan cywilny i stan rodzinny różnicują sytuację ubezpieczonych we wszystkich rodzajach ubezpieczeń, a ubezpieczeni nie są traktowani jednakowo ani w zakresie warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych (różnicuje ich zasadniczo tytuł ubezpieczenia), ani w zakresie obowiązku opłacania składek (ten ciąży na płatniku, którym nie zawsze jest ubezpieczony), ani obliczania wysokości świadczeń (zwłaszcza w ubezpieczeniu chorobowym), ani w zakresie okresu wypłaty świadczeń i zachowania do nich prawa (8. Wagner, Zasada równego traktowania w ubezpieczeniu chorobowym [w:] 8. Wagner, A. Malaka (red.), Ubezpieczenia chorobowe, Iwonicz Zdrój 2010, s. 18).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 stycznia 2002 r., II UKN 58/01 (OSNP 2003 nr 21, poz. 523) skonstatował, że z przepisu art. 2a ustawy systemowej nie da się wywieść zakazu wprowadzania zróżnicowanych systemów ubezpieczenia (zabezpieczenia) społecznego dla pracowników i dla osób prowadzących działalność gospodarczą, a w konsekwencji różnicowania świadczeń przysługujących ubezpieczonym należącym do różnych systemów ubezpieczenia. Należy wskazać, że swoboda ustawodawcy do kształtowania systemów ubezpieczenia społecznego, w tym określania świadczeń w ramach poszczególnych systemów ubezpieczenia, jest szeroka, kwestia zaś celowości i słuszności wprowadzenia odrębnej regulacji w ubezpieczeniu osób prowadzących działalność gospodarczą nie podlega ocenie sądów powszechnych rozpoznających sprawy z zakresu zabezpieczenia społecznego". Podobne zapatrywanie można znaleźć w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2006 r., III UZP 3/05 (OSNP 2007 nr 5-6, poz. 840, czy w wyroku z dnia 28 stycznia 2010 r., II UK 199/09 (LEX nr 583811). W postanowieniu z dnia 8 lutego 2006 r., III UZP 3/05, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że równe traktowanie ubezpieczonych nie oznacza "jednakowości" stosunków ubezpieczenia społecznego wszystkich ubezpieczonych i każdego z nich. Zasady nabywania prawa do świadczeń przez ubezpieczonych będących pracownikami mogą być ukształtowane inaczej niż ubezpieczonych z innych tytułów, w tym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę nakładczą. Podobne stanowisko zajął Trybunał Konstytucyjny między innymi w wyroku z dnia 12 września 2000 r. (K 1/00, OTK 2000 nr 6, poz. 185) stwierdzający, że przepis art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest zgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP. Oznacza to, że zasady nabywania prawa do świadczeń przez ubezpieczonych będących pracownikami mogą być ukształtowane inaczej niż ubezpieczonych z innych tytułów, w tym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę nakładczą.

Wracając do przedmiotowej sprawy należy zadać pytanie, czy odmiennie potraktowanie przez ustawodawcę osób prowadzących pozarolniczą działalność w zakresie prawa do miarkowania podstawy wymiaru składek w trybie art. 18 ust. 9 i ust. 10 ustawy systemowej w zależności od wysokości zadeklarowanej kwoty tejże podstawy, ma oparcie w konstytucyjnych zasadach sprawiedliwości społecznej i

solidarności oraz nie narusza wyrażonej w art. 2a ustawy systemowej zasady równego traktowania ubezpieczonych.

W powołanym wyżej wyroku z dnia 20 września 2017 r., I UK 341/16, Sąd Najwyższy zauważył, że przekroczenie granicy wykładni językowej art. 18 ust. 9 i ust. 10 ustawy systemowej nie znajduje dostatecznie silnego uzasadnienia także przez odwołanie się do art. 2a ustawy systemowej. Uzasadniając swoje stanowisko w tej kwestii Sąd Najwyższy podkreślił, że w przypadku ubezpieczonych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i ich wysokość nie są powiązane z osiągniętym faktycznie przychodem, lecz wyłącznie z istnieniem tytułu ubezpieczenia i zadeklarowaną przez ubezpieczonego kwotą, niezależnie od tego czy ubezpieczony osiąga dochody i w jakiej wysokości. A zatem prawodawca pozwolił tej kategorii ubezpieczonych podjąć samodzielnie decyzję odnośnie do wskazania przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek, ograniczając jego wysokość wyłącznie w odniesieniu do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, mimo iż wysokość wypłacanych przez organ rentowy świadczeń jest zazwyczaj nieekwiwalentna w stosunku do wkładu ubezpieczonego, zwłaszcza w przypadku krótkiego okresu opłacania składek od wyższej niż minimalna podstawy wymiaru składek. Stąd mając na uwadze między innymi funkcję redystrybucyjną ubezpieczeń społecznych i równowagi budżetowej, inne są uprawnienia ubezpieczonych deklarujących najniższą podstawę wymiaru składek od uprawnień ubezpieczonych deklarujących wyższą podstawę wymiaru składki. Zróznicowanie wynikające z art. 18 ust. 9 i 10 ustawy systemowej nie narusza więc zasady równego traktowania ubezpieczonych. Wprost przeciwnie powoduje, że składka ubezpieczeniowa jest dostosowana do świadczeń otrzymywanych przez ubezpieczonego z tytułu ziszczenia się ryzyka chorobowego.

Trzeba jednak zastanowić się nad aktualnością powyższej argumentacji po nowelizacji 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; dalej jako ustawa zasiłkowa), dokonanej ustawą z dnia 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1066).

Warto zauważyć, że występowanie relacji między kwotą opłaconej składki a ryzykiem ubezpieczeniowym oraz wysokością świadczeń wypłacanych w przypadku zaistnienia zdarzenia ubezpieczeniowego zostało uznane za jeden z fundamentów racjonalnego systemu ubezpieczeniowego (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 kwietnia 2008 r., SK 96/06 (OTK ZU 2008 nr 3A, poz. 40). W wyroku z dnia 7 listopada 2007 r., K 18/06 (OTK ZU 2007 nr 10A, poz. 122) Trybunał przypomniał, że ubezpieczenia społeczne opierają się na zasadzie wzajemności, która polega na tym, że nabycie prawa do świadczenia ubezpieczeniowego i jego wysokość są uzależnione od wkładu finansowego w postaci składek. Trafnie relacji między składką i świadczeniem nie rozpatruje się w kategoriach cywilnoprawnych, przyjmując, że w prawie ubezpieczeń społecznych zasada ekwiwalentności świadczeń jest modyfikowana przez zasadę solidarności społecznej. Przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionej składki nie powinien pozostać w oderwaniu od ustawowych

regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń i powodować konieczność pokrycia świadczeń z funduszy zebranych przez innych ubezpieczonych.

Wypada zatem przypomnieć, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego przysługującego osobie ubezpieczonej niebędącej pracownikiem, w tym prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub współpracującej przy prowadzeniu takiej działalności, stosuje się art. 48-52 ustawy zasiłkowej oraz - z mocy art. 52 - odpowiednio przepisy tej ustawy dotyczące sposobu określania podstawy wymiaru zasiłku ubezpieczonym pracownikom. W odniesieniu do zasiłku macierzyńskiego są to przepisy art. 36 ust. 2-4, art. 38 ust. 1, art. 42, art. 43, art. 48 ust. 1 i art. 48a-50. Stosownie do art. 48 ust. 1 ustawy, zasiłek oblicza się od kwoty przychodu osiągniętego z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. W zależności od czasu, jaki upływa od chwili rozpoczęcia działalności do chwili zaistnienia ryzyka ubezpieczenia i powstania prawa do świadczeń, za podstawę wymiaru zasiłku przyjmuje się albo przychód za okres 12 miesięcy (art. 48 ust. 1), albo przychód osiągnięty w krótszym okresie, jeżeli przesłanka prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypełniła się przed upływem 12 miesięcy prowadzenia działalności (art. 36 ust. 2 w związku z art. 48 ust. 2 i art. 52 ustawy zasiłkowej). W każdym z tych wypadków podstawę wymiaru zasiłku stanowi przychód osiągnięty za pełne miesiące kalendarzowe. Z powyższego wynika, że osoba prowadząca pozarolniczą działalność, która przystąpiła dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego i w okresie tego ubezpieczenia stała się niezdolna do pracy, z chwilą ziszczenia się ryzyka tego ubezpieczenia nabywała prawo do zasiłku chorobowego, którego wysokość zależna jest od zadeklarowanej przez nią kwoty stanowiącej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe - co do zasady w okresie 12 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do zasiłku, chyba że do momentu ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego podlegała ona ubezpieczeniu dobrowolnemu krócej niż 12 miesięcy, bo wtedy podstawę wymiaru zasiłku stanowił przychód w rozumieniu art. 3 pkt 4 ustawy, czyli zadeklarowana kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe po odliczeniu kwoty określonej w tym przepisie, tj. kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe.

W związku z wejściem w życie przepisów wspomnianej ustawy nowelizującej z dnia 15 maja 2015 r., zmieniono - z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2016 r. - zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłków dla przedsiębiorców, którzy przed nabyciem prawa do zasiłku podlegali ubezpieczeniu chorobowemu krócej niż 12 miesięcy kalendarzowych, dodając do ustawy zasiłkowej art. 48a. W uzasadnieniu projektu ustawy zmieniającej podkreślono, że dotychczasowe rozwiązania sprzyjały powstawaniu nadużyć, gdy po bardzo krótkim okresie ubezpieczenia chorobowego (1-2 miesiące) z wysoką podstawą wymiaru składek następował długi okres pobierania zasiłku. Stąd nowa regulacja dotycząca ustalania podstawy wymiaru zasiłku dla przedsiębiorców o krótszym niż roczny staż ubezpieczenia chorobowego wprowadza - w miejsce zadeklarowanej kwoty stanowiącej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe - sumę najniższej podstawy wymiaru

składki oraz 1/12 kwot nadwyżek ponad najniższą podstawę za każdy miesiąc ubezpieczenia. Chodzi o uśrednienie podstawy wymiaru składki i w konsekwencji podstawy wymiaru zasiłku w przypadku krótkiego okresu ubezpieczenia chorobowego i zadeklarowanego przychodu przekraczającego najniższą podstawę wymiaru składki. Przepis ten odnosi się jednak tylko do osób, które do momentu ziszczenia się ryzyka ubezpieczenia chorobowego podlegały temu ubezpieczeniu przez co najmniej jeden pełny miesiąc kalendarzowy. Wobec osób, których prawo do świadczeń powstało przed upływem jednego pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego przewidziano substytucję proporcjonalnej wielkości przychodu kwotami zastępczymi, odpowiednio, w odniesieniu do osób wykonujących zatrudnienie na podstawie umowy o pracę - kwotą wynagrodzenia, które ubezpieczony pracownik osiągnąłby, gdyby pracował cały miesiąc (w art. 37 ustawy zasiłkowej), a w odniesieniu do innych ubezpieczonych - kwotami wskazanymi w art. 49 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Stosownie do tego przepisu, przy ustalaniu podstawy wymiaru dla ubezpieczonych niebędących pracownikami, przychód pochodzący z niepełnego miesiąca kalendarzowego, ze względu na powstanie przesłanki prawa do zasiłku macierzyńskiego przed jego upływem, zastępowany jest kwotami zastępczymi wskazanymi w pkt 1-4. Dla ubezpieczonych wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia przyjmuje się kwotę przychodu określoną w umowie, przypadającą za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku, po odliczeniach albo kwotę przychodu innych ubezpieczonych, z którymi płatnik zawarł takie same lub podobne umowy (art. 49 ust. 1 pkt 2); dla członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, przeciętny miesięczny przychód innych członków spółdzielni (art. 49 ust. 1 pkt 3), a dla osób wykonujących pracę nakładczą - przeciętny miesięczny przychód osób wykonujących pracę nakładczą na rzecz danego płatnika (art. 49 ust. 1 pkt 4). Inaczej - ze względu na niecelowość porównania z przychodami innych ubezpieczonych i brak możliwości uzupełnienia w inny sposób przychodu z niepełnego miesiąca - określono kwotę zastępującą miesięczny przychód w przypadku ubezpieczonych, dla których określono najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe. W art. 49 ust. 1 pkt 1 ustawy postanowiono, że w odniesieniu do tych osób podstawę wymiaru zasiłku stanowi ta najniższa podstawa wymiaru składek, po odliczeniach, o których mowa w art. 3 pkt 4 ustawy, czyli po potrąceniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe. Nie chodzi zatem o rzeczywisty niepełny lub uzupełniony w jakiś sposób dochód rzeczywisty, lecz o podstawę wymiaru składki ustaloną w kwocie najniższej. Dla tych ubezpieczonych tak ustalona kwota odpowiada kwocie przychodu za pełny miesiąc prowadzenia działalności gospodarczej i zastępuje kwotę zadeklarowaną.

Z mocy wspomnianej wyżej ustawy nowelizacyjnej z dnia 15 maja 2015 r. dokonano też zmiany art. 49 ustawy zasiłkowej, przez dodanie ustępu 3 w brzmieniu: w przypadku ubezpieczonego, dla którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe stanowi zadeklarowana kwota, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, a okres tego ubezpieczenia rozpoczął się po przerwie nieprzekraczającej 30 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu,

stosuje się odpowiednio przepisy art. 48a. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego: 1) przyjmuje się miesięczną najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz kwotę zadeklarowaną, w przeliczeniu na pełny miesiąc kalendarzowy ubezpieczenia, w części przewyższającej najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, za miesiąc kalendarzowy, w którym powstała niezdolność do pracy, po odliczeniach, o których mowa w art. 3 pkt 4; 2) w liczbie pełnych miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia, o której mowa w art. 48a ust. 1 pkt 2, uwzględnia się również miesiąc kalendarzowy, w którym powstała niezdolność do pracy.

Nasuwa się pytanie, czy mając na uwadze funkcję redystrybucyjną ubezpieczeń społecznych i równowagi budżetowej, wobec istotnego ograniczenia działalności na wysokość świadczeń z ubezpieczenia chorobowego przez deklarowanie odpowiedniej kwoty podstawy wymiaru składek i uzyskiwania świadczeń nieekwiwalentnych w stosunku do wkładu ubezpieczonego do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, nadal istnieje uzasadnienie dla różnicowania w kontekście art. 18 ust. 9 i 10 ustawy systemowej sytuacji ubezpieczonych deklarujących podstawę wymiaru składek w kwocie równej i w kwocie wyższej od minimalnej.

Mając na względzie doniosłość przedstawionego przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu zagadnienia prawnego, zaistniała rozbieżność wykładni i stosowania przepisów art. 18 ust. 9 i 10 ustawy systemowej przez sądy powszechne oraz wątpliwości co do aktualności zarysowującej się linii orzeczniczej Sądu Najwyższego w tej kwestii, z mocy art. 390 § 1 zdanie drugie k.p.c. postanowiono o przekazaniu zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego.

Umorzenie należności składkowych (III UZP 4/19)

Postanowieniem z dnia 20 marca 2019 r. Sąd Apelacyjny w W. przedstawił do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne:

czy zachowanie 12-miesięcznego terminu z art. 1 ust. 11 ustawy z dnia 9 listopada 2012 r. o umorzeniu należności powstałych z tytułu nieopłaconych składek przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność (Dz.U. 2012r., poz. 1551) do spłaty niepodlegających umorzeniu należności, o których mowa w art. 1 ust. 10 stanowi dodatkowy (w stosunku do regulacji z art. 1 ust. 10) warunek umorzenia należności, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 6 w.w. ustawy?

Zagadnienie wyłoniło się przy rozpatrywaniu odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w W. odmawiającej Annie D. umorzenia należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 27 września 2016 r. oddalił odwołanie i podniósł w uzasadnieniu, że niepodlegające umorzeniu należności w zakresie kosztów egzekucyjnych nie zostały przez odwołującą się uregulowane w terminie ustawowym tj. do dnia 29 maja 2015r a więc nie spełniła przesłanek ustawowych pozwalających

na umorzenie należności z tytułu składek określonych decyzją z dnia 28 kwietnia 2014r.

Przy rozpoznawaniu apelacji wniesionej przez Annę D. wyłoniło się wskazane wyżej zagadnienie prawne. Sąd Apelacyjny uznał, że od wykładni art. 1 ust. 10 i 11 ustawy z dnia 9 listopada 2012 r. o umorzeniu należności powstałych z tytułu nieopłaconych składek przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność (Dz.U. 2012r., poz. 1551), określenia wzajemnej relacji między tymi przepisami oraz określenia charakteru terminu przewidzianego w art. 1 ust. 11 ustawy abolicyjnej zależy zaś kształt rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Z ustalonego bowiem, niespornego stanu faktycznego wynika, że Anna D. nie miała określonych w decyzji z dnia 28 kwietnia 2014r. kwot należności niepodlegających umorzeniu, które w świetle art. 1 ust. 11 ustawy abolicyjnej miała uregulować w terminie 12 miesięcy od uprawomocnienia się tej decyzji tj. do dnia 29 maja 2015r., ale decyzji tej nie zaskarżyła i decyzja ta jest prawomocna. Na potrzeby niniejszej sprawy Sąd Apelacyjny przyjął, że przedmiot tego postępowania zakreśla wyłącznie decyzja z dnia 26 stycznia 2016r. odmawiająca umorzenia należności i odwołanie od niej, więc okoliczność braku skonkretyzowania należności niepodlegających umorzeniu w decyzji z dnia 18 kwietnia 2014r nie stanowi podstawy do uchylenia zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go decyzji i przekazania sprawy bezpośrednio organowi rentowemu, (por. uzasadnienia postanowień Sądu Najwyższego: z 8 sierpnia 2017r, I UZ 25/17; z 7 lutego 2018r. II UZ 111/17; z 15 maja 2018r. II UZ 11/18). Trzeba jednak zastrzec, że w orzecznictwie prezentowane jest również odmienne stanowisko - przyjmujące, że brak skonkretyzowania należności niepodlegających umorzeniu w decyzji ustalającej warunki umorzenia należności składkowych, uzasadnia nawet w przypadku niezaskarżenia tej decyzji, uchylenie decyzji odmawiającej umorzenia należności i przekazanie sprawy do organu rentowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 września 2017r. II UZ 52/17; postanowienie Sądu Najwyższego z 17 października 2017r. II UZ 63/17).

Sąd Apelacyjny podkreślił, że zgodnie z art. 1 ust. 11 ustawy abolicyjnej „Niepodlegające umorzeniu należności, o których mowa w ust. 10, podlegają spłacie w terminie 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się decyzji, o której mowa w ust.8.” a zatem decyzji określającej warunki umorzenia. Jest bezsporne, że w powyższym, dwunastomiesięcznym terminie Anna D. nie uregulowała zaległości z tytułu kosztów egzekucyjnych niepodlegających umorzeniu a należnych w związku z prowadzonym postępowaniem egzekucyjnym dotyczącym wierzytelności z tytułu składek.

Zgodnie z art. 1 ust. 10 ustawy abolicyjnej „warunkiem umorzenia należności, o których mowa w ust. 1 i 6 jest nieposiadanie na dzień wydania decyzji, o której mowa w ust. 13 pkt 1, niepodlegających umorzeniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych, za okres od dnia 1 stycznia 1999r., do opłacenia których zobowiązana jest osoba prowadząca pozarolniczą działalność lub płatnik składek, o którym mowa w ust.2, oraz należnych od tych składek odsetek za zwłokę, opłat prolongacyjnych, kosztów upomnienia, opłat dodatkowych, a także kosztów egzekucyjnych naliczonych przez dyrektora oddziału Zakładu

Ubezpieczeń Społecznych, naczelnika urzędu skarbowego lub komornika sądowego.” Jest bezsporne, że według stanu na dzień wydania decyzji rozstrzygającej o przedmiotowym wniosku tj. 26 stycznia 2016r. Anna Dukat nie posiadała niepodlegających umorzeniu należności wymienionych w art. 1 ust. 10, bowiem niepodlegające umorzeniu należności z tytułu kosztów egzekucyjnych uregulowała w dniu 24 listopada 2015r.

Gdyby zatem uznać, że przepisy art. 1 ust. 10 i ust. 11 mają charakter równorzędny i przewidziane w art. 1 ust. 11 (j.w.) spłacenie należności w określonym terminie jest dodatkowym do przewidzianego w art. 1 ust. 10 warunkiem koniecznym do wydania decyzji o umorzeniu należności, o której mowa w art. 1 ust. 13 pkt 1 ustawy abolicyjnej, to odwołanie od zaskarżonej decyzji nie miałoby uzasadnionych podstaw niezależnie od tego, że odwołująca się ww. należności uregulowała w dniu 24 listopada 2015r.

Za takim stanowiskiem przemawia, zdaniem Sądu Apelacyjnego, ratio legis ustawy, która wprowadza wyjątek od zasady- obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w zakresie skutków prawnych nieopłacenia należnych składek w terminie i ratio legis wprowadzenia do tej ustawy unormowania zawartego w art. 1 ust. 11. Skoro instytucja umorzenia należności składkowych ma charakter wyjątkowy i ustawa ją wprowadzająca obok warunku z art. 1 ust. 10 przewiduje w art. 1 ust. 11 termin do spłacenia należności nie podlegających umorzeniu, to wolą ustawodawcy było nie tylko ustanowienie terminu odrębnego od przewidzianego w art. 1 ust. 10, ale nadto nadanie mu rangi normy bezwzględnie obowiązującej przez użycie trybu „podlegają spłacie”. W innym przypadku, termin ten miałby charakter wyłącznie instrukcyjny i bez rangi „warunku umorzenia należności składkowych”, nie miałby istotnego znaczenia, gdyż podstawy umorzenia mieściłyby się wyłącznie w dyspozycji art. 1 ust. 10 ustawy. Za taką interpretacją art. 1 ust. 11 przemawia, zdaniem Sądu Apelacyjnego również i to, że w art. 1 ust. 13 w obu przewidzianych sytuacjach faktyczno-prawnych tj. w razie spełnienia i w razie niespełnienia warunku z art. 1 ust. 10 ustawy ustawodawca nakazał uwzględnienie m.in. unormowania z ustępu 11.

Natomiast gdyby uznać, że przewidziany w art. 1 ust. 11 termin ma charakter instrukcyjny i że przepis ten nie wprowadza dodatkowego - obok wynikającego z art. 1 ust. 10 warunku do wydania decyzji o umorzeniu należności, o której mowa w art. 1 ust. 13 pkt 1 ustawy abolicyjnej, to odwołanie od zaskarżonej decyzji miałyby uzasadnione podstawy, bowiem odwołująca się uregulowała należności w dniu 24 listopada 2015r a zatem na dzień wydania zaskarżonej decyzji nie posiadała zaległości, o których mowa w tym przepisie. Za takim stanowiskiem przemawia w ocenie Sądu Apelacyjnego okoliczność, że przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych winny być wykładane w sposób ścisły (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2008 r., I UZP 6/08, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 120 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1999 r., II UKN 187/99, OSNAPiUS 2001 Nr 4, poz. 121; z dnia 16 sierpnia 2005 r., OSNP 2006 nr 13-14, poz. 218; z dnia 25 czerwca 2008 r., II UK 315/07, LEX nr 496396), co oznacza w zasadzie prymat dyrektyw wykładni językowej w odniesieniu do pozostałych metod wykładni, w tym wykładni systemowej i wykładni historycznej lub celowościowej.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2018r. I UK 118/17, Lex nr 2552682) Skoro zatem ustawodawca w art. 1 ust. 10 użył sformułowania „warunkiem umorzenia należności” a w art. 1 ust. 11 takiego sformułowania nie użył, to ranga norm wynikających z tych przepisów jest inna. Osoby, do których adresowana jest ustawa abolicyjna, powinny mieć możliwość ustalenia, jakie warunki muszą spełnić by skorzystać z możliwości umorzenia składek i taki warunek w sposób jasny określa art. 1 ust. 10. Przepis art. 1 ust. 11 nie tylko nie określa 12 miesięcznego terminu do spłaty należności niepodlegających umorzeniu jako warunku do umorzenia należności składkowych, ale nawet nie przewiduje sankcji za niedotrzymanie tego terminu. Za taką ścisłą interpretacją przepisów ustawy abolicyjnej przemawia, zdaniem Sądu Apelacyjnego, stanowisko Sądu Najwyższego przyjmujące, że w decyzji warunkowej wydanej na podstawie art. 1 ust.8 organ rentowy ma obowiązek wskazać obok kwot należności podlegających umorzeniu również kwoty niepodlegających umorzeniu należności składkowych przypadających do spłaty (postanowienie z 11.10.2016r. IUZ 18/16, postanowienie z 14.02.2017r. IUZ 58/16, postanowienie z 8.08.2017r. IUZ 25/17, postanowienie z 26.09.2017r. IIUZ 52/17, postanowienie z 17.10.2017r. IIUZ 63/17, postanowienie z 7.02.2018r. IIUZ 111/17 czy postanowienie z 14.02.2018r. I UZ 67/17). W orzeczeniach tych podkreśla się bowiem, że skoro przesłanką warunku umorzenia należności składkowych jest nieposiadanie na dzień wydania decyzji o umorzeniu należności umorzeniu niepodlegających, to organ rentowy powinien ten warunek skonkretyzować w decyzji warunkowej przez wskazanie stosownych kwot. Osoba występująca z wnioskiem o umorzenie powinna bowiem wiedzieć, jakie kwoty - zdaniem organu rentowego - przypadają do zapłaty, aby mieć możliwość ich ewentualnego zakwestionowania w odwołaniu od decyzji określającej warunki umorzenia. Trzeba jednak wskazać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest również stanowisko przeciwnie powyższemu a przyjmujące, że decyzja warunkowa, o której mowa w art. 1 ust. 8 ustawy abolicyjnej nie musi zawierać skonkretyzowania rodzaju, okresów i kwot niepodlegających umorzeniu należności (por. postanowienia z dnia 3 października 2017 r., II UZ 45/17 oraz z dnia 19 września 2017 r., II UZ 49/17). Przyjmuje się, że skoro ustawodawca, określając warunki umorzenia, posługuje się zwrotem o „nieposiadaniu niepodlegających umorzeniu składek” a w świetle całej ustawy nie budzi wątpliwości, że chodzi o składki nieopłacone w ustawowym terminie (wraz z pozostałymi należnościami) według stanu na dzień wydania decyzji o umorzeniu należności, to jest to warunek możliwy do zweryfikowania na dzień podjęcia decyzji co do umorzenia należności i dlatego nie może być sformułowany w decyzji inaczej niż przez przywołanie treści stosownego przepisu. Zauważa się przy tym, że interes płatnika składek w tym zakresie dostatecznie zabezpiecza art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 grudnia 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2019.300 j.t.), uprawniający zainteresowanego do wystąpienia z wnioskiem o wydanie decyzji określającej wysokość zaległości składkowych, a ponadto, należycie dbający o swoje interesy płatnik powinien na bieżąco monitorować opłacanie składek pod kątem ewentualnego zadłużenia, także zwracając się o stosowne informacje do organu rentowego.

Podstawa obliczenia emerytury (III UZP 5/19)

Postanowieniem z dnia 11 kwietnia 2019 r. Sąd Najwyższy przekazał do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego następujące zagadnienie prawne:

"Czy przepis art. 25 ust. 1b ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: z. U. z 2018 r. poz. 1270 ze zm.) ma zastosowanie do urodzonej w 1952 r. ubezpieczonej, która od 2008 r. pobierała wcześniejszą emeryturę, warunki uprawniające do przyznania emerytury z powszechnego wieku emerytalnego spełniła w 2012 r., a wniosek o przyznanie jej prawa do emerytury z powszechnego wieku emerytalnego złożyła w 2016 r.?"

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Ewa Przedwojska

Tezy bieżących orzeczeń

Sprawy z zakresu prawa pracy

Nauczyciel

Wyrok SN z dnia 24 października 2018 r., II PK 183/17
Sędzia spraw. M. Pacuda

Wygaśnięcie skierowania do nauczania religii z uwagi na upływ terminu, na jaki zostało ono udzielone, rodzi obowiązek rozwiązania przez szkołę stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela - jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1189 ze zm.).

Opinia o pracy

Wyrok SN z dnia 16 stycznia 2019 r., I PK 143/18
Sędzia spraw. B. Bieniek

Sporządzenie okresowej oceny asystenta sędziego wymaga zastosowania przesłanek z art. 94 pkt 9 k.p. w odniesieniu do kryteriów wymienionych w art. 148 § 2

ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. prawo o ustroju sądów powszechnych (j.t. Dz. U. z 2019 r., poz. 52). Wprowadzenie różnej wagi tych kryteriów przez pracodawcę, zobowiązuje go do uprzedzenia ocenianego o tym fakcie. Na pracodawcy ciąży obowiązek uwzględnienia wszystkich parametrów oceny.

Kara umowna

Wyrok SN z dnia 28 lutego 2019 r., I PK 257/17
Sędzia spraw. P. Prusinowski

Przesłanką miarkowania kary umownej z art. 484 § k.c. w związku z art. 300 k.p. jest zgłoszenie wyraźnego żądania przez dłużnika. Nie jest wystarczające domaganie się oddalenia powództwa.

Podróż służbowa

Wyrok SN z dnia 16 stycznia 2019 r., I PK 224/17
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Umowa o pracę może być samodzielnym źródłem prawa określającym świadczenia z tytułu zwrotu kosztów podróży służbowych kierowców w transporcie międzynarodowym, nawet gdy odwołuje się do przepisów rozporządzenia wykonawczego do art. 77⁵ § 2 k.p.

Wyrok SN z dnia 31 października 2018 r., II PK 191/17
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Koszty noclegu kierowcy w transporcie międzynarodowym może kompensować kwota jednego świadczenia (nazywanego nawet „dieta”), umówiona przez pracownika i pracodawcę z uwzględnieniem postanowień regulaminu wynagradzania i zarządzenia w sprawie diet. Świadczenie to może być niższe niż kwota 25% ryczałtu za nocleg określona w rozporządzeniu wykonawczym do art. 77-5 § 2 k.p.

Stosunek pracy członka zarządu spółki kapitałowej

Wyrok SN z dnia 11 grudnia 2019 r., II PK 241/17
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę prezesowi zarządu spółki z o.o. z powodu odwołania go z tej funkcji ze względu na planowane połączenie spółek i nieprzewidywanie przydzielenia mu funkcji w zarządzie spółki przejmującej ocenia się na chwilę wypowiedzenia umowy o pracę, dlatego wypowiedzenie może być uzasadnione nawet gdy przedłużyło się zakończenie procedury połączenia spółek (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 203 § 1 k.s.h. i art. 10a ust. 6 ustawy o gospodarce komunalnej).

Odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy

Wyrok SN z dnia 19 września 2018 r., I PK 112/17

Sędzia spraw. K. Gonera

Przywrócenie pracownika do pracy w wyniku oceny sądu pracy, że do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.) doszło w wyniku niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę tego stosunku (naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie) otwiera pracownikowi drogę do domagania się odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych (pod warunkiem spełnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności deliktowej opartej na winie - art. 415 k.c.).

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika

Wyrok SN z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17

Sędzia spraw. K. Gonera

Od 1 lipca 2011 r. badania stanu trzeźwości pracownika nie może już przeprowadzić pracownik ochrony zatrudniony przez pracodawcę (bądź inna upoważniona przez niego osoba), może tego dokonać jedynie uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (np. funkcjonariusz Policji, strażnik straży gminnej/miejskiej).

Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem

Wyrok SN z dnia 9 stycznia 2019 r., II PK 246/17

Sędzia spraw. K. Staryk

Dowiedzenie się przez pracownika już po upływie terminu określonego w art. 264 par. 1 k.p., ale w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, że faktycznie nie doszło do likwidacji jego stanowiska pracy, jak podano w wypowiedzeniu umowy o pracę, a na jego miejsce została zatrudniona nowa osoba, uzasadnia wnioski o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (art. 265 par. 1 i 2 k.p.). Od daty dowiedzenia się o tej okoliczności biegnie termin do wniesienia odwołania do sądu. Kwestia ta podlega weryfikacji w toku rozpoznania sprawy.

Układ zbiorowy pracy

Wyrok SN z dnia 13 grudnia 2018 r., I PK 174/17

Sędzia spraw. H. Kiryło

Zamieszczenie w układzie zbiorowym pracy postanowienia o treści tożsamej z art. 241⁷ § 4 k.p. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547) miało jedynie informacyjny i edukacyjny charakter. Tego rodzaju ograniczenie skuteczności wypowiedzenia układu nie było bowiem wyrazem wspólnej decyzji jego stron, gdyż w gestii stron nie leżało odmienne uregulowanie tej problematyki.

Zakaz konkurencji

Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 224/17
Sędzia spraw. M. Pacuda

Zobowiązanie pracownika w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy do informowania pracodawcy o podjęciu jakiejkolwiek działalności lub jakiegokolwiek zatrudnienia, także w podmiocie nieprowadzącym działalności konkurencyjnej, w tym w szczególności z podaniem nazwy tego podmiotu, jego adresu i profilu prowadzonej przez ten podmiot działalności, w oczywisty sposób wykracza poza przedmiot umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, przez co jest niezgodne z art. 101² § 1 k.p. Takie zobowiązanie jest nieważne w całości lub w części zgodnie z art. 58 § 1 lub 3 k.c.

Zasada równego traktowania

Wyrok SN z dnia 5 lutego 2019 r., III PK 12/18
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Znaczenie wieku, stażu pracy, doświadczenia zawodowego nie musi być jednakowe w aspekcie prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę bez dyskryminacji albo zachowania równego traktowania, w szczególności gdy znaczenie ma też dbałość pracownika o dyscyplinę i porządek pracy.

Ochrona pracy kobiet

Wyrok SN z dnia 5 lutego 2019 r., I PK 242/17
Sędzia spraw. R. Spyt

Artykuł 10 pkt 3 dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (Dz.U.UE.L.1992.348.1) wskazuje, że zobowiązanie państw członkowskich nie sprowadza się wyłącznie do wprowadzenia regulacji zakazującej rozwiązywania stosunków pracy, ale także do efektywnego przywracania praw, których objęte tą dyrektywą pracownice zostały pozbawione. Sąd zatem

obowiązany jest udzielić ochrony na podstawie wnoszonego przez pracownicę środka prawnego o charakterze reparatornym, jakim jest roszczenie o przywrócenie do pracy nawet wtedy, gdy wprawdzie stosunek pracy (de iure) nadal trwa, ale następuje faktyczne pozbawienie praw pracowniczych (na skutek mylnego przekonania pracodawcy, że stosunek pracy ustał).

Akcje pracownicze

Wyrok SN z dnia 30 stycznia 2019 r., II PK 194/17
Sędzia spraw. K. Staryk

1. Przy obliczaniu na podstawie art. 36 oraz art. 38b w związku z art. 38d ust. 3 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji, liczby akcji należnych pracownikom przedsiębiorstwa państwowego, które uległo na skutek komercjalizacji przekształceniu w spółkę akcyjną, wniesioną następnie jako aport do nowej spółki, uwzględnia się wartość rynkową akcji całej skomercjalizowanej spółki, obejmującej również udziały w zależnej spółce z o.o.

2. Opinia biegłego księgowego z zakresu wyceny przedsiębiorstw i księgowości, sporządzona w trybie art. 503 § 1 k.s.h. w procesie konsolidacji spółek i niezakwestionowana przez te podmioty, nie zwalniała Skarbu Państwa, reprezentowanego przez adekwatnego Ministra, z obowiązku prawidłowego obliczenia liczby akcji, przysługujących pracownikom, według zasad określonych w art. 36 oraz art. 38b w związku z art. 38d ust. 3 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji, a więc z uwzględnieniem pełnej wartości rynkowej akcji skomercjalizowanej spółki.

Dyskryminacja

Wyrok SN z dnia 7 listopada 2018 r., II PK 210/17
Sędzia spraw. K. Rączka

1. Molestowaniem w rozumieniu art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. jest również takie zastosowanie przez pracodawcę z prawem dopuszczalnych instrumentów, które ze względu na sposób i formę korzystania z przyznanych kompetencji narusza godność pracownika i stwarza wobec niego zastraszającą, wrogą, poniżającą, upokarzającą lub uwłaczającą atmosferę.

2. W sytuacji, gdy pracodawca dostrzega, że atmosfera w pracy oraz emocje części pracowników mogą prowadzić do naruszania godności innych pracowników i stwarzać wobec nich atmosferę zastraszania, wrogości, poniżenia, upokorzenia czy też uwłaczającą ich godności, zobowiązany jest przeciwdziałać zachowaniom, które mogą mieć charakter dyskryminacji.

Nauczyciel

Wyrok SN z dnia 19 marca 2019 r., III PK 29/18

Sędzia spraw. D. Miąsik

1. Stosunek pracy nauczyciela mianowanego nie wygasa z tego powodu, że został nawiązany bez zasięgnięcia przez dyrektora szkoły informacji w KRK przed wydaniem aktu mianowania.

2. Uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy nauczyciela, z którym stosunek pracy zawarł dyrektor szkoły - małżonek tego nauczyciela mimo polecenia wstrzymania się z zatrudnianiem nowych pracowników, jest sprzeczne z art. 8 k.p.

Czas pracy - godziny nadliczbowe

Wyrok SN z dnia 20 marca 2019 r., I PK 258/17

Sędzia spraw. P. Prusinowski

1. Przepis art. 145 k.p. odwołuje się do czynnika podmiotowego. Skrócenie czasu pracy dotyczy pracownika, a nie jego stanowiska pracy czy rodzaju wykonywanej pracy. Praca wykonywana ponad tak ustalone normy czasu pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

2. W art. 129 § 1 k.p. klarownie zestawiono normę dobową z „przeciętną” normą tygodniową. Aspekt systemowy nie pozwala zatem na traktowanie normy dobowej jako „przeciętnej”, czyli bilansującej się w dłuższym niż doba okresie.

Premia

Wyrok SN z dnia 6 lutego 2019 r., II PK 272/17

Sędzia spraw. Z. Myszka

Zmowa stron stosunku pracy o niedokumentowaniu wypłaty należnych pracownikowi świadczeń premiowych, dokonana z naruszeniem art. 462 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., powinna obciążać obie „zmawiające się” strony, które obarcza obustronne ryzyko bezprawnego ukrywania, zatajania lub braku obiektywnych możliwości zweryfikowania wypłat zatajanych lub „ukrytych” należności ze stosunku pracy, jeżeli obie strony takiego nielegalnego procederu zmierzały w taki sposób do pogwałcenia przepisów prawa pracy, ale także do nadużycia lub obejścia przepisów prawa podatkowego w sposób zagrożony sankcjami karno-skarbowymi, oraz obejścia obowiązku rzetelnego opłacania składek na obowiązkowe pracownicze ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

Emerytura

Wyrok SN z dnia 24 października 2018 r., II UK 208/17
Sędzia spraw. M. Pacuda

Użyty w art 9 pkt 3 Umowy o zabezpieczeniu społecznym zawartej w dniu 2 kwietnia 2008 r. między Rzeczpospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi (Dz.U. z 2009 r. Nr 46, poz. 374) zwrot „korzystniejsze” należy rozumieć jako wyższe nominalnie.

Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2018 r., II UK 443/17
Sędzia spraw. J. Kuźniar

Podanie przez ubezpieczonego we wniosku o emeryturę niezgodnej z prawdą informacji o niepozostawaniu w zatrudnieniu może być uznane za "świadome wprowadzenie w błąd" organu rentowego, co uzasadnia uznanie pobranego świadczenia za pobrane nienależnie (art. 138 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - jednolity tekst: Dz. U. z 2018 r., poz. 1270 ze zm.).

Spółdzielnia

Wyrok SN z dnia 13 grudnia 2018 r., I UK 352/17
Sędzia spraw. M. Pacuda

Obowiązki zarządu spółdzielni w postępowaniu określonym w art. 130 ustawy z dnia 16 września 1982 r. prawo spółdzielcze (j.t. Dz. U. z 2018 r., poz. 1285) sprowadzają się do zwołania we właściwym czasie walnego zgromadzenia z równoczesnym zamieszczeniem w porządku obrad „sprawy dalszego istnienia spółdzielni” oraz do niezwłocznego zgłoszenia wniosku do sądu o ogłoszenie upadłości po podjętej uchwale przez walne zgromadzenie o postawieniu spółdzielni w stan upadłości.

Umorzenie należności składkowych (Abolicja składkowa)

Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2019 r., III UK 1/18
Sędzia spraw. J. Strusińska-Żukowska

W sprawie z odwołania od decyzji odmawiającej umorzenia należności powstałych z tytułu nieopłaconych składek (art. 1 ust. 16 w związku z art. 1 ust. 13 pkt

2 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) nie podlega badaniu prawidłowość decyzji z art. 1 ust. 8 tej ustawy ustalającej warunki umorzenia tych należności.

Wyrok SN z dnia 6 listopada 2018 r., I UK 290/17
Sędzia spraw. K. Staryk

W myśl 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) warunkiem umorzenia należności, o których mowa w ust. 1 i 6, jest nieposiadanie na dzień wydania decyzji, o której mowa w ust. 13 pkt 1, niepodlegających umorzeniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych, za okres od dnia 1 stycznia 1999 r. do dnia wydania decyzji

Wyrok SN z dnia 5 lutego 2019 r., III UK 38/18
Sędzia spraw. J. Strusińska-Żukowska

W stosunku do osoby, która w dacie wydania decyzji wstępnej (art. 1 ust. 8 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) nie prowadzi pozarolniczej działalności, warunek spłacenia w terminie 12 miesięcy od daty uprawomocnienia się tej decyzji, niepodlegających umorzeniu składek (art. 1 ust. 10 i 11 tej ustawy) dotyczy wyłącznie tych należności, które istniały w dacie jej wydania.

Zasiłek chorobowy

Wyrok SN z dnia 18 października 2018 r., III UK 160/17
Sędzia spraw. H. Kiryło

Ubezpieczony, który na podstawie art. 17 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.) utracił prawo do zasiłku, pozbawiony jest także możliwości zmniejszenia podstawy wymiaru składek na podstawie art 18 ust. 9 i 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.).

Renta socjalna

Wyrok SN z dnia 24 października 2018 r., II UK 328/17
Sędzia spraw. K. Staryk

Zaburzenia genetyczne lub aberracje chromosomów, które nie wywoływały żadnych objawów utrudniających naukę lub wykonywanie pracy w okresie przed ukończeniem przez ubezpieczonego 18 roku życia, a dopiero po upływie tego okresu stopniowo spowodowały całkowitą niezdolność do pracy, nie mogą być uznane za „naruszenie sprawności organizmu” w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej, implikujące prawo do renty socjalnej.

Ubezpieczenie społeczne rolników

Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2018 r., II UK 414/17
Sędzia spraw. Z. Myszka

Jeżeli gospodarstwo deputatowe spełniało ustawowo określone normy obszarowe uznania go za gospodarstwo rolne, to jego prowadzenie także przez małżonka lub wykonywanie w nim stałej istotnej pracy przez domowników podlegały obowiązkowym rolniczym ubezpieczeniom społecznym, choćby to gospodarstwo rolne stanowiło uposażenie deputatowe uzupełniające zarobki pracownika korzystającego z deputatu rolnego, chyba że wymienione osoby podlegały obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych lub przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym albo miały ustalone prawo do emerytury lub renty czy świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Świadczenie emerytalno-rentowe - zbieg

Wyrok SN z dnia 24 stycznia 2019 r., I UK 426/17
Sędzia spraw. R. Spyt

O wyjątku od zasady pobierania jednego świadczenia z art. 95 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1076; dalej jako ustawa emerytalna) nie decyduje data przyjęcia żołnierza zawodowego do służby wojskowej, ale brak możliwości obliczenia emerytury wojskowej przy uwzględnieniu „cywilnego” stażu emerytalnego.

Renta rodzinna

Wyrok SN z dnia 19 marca 2019 r., III UK 92/18
Sędzia spraw. Z. Myszka

Ponowne obliczenie wysokości emerytury na podstawie art. 110a ustawy emerytalnej wymaga każdorazowo wykazania okresów kontynuowanego opłacania składek na ubezpieczenie społeczne lub emerytalne i rentowe w okresach przypadających w całości lub w części po pierwszorazowym przyznaniu emerytury, które powinny równocześnie przypadać w okresie kolejnych 10 lat kalendarzowych

wybranych przez zainteresowanego z ostatnich 20 lat kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio rok zgłoszenia wniosku o ponowne obliczenie emerytury (art. 15 ust. 1 ustawy emerytalnej) lub w okresie 20 lat kalendarzowych wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu (art. 15 ust. 6), z których nie można wyłączyć ani pomijać lat kalendarzowych, w których były nadal opłacane składki po przyznaniu emerytury.

Ubezpieczenie społeczne rolników

Wyrok SN z dnia 24 stycznia 2019 r., I UK 396/17
Sędzia spraw. M. Pacuda

Za okres ubezpieczenia społecznego rolników, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, może zostać uznany wyłącznie ten okres, za który opłacono składki na to ubezpieczenie, a jedynie w drodze wyjątku od tej zasady może być uznany okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników, za który nie istniał obowiązek opłacania składek, jeśli brak obowiązku opłacania składek wynikał z przepisów ubezpieczeniowych obowiązujących w czasie podlegania ubezpieczeniu.

Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego

Postanowienie SN z dnia 7 marca 2019 r., III UZ 1/19
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

1. Ostateczne określenie ustawodawstwa, lub nawet „decyzja ostateczna”, to pojęcie samodzielne (czyli autonomiczne) w rozumieniu unijnego przedmiotu regulacji koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (art. 16 rozporządzenia Parlamentu i Rady (WE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r., dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego).

2. Brak zastrzeżeń do tymczasowego określenia ustawodawstwa oznacza, że ustalenie ustawodawstwa staje się ostateczne. Wówczas brak „decyzji ostatecznej” nie stanowi przeszkody do wydania decyzji wymiarowej, czyli określającej obowiązek składkowy ubezpieczonego w kraju.

Postanowienie SN z dnia 13 lutego 2019 r., III UZ 42/18
Sędzia spraw. K. Staryk

Jeżeli ustalenie polskiego ustawodawstwa w zakresie ubezpieczeń społecznych poprzedzone było wydaniem przez właściwą instytucję innego kraju unijnego prawomocnej decyzji, zweryfikowanej orzeczeniem sądowym, stwierdzającej brak podlegania ustawodawstwu tego kraju unijnego, które zostało następnie zaaprobowane przez polską instytucję ubezpieczeniową, choćby w decyzji

tymczasowej, należy przyjąć, że doszło całkowitego uzgodnienia statusu ubezpieczeniowego wnioskodawcy. Nie występuje więc potrzeba uchylania przez sąd ubezpieczeń społecznych decyzji polskiej instytucji ubezpieczeniowej i przeprowadzania ponownych postępowań: koordynacyjnego lub koncyliacyjnego, wynikających z unormowań art. 16 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE. L. z 2009 r. Nr 284, str. 1 ze zm.) w związku z art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

Umowa o dzieło

Wyrok SN z dnia 5 marca 2019 r., I UK 486/17
Sędzia spraw. K. Staryk

Sporządzona przez biegłego rewidenta opinia dotycząca sprawozdania finansowego stanowi zindywidualizowany, charakterystyczny i poddający się weryfikacji wytwór (rezultat), który mógłby być pod rządami ustawy z dnia 7 maja 2009 r. o biegłych rewidentach i ich samorządzie, podmiotach uprawnionych do badania sprawozdań finansowych oraz o nadzorze publicznym - i może być również obecnie przedmiotem umowy o dzieło, co w sposób antytetyczny wpływa na subsumpcję art. 6 ust. 1 pkt 4 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e ustawy z dnia 27 sierpnia 2014 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

Składki na ubezpieczenie społeczne - odpowiedzialność za zaległości

Wyrok SN z dnia 19 marca 2019 r., III UK 85/18
Sędzia spraw. Z. Myszka

Stan niewypłacalności dłużnej spółki prawa handlowego występuje w razie utraty zdolności do wykonywania wymagalnych wierzytelności pieniężnych choćby jednego z wierzycieli, które zasługują i wymagają ochrony prawnej w razie wykazanej przez wierzyciela bezskuteczności egzekucji z majątku dłużnej spółki, jeżeli zarządzający nią członkowie zarządu (skarżący) nie wskazywali żadnego mienia, z którego znana im, bo prowadzona przez organ rentowy egzekucja umożliwiłaby zaspokojenie wierzytelności składkowych w znacznej części (art. 11 ust. 1 Prawa upadłościowego w związku z art. 116 § 1 Ordynacji Podatkowej i art. 31 i 32 ustawy systemowej).

Fundusz emerytalny

Wyrok SN z dnia 31 stycznia 2019 r., I UK 421/17
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Ubezpieczony pracownik nie ma roszczenia o zwrot składek, które zostały przekazane zgodnie z prawem przez płatnika pracodawcę do ZUS a potem do otwartego funduszu emerytalnego. Mógł tylko rozporządzić zgromadzonymi środkami na wypadek śmierci. Niedopuszczalne było rozporządzenie ubezpieczonego w ten sposób, że środki te wcześniej otrzyma jego dziecko (na wydatki szkolne albo wesele). Taka treść umowy byłaby nieważna jako niezgodna z ustawą (art. 58 k.c. w związku z art. 107 ustawy z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych).

Działalność gospodarcza - ubezpieczenie społeczne

Wyrok SN z dnia 13 lutego 2019 r., III UK 44/18
Sędzia spraw. Z. Myszka

Okazjonalna sprzedaż odpadów i zapasów palet drewnianych pozostałych po zakończeniu takiej produkcji przez małżonka może sprzeciwić się ustaleniu faktycznego dalszego prowadzenia takiej pozarolniczej działalności produkcyjnej w sposób zorganizowany i ciągły (art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, w aktualnym stanie prawnym - art. 6 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców Dz. U. z 2018 r., poz. 646 ze zm.) wymagany do prawidłowego zweryfikowania decyzji o podleganiu spornemu tytułowi ubezpieczeń społecznych na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 5 i art. 13 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez małżonkę, która zarejestrowała taką działalność wyłączenie dla pozbycia się wcześniej zakończonej produkcji.

Praca tymczasowa

Wyrok SN z dnia 19 marca 2019 r., III UK 84/18
Sędzia spraw. D. Miąsik

Korzystanie przez pracodawcę użytkownika z pracy tego samego pracownika tymczasowego, kierowanego do pracy przez różne agencje pracy tymczasowej powiązane kapitałowo z pracodawcą użytkownikiem, przez czas dłuższy od dozwolonego na mocy art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. nr 166, poz. 1508 ze zm.) uprawnia organ rentowy do stwierdzenia podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia *per facta concludentia* u pracodawcy użytkownika, a nie z tytułu zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej - także w okresie od 24 stycznia 2010 r. do 31 maja 2017 r.

Renta z tytułu niezdolności do pracy

Wyrok SN z dnia 21 lutego 2019 r., II UK 493/17
Sędzia spraw. J. Kuźniar

Jeżeli ubezpieczony (wnioskodawca) w toku postępowania przed organem rentowym dochodzi oznaczonego świadczenia (prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku ze służbą wojskową), fakt, że postępowanie dowodowe prowadzone w toku postępowania odwoławczego przed sądem wskazywało na jego niezdolność do pracy z ogólnego stanu zdrowia, nie obligowało organu rentowego do badania z urzędu uprawnień wnioskodawcy do innego rodzajowo i prawnie świadczenia (por. art. 116 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1270 ze zm. w związku z § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe - Dz.U. z 2011 r., nr 237, poz. 1412). Powyższego nie zmienia regulacja zawarta w § 34 ust. 1 rozporządzenia, zgodnie z którą w razie odmowy prawa do świadczenia, o którego przyznanie zainteresowany zgłosił wniosek, organ rentowy informuje zainteresowanego o możliwości ubiegania się o inne świadczenie lub świadczenie ustalane przez organ rentowy na podstawie odrębnych przepisów, jeżeli z akt sprawy wynika, że miałby do niego prawo, gdy się uwzględni, że może on być stosowany przez organ rentowy jedynie na etapie postępowania administracyjnego, tymczasem wniosek taki został wyraźnie sformułowany dopiero w skardze kasacyjnej.

Wyrok SN z dnia 13 lutego 2019 r., III UK 43/18
Sędzia spraw. K. Staryk

Art. 477¹⁴ § 4 k.p.c. nie pozostaje w korelacji z art. 386 § 3 k.p.c. i nie ma zastosowania w postępowaniu apelacyjnym. Jeżeli „nowe okoliczności”, dotyczące stwierdzenia – określonej w art. 57 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – niezdolności do pracy, zgłoszone w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji, nie spowodowałyby stosowanie do art. 477¹⁴ § 4 k.p.c. uchylenia decyzji organu rentowego i przekazania sprawy do rozpoznania organowi rentowemu, wówczas rozpoznając apelację sąd drugiej instancji jest zobligowany do uzupełnienia dotychczasowych opinii biegłych lekarzy przez dopuszczenie dowodu z opinii nowego biegłego w celu ustalenia, czy wraz z tymi „nowymi okolicznościami” ubezpieczony udowodnił istnienie niezdolności do pracy na datę wydania decyzji przez organ rentowy.

Zasiłek chorobowy

Wyrok SN z dnia 21 lutego 2019 r., I UK 460/17
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

1. Art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej nie ma zastosowania do przychodu uzyskanego z realizacji umowy cywilnoprawnej, w sytuacji objętej regulacją art. 8 ust.

2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Skutek podobny do przewidzianego w art. 41 ust. 2 może wystąpić po ustaniu pracy na rzecz pracodawcy w rozumieniu z art. 8 ust. 2a, gdy zostanie wykonana (zakończona) umowa cywilnoprawna i pozostanie tylko pracownicze zatrudnienie, z którego przychód będzie decydować o podstawie wymiaru zasiłku. Podstawa wymiaru zasiłku może być wówczas zmienna (art. 36 ustawy zasiłkowej). Zmiany będą rzutować odpowiednio na przychód pracownika i podstawę wymiaru zasiłku chorobowego (macierzyńskiego). Zmiana będzie trwała, gdy sytuacja opisana w art. 8 ust. 2a nie wystąpi przez dłuższy okres.

2. Przychód z umowy cywilnoprawnej (o dzieło, zlecenia) wykonywanej na rzecz swojego pracodawcy jest sumowany z przychodem z umowy o pracę i składa się na podstawę wymiaru składek z jednego pracowniczego podlegania ubezpieczeniom społecznym. Nie ma wówczas odrębnego ubezpieczenia z umowy cywilnoprawnej. Oznacza to, że na podstawę zasiłku chorobowego (macierzyńskiego) ubezpieczonego pracownika składają się także przychody z umów cywilnoprawnych, uzyskane w okresie, z którego liczy się podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, nawet gdyby nie było jednej ciągłej umowy cywilnoprawnej, lecz wystąpiły przychody z szeregu takich umów, nawet różnych.

Wyrok SN z dnia 30 stycznia 2019 r., II UK 531/17
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Decyzja o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego wiąże organ rentowy w sprawie z wniosku ubezpieczonego o zasiłek chorobowy, co oznacza, że nowy okres zasiłkowy nie może zostać otwarty w terminie, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne.

Nienależnie pobrane świadczenie z ubezpieczenia społecznego

Wyrok SN z dnia 22 stycznia 2019 r., II UK 521/17
Sędzia spraw. B. Gudowska

Podpisywanie faktur VAT, równoznaczne z ich wystawianiem w celu uzyskania zwrotu podatku, należy traktować jako istotny element prowadzenia działalności gospodarczej, kwalifikowany na podstawie 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) jako nadużycie prawa do świadczeń.

Wyrok SN z dnia 29 stycznia 2019 r., III UK 11/18
Sędzia spraw. J. Strusińska-Żukowska

Zasiłek chorobowy wypłacony ubezpieczonemu, który prowadził działalność gospodarczą w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, jest świadczeniem nienależnie pobranym w rozumieniu art. 84 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Sprawy różne

Skarga kasacyjna - dopuszczalność

Postanowienie SN z dnia 18 grudnia 2018 r., III UZ 36/18
Sędzia spraw. J. Strusińska-Żukowska

Sprawa o zasiłek chorobowy jest sprawą o prawa majątkowe, w której dopuszczalność skargi kasacyjnej uzależniona jest od wartości przedmiotu zaskarżenia.

Postanowienie SN z dnia 16 stycznia 2019 r., I UZ 53/18
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

W sprawach dotyczących „przypisania pracodawcy podwyższonej składki” w wyniku zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej decyzja taka jest decyzją wymiarową i w związku z tym skarga kasacyjna w takiej sprawie jest dopuszczalna w razie przekroczenia granicy wartości przedmiotu zaskarżenia określonej w art. 398-2 par. 1 zdanie pierwsze k.p.c. Nie istnieje zatem odrębny tytuł ubezpieczenia na podstawie art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który mógłby stanowić przedmiot sporu przed sądem ubezpieczeń społecznych.

Postanowienie SN z dnia 7 marca 2019 r., III UZ 43/18
Sędzia spraw. K. Staryk

Decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalająca wysokość składek na ubezpieczenie zdrowotne wydana w oparciu o art. 109 ust. 2 tej ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r. poz. 1510 ze zm.) nie jest decyzją o ustalenie podlegania ubezpieczeniom zdrowotnemu, w związku z czym dopuszczalność skargi kasacyjnej jest - zgodnie z art. 398² zdanie pierwsze k.p.c. - uzależniona od wartości przedmiotu zaskarżenia.

Umorzenie postępowania cywilnego

Postanowienie SN z dnia 31 października 2018 r., II PZ 20/18
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Zawieszenie postępowania na zgodny wniosek stron stanowi wyjątek na tle przyczyn zawieszenia postępowania i dlatego może być wątpliwe, gdy z inicjatywą zawieszenia postępowania występuje Sąd w postępowaniu apelacyjnym, a celem

zawieszenia jest zabranie dalszego materiału. Umorzenie postępowania na podstawie art. 182 § 1 k.p.c. w związku z art. 178 k.p.c. może być wówczas uchylone.

Zawieszenie postępowania cywilnego

Postanowienie SN z dnia 17 stycznia 2019 r., II UZ 37/18

Sędzia spraw. K. Staryk

Po śmierci osoby, której wypłacono zasiłek chorobowy z tytułu wypadku przy pracy - postępowanie przed organem rentowym oraz przed sądem ubezpieczeń społecznych dotyczące zanegowania prawa do tego zasiłku - toczy się bez udziału następców prawnych zmarłego ubezpieczonego, a jedynie z udziałem ZUS i płatnika składek - art. 477¹¹ § 2 k.p.c.; nie ma potrzeby jego zawieszania na podstawie art. 97 § 1 k.p.a. lub art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c.

Zażalenie

Postanowienie SN z dnia 18 grudnia 2018 r., II UZ 32/18

Sędzia spraw. J. Kuźniar

Rozpoznając zażalenie w trybie i na podstawie art. 394¹ § 1¹ k.p.c. Sąd Najwyższy nie ocenia merytorycznej zasadności podstawy wyroku Sądu pierwszej instancji, badając - jedynie w ramach procesowych - czy rzeczywiście sąd ten nie rozpoznał istoty sprawy albo czy wydanie wyroku wymagało przeprowadzenia przez sąd apelacyjny postępowania dowodowego w całości.

Sądowa wykładnia prawa

Wyrok SN z dnia 9 stycznia 2019 r., II UK 470/17

Sędzia spraw. D. Miasik

Organ rentowy ponosi odpowiedzialność za opóźnienie w ustaleniu prawa do renty, gdy wydaje decyzję odmowną na podstawie wykładni prawa sprzeczną z wykładnią przyjętą w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego.

Skarga kasacyjna - przedsąd

Wyrok SN z dnia 26 marca 2019 r., III UK 239/18

Sędzia spraw. B. Bieniek

Istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) obliguje wnoszącego skargę kasacyjną do wskazania normy prawnej, której za pomocą wykładni prawa zamierza nadać prokonstytucyjne brzmienie w rozumieniu art. 2. Konstytucji RP.

Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia

Wyrok SN z dnia 30 sierpnia 2018 r., I BP 6/17
Sędzia spraw. B. Bieniek

Brak podstaw do stwierdzenia, że zaskarżone orzeczenie jest niezgodne z prawem, zachodzi zatem nie tylko, gdy przytoczone w skardze podstawy - i wytknięte w ich ramach zarzuty naruszenia prawa materialnego lub procesowego - okazały się bezzasadne, ale także wówczas, gdy wprowadzone podstawy te były przytoczone zasadne, jednakże popełnione naruszenia prawa materialnego lub procesowego nie doprowadziły do wydania wyroku niezgodnego z prawem. Do oddalenia skargi dochodzi także, gdy wyrok jest rzeczywiście niezgodny z prawem przepisem prawa, lecz przepis, którego ta niezgodność dotyczy, nie został przez skarżącego prawidłowo wskazany (art. 424⁵ § 1 pkt 3 k.p.c.).

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr Agnieszka Zwolińska

Rozwiązanie umowy o pracę (Notatka do sprawy III PZP 2/19)

1. Przedmiot zagadnienia prawnego

Sąd Okręgowy w K. w związku z rozpoznawaniem sprawy z powództwa Sławomira K. przeciwko Przedsiębiorstwu Wielobranżowemu E. sp. z o.o. w K. o odszkodowanie, na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 14 marca 2018 r., sygn. akt IV P 1409/16/N, przedstawił w trybie art. 390 § 1 k.p.c. Sądowi Najwyższemu następujące zagadnienie prawne:

„Czy art. 60 zd. 1 k.p. pozbawia prawa do odszkodowania z art. 56 k.p. pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w takim trybie w okresie wypowiedzenia umowy dokonanej wcześniej również z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie wypowiedzenia, w sytuacji gdy pracownik uzyskał z mocy orzeczenia sądu na podstawie art. 45 k.p. odszkodowanie z art. 47¹ k.p. czy tylko ogranicza to prawo w ten sposób, że limituje wysokość odszkodowania do kwoty ustalonej zgodnie ze zd. 2 art. 60 k.p.?”

1.1 Stan faktyczny

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 14 marca 2018 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Wielobranżowego E. sp. z o.o. na rzecz powoda Sławomira K. kwotę

12 650 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę oraz za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie (pkt I), oddalił powództwo w części ponad kwotę 12 650 zł (pkt II) – odszkodowanie za naruszające przepisy prawa rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w kwocie 12 000 zł (trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w K. kwotę 703 zł tytułem opłaty sądowej i zwrotu wydatków (pkt IV), w pkt. I nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4000 zł (pkt V). Sąd ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwaną spółkę na stanowisku prezesa zarządu na podstawie umowy o pracę od 1 sierpnia 2016 r. na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem 19 000 zł netto. Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 30 listopada 2016 r. powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu. W uchwale wskazano, że wdrażany plan naprawczy nie spełnia oczekiwań Rady Nadzorczej. Nowy prezes zarządu i powód ustalili, że powód będzie pozostawał do dyspozycji pracodawcy pod telefonem w swoim miejscu zamieszkania. Ostatecznie prezes zarządu pozwanej spółki zdecydował o złożeniu powodowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31 marca 2017 r. oraz o wypowiedzeniu zmieniającym warunki zatrudnienia, zgodnie z którym w okresie od 1 stycznia 2017 r. do końca okresu wypowiedzenia wynagrodzenie powoda miało wynosić 4 000 zł brutto. Powód i prezes uzgodnili, że w dniu 8 grudnia 2016 r. dojdzie do ich spotkania w siedzibie spółki. Powód w godzinach rannych przesłał wiadomość sms, że nie stawi się na spotkanie, ponieważ źle się czuje. Wobec nieobecności powoda w pracy oświadczenia zostały przesłane przesyłką kurierską. Powód odebrał obie przesyłki w dniu 8 grudnia 2016 r. W związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby powód otrzymał zaświadczenie lekarskie wystawione 8 grudnia 2016 r. na okres od 8 grudnia 2016 r. Zaświadczenie lekarskie zostało przesłane pracodawcy pocztą. Od 1 stycznia 2017 r. powód nadal pozostawał niezdolny do pracy. W dniu 3 stycznia 2017 r. uzyskał zaświadczenie o niezdolności do pracy na okres od 1 do 13 stycznia 2017 r., które wysłał pracodawcy pocztą. W dniu 4 stycznia 2017 r. pracodawca sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa w pracy w dniu 7 grudnia 2016 r. i w dniach 2 i 3 stycznia 2017 r. Oświadczenie to zostało doręczone powodowi 11 stycznia 2017 r. Sąd ustalił, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda w styczniu 2017 r. wynosiło 4 000 zł, zgodnie z obowiązującymi powoda nowymi warunkami zatrudnienia. Powód nie zaskarżył oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione zarówno powództwo o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę jak i powództwo o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd przyjął, że wysokość dochodzonego odszkodowania doznaje ograniczenia ze względu na treść art. 60 k.p. Oceniał, że okoliczności faktyczne sprawy wskazują, że w dniu wręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, zachodziły przesłanki ochrony przed wypowiedzeniem przewidziane w art. 41 k.p. Wobec tego złożenie

powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy narusza przepisy o wypowiedaniu umów i skutkuje przyznaniem pracownikowi odszkodowania z tego tytułu. Sąd wskazał, że w okolicznościach tej sprawy nie znajduje uzasadnienia rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym. W sytuacji odwołania powoda ze stanowiska prezesa, wypowiedzenia mu umowy o pracę, niezdolności do pracy od 8 grudnia 2016 r. oraz braku wzajemnego kontaktu stron od tego czasu, w ocenie Sądu, pracodawca mógł się spodziewać kontynuacji zwolnienia lekarskiego powoda. Pracodawca ustalając przesłanki dyscyplinarnego zwolnienia powoda, w ocenie Sądu, nie wykazał woli wstrzymania się z decyzją w tym przedmiocie do czasu uzyskania informacji o przyczynie nieobecności powoda. W ocenie Sądu, w tych okolicznościach niepowiadomienie pracodawcy o kontynuacji niezdolności do pracy w dniach 2 i 3 stycznia, przed doręczeniem zaświadczenia lekarskiego, nie może być uznane za nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy oraz za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd wskazał, że pracodawca jednocześnie nie wykazał okoliczności, które wskazywałyby na porzucenie pracy przez powoda. Jeżeli chodzi o nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w dniu 7 grudnia 2016 r., Sąd stwierdził, że wobec doręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w dniu 11 stycznia 2017 r., okoliczność ta nie może być przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego, ponieważ miała miejsce w okresie ponad miesięcznym od dnia wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z tego powodu (art. 52 § 2 k.p.) Sąd Rejonowy jako podstawę prawną rozstrzygnięcia wskazał art. 47¹ k.p. i art. 60 k.p., wyjaśniając, że wobec jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego, w takich sytuacjach przysługuje jedno odszkodowanie na podstawie jednego z ww. przepisów. W ocenie Sądu przyznanie odszkodowania na podstawie art. 47¹ k.p. spełnia funkcję kompensacyjną i zaspakaja roszczenia powoda wynikające również z niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego w okresie wypowiedzenia, uznanego następnie za niezgodne z przepisami prawa. Wobec tego Sąd oddalił powództwo w części ponad 12 650 zł.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w K. w części, co do pkt. II oddalającego żądanie ponad kwotę 12 650 zł. Wyrokowi zarzucono: a) naruszenie prawa materialnego, to jest art. 60 k.p. przez niewłaściwą wykładnię przejawiającą się w błędnym uznaniu, że przepis ten posiada wyłącznie charakter kompensacyjny, podczas gdy z przepisem tym związana jest również represyjna funkcja wobec pracodawcy wskutek naruszenia przez pracodawcę przepisów względem pracownika; b) naruszenie prawa procesowego mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 k.p.c. przez naruszenie obowiązku wszechstronnego rozważenia całości materiału dowodowego i dokonanie oceny dowodów z przekroczeniem zasady swobodnej ich oceny i wbrew zasadom logicznego rozumowania oraz zasadom doświadczenia życiowego, a to przez: (-) uznanie, że oba powództwa są uzasadnione i mimo tego oddalenie jednego z nich bez wskazania przyczyn mających stanowić podstawę takiego rozstrzygnięcia; (-) dokonanie ograniczenia wysokości dochodzonego przez powoda żądania z uwagi na treść art. 60 k.p., podczas gdy okoliczności przedmiotowej

sprawy nie dają ku temu podstaw. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od pozwanego na jego rzecz dodatkowo kwoty 12 000 zł ponad kwotę zasądzoną w pkt. I zaskarżonego wyroku, oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania za obie instancje.

1.2 Uzasadnienie zagadnienia prawnego

Sąd Okręgowy w K. uzasadniając skierowanie w trybie art. 390 § 1 k.p.c. Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego, wskazał, że:

1) Dla rozstrzygnięcia sprawy istotną jest kwestia wzajemnej relacji art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 58 zd. 1 k.p. w zw. z art. 56 zd. 1 k.p. i art. 60 k.p.

2) W judykaturze i piśmiennictwie istnieją rozbieżności, czy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wadliwego wypowiedzenia pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie, a jeżeli tak, to w oparciu o jaką podstawę prawną.

3) Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, gdyby zamiarem ustawodawcy było zastosowanie wobec pracodawcy podwójnej sankcji za dwukrotne naruszenie prawa przy rozwiązywaniu z pracownikiem umowy o pracę (za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia) w oderwaniu od kompensacyjnej funkcji odszkodowania, nie ograniczyłby przewidzianego w art. 60 k.p. świadczenia do wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. W przypadku braku takiego ograniczenia można by rozważyć skorzystanie przez pracownika z roszczeń wynikających z dwóch zdarzeń prawnych: raz na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. i drugi raz – na podstawie art. 45 § 1 k.p. Taka możliwość została jednak wyraźnie wyłączona w art. 60 k.p., skoro celem przewidzianego w tym przepisie odszkodowania jest wyrównanie (zrekompensowanie) wynagrodzenia utraconego przez pracownika wskutek wcześniejszego niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, to cel ten zostaje spełniony przez zastosowanie art. 45 § 1 k.p.

4) W wyroku z 11 lipca 2017 r., I PK 227/16, Sąd Najwyższy, zajmując się problematyką wykładni art. 60 k.p., wskazał, że przepis ten ma zastosowanie wyłącznie w sytuacji, kiedy wypowiedzenie zostało dokonane zgodnie z prawem i było uzasadnione lub nie zostało przez pracownika zakwestionowane w sposób przewidziany prawem, natomiast rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było wadliwe. Stwierdził, że wysokość odszkodowania przewidzianego w art. 60 k.p. nie została powiązana z wynagrodzeniem przysługującym za okres wypowiedzenia, jak w przypadku odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub bezprawnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, ale została odniesiona do wynagrodzenia, jakie pracownik uzyskiwałby przez czas do upływu okresu wypowiedzenia, gdyby pracodawca nie doprowadził bezprawnie do wcześniejszego ustania stosunku pracy. Wnioskując dalej, że odszkodowanie pełni funkcję represyjną, gdyż przysługuje niezależnie od faktycznie poniesionej przez pracownika szkody i jej wysokości, a z drugiej strony przede wszystkim pełni funkcję kompensacyjną - wyrównanie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania z

nim umowy o pracę wyrażającej się w utracie wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywałby do czasu upływu obowiązującego go okresu wypowiedzenia, gdyby pracodawca nie rozwiązał z nim wcześniej umowy o pracę bez wypowiedzenia niezgodnie z prawem.

5) Sąd Okręgowy w K. wskazał, że konsekwencją przyjęcia za prawidłowe stanowiska Sądu Najwyższego przedstawionego w wyroku z 11 lipca 2016 r., I PK 227/16, byłoby to, że art. 60 k.p. nie miałby zastosowania w sytuacji wadliwego zarówno wypowiedzenia umowy o pracę jak dokonanego w okresie wypowiedzenia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także że należałoby rozważyć, czy pracownik może dochodzić tylko jednego odszkodowania – za naruszające przepisy prawa bądź nieuzasadnione wypowiedzenie umowy (art. 47¹ k.p.), czy też ewentualnie również odszkodowania z art. 58 zd. 1 k.p.

6) W wyroku z 13 marca 2018 r., I PK 3/17, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w takim przypadku (to jest bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie w okresie biegnącego wypowiedzenia bezprawnego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika) dochodzi do zbiegu roszczeń polegającego na rzeczywistym zbiegu norm. Wskazał, że powstają w takim przypadku co najmniej dwa roszczenia o tym samym przedmiocie, ale prawna możliwość ich realizacji jest tylko jednorazowa. Wobec tego uznał, że zaspokojenie jednego z takich roszczeń zaspakaja także i pozostałe. W konkluzji stwierdził, że w takim przypadku pracownikowi przysługuje, według jego wyboru, odszkodowanie z art. 47¹ albo z art. 60 k.p. Pogląd taki został przyjęty wcześniej w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia: 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00; 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05; 10 lipca 2007 r., I PK 241/06. W wyroku z 13 marca 2018 r., Sąd Najwyższy stwierdził, że w przypadku oparcia roszczenia o przepis art. 60 k.p. można także rozważać dopuszczalność dochodzenia wyższego roszczenia odszkodowawczego na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

7) Sąd Okręgowy w K. odnotował, że w doktrynie prawa pracy prezentowane jest stanowisko, że jeżeli pracodawca podwójnie naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę, to powinien ponieść podwójne konsekwencje; odszkodowanie z art. 60 k.p. nie ma zatem charakteru kompensacyjnego, ale charakter sankcji za naruszenie prawa przez pracodawcę (np. L. Florek (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek (red.), Warszawa 2011, s. 324).

8) Wobec powyższego do rozważenia pozostaje, czy pracownikowi, któremu pracodawca w sposób naruszający przepisy prawa dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie w okresie wypowiedzenia również w sposób niezgodny z prawem rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przysługują: (-) roszczenia o odszkodowanie z art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i z art. 58 zd. 1 k.p. w zw. z art. 56 k.p.; (-) roszczenia o odszkodowanie z art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i z art. 60 k.p.; (-) roszczenie według wyboru, o odszkodowanie z art. 47¹ k.p. albo z art. 60 k.p.

9) Literalne odczytywanie art. 60 k.p. mogłoby sugerować, że w każdym przypadku nieprawidłowego rozwiązania przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia, umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie

odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia z pominięciem roszczeń wynikających z wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę – taka wykładnia, w ocenie Sądu Okręgowego w K., nie może się ostać.

10) Pogląd, że pracownik, któremu pracodawca w sposób wadliwy wypowiada umowę o pracę, a następnie rozwiązuje z nim tę umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów, może dochodzić tylko jednego z dwóch roszczeń do wyboru albo odszkodowania z art. 47¹ k.p. albo z art. 60 k.p. – w ocenie Sądu Okręgowego w K. również budzi wątpliwości. Odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. czy z art. 58 k.p. mają charakter sankcji (pełnią funkcję represyjną) za naruszenie przepisów obowiązujących przy wypowiadaniu umów o pracę, czy też rozwiązaniu bez wypowiedzenia; mają charakter ryczałtowy, przysługują niezależnie od tego czy pracownik poniósł szkodę. W ocenie Sądu Okręgowego w K., z uwagi na funkcję represyjną tych odszkodowań, nie może zostać uznana za prawidłową wykładnia, w następstwie której pracownik mógłby dochodzić tylko jednego z roszczeń odszkodowawczych (to jest albo roszczenia odszkodowawczego za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę albo roszczenia odszkodowawczego za niezgodne z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika), w przypadku gdy pracodawca dokonuje obu czynności w sposób wadliwy.

11) Trafne, zdaniem Sądu Okręgowego w K., wydaje się stanowisko, że w przypadku, gdy pracodawca dokonał dwóch czynności prawnych (wypowiedzenia umowy o pracę i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika) w sposób naruszający przepisy o rozwiązaniu umowy, powinien ponieść podwójne konsekwencje. W efekcie pracownik powinien mieć prawo do domagania się odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. w wysokości wskazanej w art. 47¹ k.p. jak i również odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. w wysokości wskazanej w art. 60 k.p. (s. 9 uzasadnienia postanowienia Sądu Okręgowego w K. z 20 września 2018 r.). Za takim poglądem przemawia okoliczność, że pracownik ma tyle roszczeń, ile przyznaje mu prawo, chyba że przepis wyłącza jedno z nich w przypadku posiadania innego roszczenia.

12) Treść art. 60 k.p., zdaniem Sądu Okręgowego w K., jest jednoznaczna – przepis ten limituje wyłącznie wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi, który znalazł się w sytuacji określonej w art. 60 k.p. na skutek dokonanego zgodnie z przepisami wypowiedzenia. Nie wynika z tego przepisu, że ogranicza lub pozbawia pracownika prawa do skutecznego dochodzenia odszkodowania, o które wystąpił na podstawie art. 45 § 1 k.p., kwestionując wcześniej dokonane przez pracownika wypowiedzenie umowy, uznane następnie za wadliwe. Za taką wykładnią art. 60 k.p. przemawia wykładnia systemowa – skoro przepis ten jest zamieszczony w rozdziale regulującym uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, to należy przyjąć, że normuje on uprawnienia wyłącznie z tego tytułu.

13) W ocenie Sądu Okręgowego w K. żaden przepis k.p. nie odbiera pracownikowi prawa do odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wyłącznie z tego powodu, że

pracodawca dokonał tej czynności po wcześniejszym wypowiedzeniu uznanym także za naruszające obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa. Przyjęcie wykładni, że pracodawcę nie spotyka żadna sankcja za dokonanie niezgodnie z prawem jednej z czynności prawnych (wypowiedzenia umowy o pracę czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika), pomimo art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p., mogłoby tylko zachęcać pracodawców do nadużywania instytucji rozwiązania umów o pracę z pracownikami bez wypowiedzenia z ich winy w czasie biegnącego wypowiedzenia.

14) Odszkodowanie przewidziane w art. 60 k.p. z reguły będzie niższe niż wynikające z art. 47¹ k.p., co oznacza, że pracownik w tej sytuacji dochodziłby odszkodowania z art. 47¹ k.p. W ocenie Sądu Okręgowego w K. brak jakichkolwiek ustawowych podstaw do pozbawienia pracownika lub ograniczenia jego uprawnień odszkodowawczych z tej przyczyny.

2. Analiza zagadnienia prawnego

Analiza zagadnienia prawnego przedstawionego przez Sąd Okręgowy w K. prowadzi do następujących wniosków:

1. Sąd Okręgowy w K. jako kwestię budzącą istotne wątpliwości wskazał na wykładnię art. 60 k.p., zarówno zdania pierwszego jak i drugiego, w celu określenia korelacji tego przepisu z art. 56 k.p. - w aspekcie istnienia prawa pracownika do odszkodowania, o którym mowa w art. 56 k.p. jak i wysokości tego odszkodowania - w sytuacji gdy pracownik uzyskał z mocy orzeczenia sądu na podstawie art. 45 k.p. odszkodowanie z art. 47¹ k.p.

2. Rozważania na temat korelacji art. 60 k.p. i art. 56 k.p. powinna jednak poprzedzać odpowiedź na pytanie, czy art. 60 k.p. stosuje się w przypadku rozwiązania, w okresie wypowiedzenia, umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika z naruszeniem prawa, gdy ustalono, że zakwestionowane przez pracownika wypowiedzenie poprzedzające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem prawa.

3. Wobec powyższego możliwe warianty odpowiedzi na pytanie prawne postawione przez Sąd Okręgowy przedstawiają się następująco:

a) art. 60 zd. 1 nie pozbawia pracownika, z którym pracodawca w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w takim trybie, gdy umowa ta wcześniej została wypowiedziana z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie wypowiedzenia, prawa do odszkodowania z art. 56 k.p. oraz art. 60 zd. 2 k.p. nie limituje wysokości tego odszkodowania do kwoty wskazanej w tym przepisie (takie stanowisko stanowi m.in. konsekwencję przyjęcia założenia interpretacyjnego, że art. 60 k.p. nie znajduje zastosowania w przypadku bezprawnych wypowiedzenia i rozwiązania bez wypowiedzenia);

b) art. 60 zd. 1 k.p. nie pozbawia pracownika, z którym pracodawca w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w takim trybie, gdy umowa ta wcześniej została

wypowiedziana z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie wypowiedzenia, prawa do odszkodowania z art. 56 k.p., a art. 60 zd. 2 k.p. limituje wysokość tego odszkodowania do kwoty wskazanej w tym przepisie;

c) art. 60 zd. 1 k.p. pozbawia pracownika, z którym pracodawca w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w takim trybie, gdy umowa ta wcześniej została wypowiedziana z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie wypowiedzenia, prawa do odszkodowania z art. 56 k.p.

4. Sąd Okręgowy w K. w treści zagadnienia prawnego zastrzegł, że dotyczy sytuacji, w której pracownik prawomocnym orzeczeniem uzyskał odszkodowanie z art. 47¹ k.p. na podstawie art. 45 k.p. Zastrzeżenie to wynika z rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, który wyrokiem z 14 marca 2018 r. zasądził na rzecz pracownika jedno odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę oraz za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, na podstawie art. 47¹ k.p., oraz zakresu zaskarżenia tego wyroku przez powoda – apelacja co do rozstrzygnięcia o oddaleniu roszczenia o dodatkowe odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Warto zauważyć, że w uzasadnieniu postanowienia Sąd Okręgowy wskazał na potrzebę rozważenia, czy pracownikowi przysługują: (-) roszczenia o odszkodowanie z art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i z art. 58 zd. 1 k.p. w zw. z art. 56 k.p.; (-) roszczenia o odszkodowanie z art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i z art. 60 k.p.; (-) roszczenie według wyboru, o odszkodowanie z art. 47¹ albo z art. 60 k.p. (zob. s. 8 uzasadnienia postanowienia). Z powyższego wynika, że intencją Sądu Okręgowego w K. jest ustalenie korelacji art. 60 k.p. i art. 58 k.p. w sytuacji zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia na podstawie art. 45 w zw. z art. 47¹ k.p. Przyjęcie zatem, że art. 60 k.p.: a) nie pozbawia i nie limituje prawa do odszkodowania z art. 56 k.p.; b) nie pozbawia prawa do odszkodowania z art. 56 k.p., a limituje jego wysokość, albo c) pozbawia prawa do odszkodowania z art. 56 k.p.; nie rozstrzyga jeszcze o zbiegu roszczeń odszkodowawczych pracownika z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę oraz rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

5. Treść postanowienia Sądu Okręgowego prowadzi również do wniosku, że Sąd Okręgowy analizując możliwe warianty wykładni przepisów prawa, nie uwzględnił stanowiska Sądu Najwyższego przyjętego w wyrokach: z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06 (OSNP 2008/17-18/254 z glosą aprobowaną P. Biezuński, publikacja elektroniczna LEX/2012 Nr 231502¹); z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088. W uzasadnieniu wyroku z 10 lipca 2007 r. Sąd Najwyższy przyjął, że „w sytuacji, gdy pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie w okresie wypowiedzenia rozwiązał ją bez wypowiedzenia, ustanie stosunku pracy następuje w wyniku tylko tej drugiej czynności prawnej. W momencie rozwiązania

¹ Glosa nie dotyczy kwestii podstawy prawnej roszczeń odszkodowawczych pracownika w przypadku wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

umowy o pracę bez wypowiedzenia, wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może nastąpić już jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Skoro rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia, to wcześniejsze rozwiązanie tej umowy (bez wypowiedzenia) oznacza, że wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie wywołuje żadnego skutku, bo niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje.”. Dalej Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy wypowiedzenie było bezprawne, art. 60 k.p. nie ma zastosowania do roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Roszczenia przysługujące pracownikowi z tego tytułu są regulowane przez art. 56 lub art. 59 k.p. Sąd Najwyższy podkreślił, że nie można przyjąć, że prawo pracy dopuszcza istnienie roszczeń odszkodowawczych (kompensacyjnych) z tytułu bezprawnie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, które z różnych przyczyn nie wywarło zamierzonego skutku. Ponadto, że nie można przyjąć takiego poglądu również z tego powodu, że zasądzenie "podwójnego" odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody; raz, po rozwiązaniu umowy o pracę przez wypowiedzenie na podstawie art. 45 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p. (wynagrodzenia co najmniej za okres wypowiedzenia) oraz drugi raz, po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 56 k.p. w wysokości wynikającej z art. 58 k.p. (wynagrodzenia za okres wypowiedzenia). Oceniał, że brak jest dostatecznych racji do udzielenia pracownikowi w tej sytuacji takiego wyjątkowego przywileju, będącego w rzeczywistości "dodatkowym zarobkiem" pracownika. Powyższe stanowisko to Sąd Najwyższy podzielił w wyroku z dnia 16 lutego 2017 r., wskazując, że „w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wadliwego wypowiedzenia pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie. Jest tak dlatego, że ustanie stosunku pracy następuje tylko w wyniku rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia uprzednio dokonane wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może już nastąpić jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Skoro rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia, to wcześniejsze rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia oznacza, że wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie wywoła żadnego skutku, bo niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje”. Dodać należy, że w wyroku tym Sąd Najwyższy opowiedział się za poglądem, że art. 60 k.p. ma zastosowanie tylko wtedy, gdy z spośród obydwu czynności, jakich dokonał pracodawca, wypowiedzenie było prawidłowe, a rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia wadliwe. Uwzględniając powyższe, poza możliwościami odpowiedzi na zagadnienie prawne wskazanymi przez Sąd Okręgowy w K., w orzecznictwie Sądu Najwyższego istnienie również kierunku wykładni art. 60 k.p., zgodnie z którym, w przypadku gdy obie czynności prawne – wypowiedzenie umowy o pracę i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – są niezgodne z prawem, pracownikowi przysługują wyłącznie roszczenia przewidziane z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia określone w art. 56 k.p. albo art. 59 k.p.

6. Reasumując dotychczasowe wnioski, w dalszej kolejności zostaną omówione następujące kwestie:

- zastosowanie art. 60 k.p. w przypadku niezgodnych z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia
- zbieg roszczeń odszkodowawczych pracownika w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia.

2.1 Zakres zastosowania art. 60 k.p.

Zgodnie z art. 60 k.p. „Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.”. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest zgodne co do zastosowania tego przepisu w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę nie narusza przepisów prawa lub nie zostało zakwestionowane przez pracownika, a pracodawca w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (por. wyrok SN z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006/9-10/147 z glosą A. Piszczek, MoP 2009 Nr 18, s. 1014 i nast.; wyrok SN z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. – wkł. 2005/12/16; wyrok SN z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, OSNP 2008/7-8/103, z glosą aprobowaną K. Terpiłowskiej, OSP 2009/3/29; wyrok SN z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008/17-18/254; wyrok SN z dnia 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, LEX nr 500213; wyrok SN z 24 lutego 2016 r., III PK 70/15, OSNP 2017/9/113; wyrok SN z 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, OSP 2018/1/8; wyrok SN z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088; wyrok SN z 11 lipca 2017 r., I PK 227/16, OSNP 2018/7/89). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wątpliwości wywołuje natomiast zastosowanie tego przepisu również w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa (tzn. jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę), a pracodawca w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Według jednego stanowiska, art. 60 k.p. znajduje zastosowanie wyłącznie w przypadku gdy wypowiedzenie umowy o pracę nie jest bezprawne lub nie zostało zakwestionowane przez pracownika (por. wyrok SN z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05; wyrok SN z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06; wyrok SN z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06; wyrok SN z dnia 22 lipca 2008 r., II PK 361/07; wyrok SN z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15; wyrok SN z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 372/15; wyrok SN z dnia 11 lipca 2017 r., I PK 227/16). Za takim stanowiskiem wskazuje się następujące argumenty. Po pierwsze, względy systemowe – art. 60 k.p. został zamieszczony wśród przepisów regulujących roszczenia pracownika związane z rozwiązaniem umowy o

pracę bez wypowiedzenia, a nie wśród przepisów ogólnych o rozwiązaniu umowy o pracę. Po drugie, względy funkcjonalne - skoro wypowiedzenie jest niewadliwe, to, pomimo niezgodności z prawem rozwiązania niezwłocznego, umowa rozwiązałaby się z upływem okresu wypowiedzenia. Wyjaśnia się, że wypowiedzenie przez określenie terminu końcowego trwania stosunku pracy w jakiś sposób zrównuje skutki umowy na czas nieokreślony w fazie zakończenia stosunku pracy (po wypowiedzeniu) ze skutkami umowy terminowej, a ściślej - sytuację prawną pracownika w okresie wypowiedzenia ze statusem pracownika zatrudnionego na czas określony. Wskazuje się, że w takim przypadku niecelowe byłoby przywracanie pracownika do pracy na czas do zgodnego z prawem rozwiązania umowy wskutek wypowiedzenia. Stąd konstrukcja w zakresie roszczeń zbliżona jest do przyjętej w odniesieniu do umów terminowych co do ich rodzaju - wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 3 k.p. i art. 59 k.p.) i wysokości - do czasu, do którego umowa miała trwać (art. 50 § 4 k.p. i art. 58 zdanie drugie k.p.). Tak Sąd Najwyższy w szczególności w wyroku z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, oraz wyroku z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07.

Analiza porównawcza wskazanych wyżej w tym punkcie orzeczeń prowadzi również do wniosku, że akceptacja tezy, że art. 60 k.p. znajduje zastosowanie wyłącznie w przypadku, gdy wypowiedzenie umowy o pracę nie jest bezprawne lub nie zostało zakwestionowane przez pracownika, nie determinuje jednolitości poglądów co do zbiegu roszczeń odszkodowanych pracownika, które przysługują mu z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym zakresie można wyróżnić zasadniczo dwa stanowiska:

i. Według pierwszego, w razie niezgodnych z prawem wypowiedzenia oraz rozwiązania bez wypowiedzenia, dochodzi do zbiegu roszczeń odszkodowawczych, tj. roszczenia na podstawie art. 45 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p. oraz roszczenia na podstawie art. 56 k.p. w wysokości określonej w art. 58 k.p., przy czym przyjmuje się, że przysługuje tylko jedno z nich, z tego powodu że zasądzenie podwójnego odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody (por. wyrok SN z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05). Jednocześnie należy odnotować, że w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r. Sąd Najwyższy wskazał, że podziela pogląd wyrażony w wyroku SN z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, zgodnie z którym w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ k.p. albo art. 60 KP według jego wyboru, odrzucając możliwość zasądzenia odszkodowania zarówno na podstawie art. 45 k.p. jak i art. 60 k.p. Z kolei w wyroku z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku niezgodności z prawem obu zdarzeń prawnych (wypowiedzenia i rozwiązania bez wypowiedzenia) powstaje możliwość skorzystania przez pracownika z uprawnień przewidzianych w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Podkreślił jednocześnie, że możliwość skorzystania z roszczeń wynikających z dwóch zdarzeń prawnych – to jest raz na podstawie art. 56 §

1 k.p. w zw. z art. 58 k.p., drugi raz na podstawie art. 45 § 1 k.p. została wyraźnie wyłączona w art. 60 k.p. oraz, że cel odszkodowania z art. 60 k.p. zostaje spełniony przez art. 45 § 1 k.p. w ramach przywrócenia do pracy albo w ramach odszkodowania. Takie stanowisko Sąd Najwyższy przyjął również w wyroku z dnia 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, stwierdzając, że gdyby nie ograniczenie art. 60 k.p. można by rozważyć skorzystanie przez pracownika z roszczeń wynikających z dwóch zdarzeń prawnych raz na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. art. 58 k.p., drugi raz na podstawie art. 45 § 1 k.p. Warto podkreślić, że w tym ostatnim wyroku Sąd Najwyższy podzielił również pogląd, że art. 60 k.p. obejmuje tylko sytuację, gdy w okresie wypowiedzenia dokonano zgodnie z prawem pracodawca rozwiązał niezgodnie z prawem umowę bez wypowiedzenia.

ii. Według drugiego stanowiska, jeżeli wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia były bezprawne, to art. 60 k.p. nie ma zastosowania do roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a roszczenia z tego tytułu regulowane są przez art. 56 k.p. lub art. 59 k.p. (tak wyrok SN z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06; również wyrok SN z 16 lutego 2017 r., II PK 372/15). Sąd Najwyższy uzasadniając takie stanowisko, wskazał na zakaz podwójnej kompensacji tej samej szkody związanej z bezprawnym pozbawieniem pracy – odszkodowanie z tytułu bezprawnego wypowiedzenia oraz z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, a także, że prawo pracy nie dopuszcza istnienia roszczeń odszkodowawczych (kompensacyjnych) z tytułu bezprawnie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia, które z różnych przyczyn nie wywołało zamierzonego skutku.

Powracając do kwestii wątpliwości związanych z zastosowaniem art. 60 k.p. w sytuacji gdy wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa, a pracodawca w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa, należy odnotować te orzeczenia Sądu Najwyższego, z których nie wprost, ale pośrednio wynika teza o możliwości zastosowania w takiej sytuacji art. 60 k.p. jako podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego pracownika. Taki wniosek uzasadnia analiza wyroku SN z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, w którym wobec ustalenia wadliwości zarówno wypowiedzenia jak i rozwiązania bez wypowiedzenia złożonego w okresie wypowiedzenia, Sąd Najwyższy przyjął istnienie zbiegu roszczeń odszkodowawczych pracownika na podstawie art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. albo na podstawie art. 60 k.p., pozostawiając wybór roszczenia uprawnionemu. Sąd Najwyższy wskazał, że nieuzasadnione byłoby pozbawienie pracownika roszczeń z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę tylko dlatego, że pracodawca - obok naruszenia przepisów o wypowiedzeniu - dokonał także niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Stanowisko to Sąd Najwyższy podzielił również w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, a ostatnio także w wyroku z dnia 13 marca 2018 r., I PK 3/17. Z orzeczeń tych wynika, że skoro pracownik ma prawo wyboru

dwóch z pozostających w zbiegu roszczeń odszkodowawczych, w tym roszczenia odszkodowawczego na podstawie art. 60 k.p., to takie stanowisko opiera się na założeniu, że art. 60 k.p. znajduje zastosowanie w przypadku gdy wypowiedzenie jak i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia były niezgodne z prawem.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, w orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje rozbieżność, co do zastosowania art. 60 k.p. w sytuacji, gdy zarówno złożone pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę jak i dokonane w okresie wypowiedzenia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia są niezgodne z prawem i obie czynności zostały zakwestionowane przez pracownika w przypisanym trybie. Dominuje stanowisko, że art. 60 k.p. ma zastosowanie wyłącznie w przypadku, gdy złożone pracownikowi wypowiedzenie nie jest bezprawne albo nie było przez pracownika kwestionowane w przypisanym trybie. Przed wyrokiem Sądu Najwyższego 13 marca 2018 r., uzasadnionym była teza, że Sąd Najwyższy odstąpił od poglądu, zgodnie z którym w przypadku wadliwości obu czynności prawnych pracodawcy art. 60 k.p. stanowi podstawę prawną roszczeń odszkodowawczych pracownika w zbiegu z art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. Taką też ocenę co do stanu orzecznictwa Sąd Najwyższy wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, porównując wyroki Sądu Najwyższego w sprawach I PKN 568/00, III PK 44/15 z wyrokiem w sprawie II PK 277/06. Z kolei w wyroku z dnia 13 marca 2018 r., I PK 3/17, Sąd Najwyższy jako trafne uznał stanowisko przyjęte w wyrokach w sprawach I PK 598/00 oraz III PK 44/05, a mianowicie, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w okresie wypowiedzenia pracownikowi przysługuje, według jego wyboru, odszkodowanie z art. 47¹ k.p. albo z art. 60 k.p. Wypowiedź Sądu Najwyższego w tej kwestii aktualizuje zatem wątpliwości co do zastosowania art. 60 k.p. w przypadku wadliwości obydwu czynności prawnych pracodawcy.

Do problemu zastosowania art. 60 k.p. w przypadku ustalenia niezgodności z prawem zarówno wypowiedzenia umowy o pracę jak i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia odnoszą się również przedstawiciele doktryny.

I tak T. Zieliński charakteryzując odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, 58-60 k.p., wskazuje, że stanowi ono – podobnie jak odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia – świadczenie szczególnego rodzaju, spełniające bądź funkcję odszkodowania *sensu stricto*, bądź zadośćuczynienia za samo bezprawne rozwiązanie umowy o pracę. Dodaje, że odszkodowanie należy się pracownikowi jako świadczenie alternatywne (przysługujące według wyboru pracownika – wierzyciela) w jednym wypadku – gdy pracownik, mogąc żądać przywrócenia do pracy albo odszkodowania, wybiera odszkodowanie. Z kolei w przypadku, gdy zakład pracy rozwiązał bezprawnie umowę o pracę w trybie niezwłocznym w okresie biegnącego wypowiedzenia, odszkodowanie

należy się pracownikowi jako świadczenie wyłączone². Autor nie rozróżnia w tym zakresie sytuacji, gdy ustalono niezgodność z prawem zaskarżonego wypowiedzenia od sytuacji, w której ustalono niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przy zgodnym z prawem wypowiedzeniem.

L. Florek wskazuje, że art. 60 k.p. może mieć zastosowanie w dwóch odmiennych sytuacjach: a) pracownik kwestionuje przed sądem tylko zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (wypowiedzenie zostało złożone przez niego bądź pracodawcę, ale pracownik nie odwołuje się od wypowiedzenia); b) pracownik kwestionuje zarówno wypowiedzenie umowy o pracę i późniejsze jej rozwiązanie bez wypowiedzenia. Zastrzega dalej, że art. 60 k.p. ma zastosowanie w pełni w pierwszej z wymienionych sytuacji, natomiast druga sytuacja nie jest wyraźnie regulowana przepisami. Autor ocenia, że nieuzasadnione byłoby pozbawienie pracownika roszczeń z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia tylko dlatego, że pracodawca – obok naruszenia przepisów o wypowiedzeniu – dodatkowo dokonał niezgodnego z prawem rozwiązania natychmiastowego. Z tego powodu opowiada się za stanowiskiem, że pracownikowi służą roszczenia z art. 45 § 1 k.p. Dostrzega wątpliwość, czy pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania z art. 60 k.p. Stwierdza, że skoro pracodawca podwójnie naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy, to powinien ponieść również podwójne konsekwencje. Wyjaśnia, że w takiej sytuacji odszkodowanie przyznane pracownikowi na podstawie art. 60 k.p. miałyby nie charakter kompensacyjny, jak w przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia przez niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w okresie wypowiedzenia, lecz charakter sankcji za naruszenie prawa przez pracodawcę; kompensata szkody poniesionej przez pracownika następowałaby przede wszystkim przez zastosowanie art. 45 § 1 k.p.³

J. Wratny stwierdza, że w sytuacji, gdy jedna ze stron wypowiedziała umowę o pracę, a w okresie wypowiedzenia pracodawca z naruszeniem przepisów rozwiązał niezwłocznie umowę o pracę pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, a powództwo o odszkodowanie w tych warunkach nie klucza jednoczesnego powództwa podważającego skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę⁴.

K. Jaśkowski i E. Maniewska przyjmują, że art. 60 k.p. nie wyłącza możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p. z tytułu wadliwego wypowiedzenia, a zasądzenie odszkodowania na tej podstawie nie jest przeszkodą do dochodzenia odszkodowania z art. 60 k.p. Wyjaśniają dalej, że takie stanowisko wynika z zasady, że pracownik ma tyle roszczeń ile przyznaje mu prawo, chyba że

² T. Zieliński, Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy, Warszawa – Kraków 1986, s. 113.

³ L. Florek, komentarz do art. 60 k.p., pkt 4 (w:) Kodeks pracy. Komentarz, L. Florek (red), Wolters Kluwer Polska, wyd. VII, wydanie elektroniczne, LEX nr 542562.

⁴ J. Wratny, komentarz do art. 60 k.p. (w:) Kodeks pracy. Tekst ujednolicony Ustawy z komentarzem i przepisami wykonawczymi oraz orzecnictwem Sądu Najwyższego, wydanie VII, Warszawa 2001 r., s. 83-84.

przepis wyłącza jedno z nich w przypadku posiadania innego roszczenia . Z powyższego wynika, że Autorzy nie wykluczają zastosowania art. 60 k.p. jako podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku wadliwego wypowiedzenia⁵.

Argumentów za kumulacją roszczeń w sytuacji, gdy obie czynności (zarówno wypowiedzenie jak i rozwiązanie) okażą się wadliwe, dostarcza również Ł. Pisarczyk. Wskazuje, że o ile wadliwe wypowiedzenie pozbawia pracownika źródła utrzymania w ogóle, o tyle wadliwe rozwiązanie odbiera zarobek za okres wypowiedzenia. Dodatkowo zauważa, że każda z tych czynności powoduje uszczerbek niemajątkowy, który w przypadku wadliwego rozwiązania bez wypowiedzenia może być szczególnie dotkliwy, a sam kodeks pracy stwarza dwie odrębne podstawy dochodzenia roszczeń, nie dając podstaw do ich ograniczenia w przypadku kumulacji⁶. Ponadto, zdaniem Autora, za możliwością zasądzenia dwóch odszkodowań przemawia również funkcja represyjna świadczenia odszkodowawczego⁷ .

Z kolei A. Piszczek twierdzi, że art. 60 k.p. dotyczy roszczenia w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co nie wklucza, że może być stosowany łącznie z art. 45 k.p., w razie gdy wypowiedzenie, poprzedzające rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, zostało dokonane niezgodnie z prawem. Tym samym nie zgadza się z tezą głosowanego wyroku Sądu Najwyższego, że art. 60 k.p. znajduje zastosowanie tylko do sytuacji, gdy wadliwe rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w okresie niewadliwego wypowiedzenia. Argumentuje, że sytuacja pracownika, któremu wadliwie zarówno wypowiedziano i rozwiązano umowę dyscyplinarnie nie może być mniej korzystna od sytuacji pracownika, któremu w sposób wadliwy wypowiedziano umowę o pracę (takiemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przez cały okres wypowiedzenia). Zdaniem glosatorki dopiero kumulacja odszkodowania z art. 45 k.p. i 60 k.p. spowoduje, że sytuacja pracownika nie będzie mniej korzystna niż pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób wadliwy bez jej późniejszego rozwiązania bez wypowiedzenia i nie zrówna się z sytuacją pracownika, z którym w okresie niewadliwego wypowiedzenia wadliwie rozwiązano umowę bez wypowiedzenia⁸ .

⁵ K. Jaśkowski, E. Maniewska, komentarz do art. 60 (w:) Kodeks pracy. Komentarz, wyd. II, Zakamycze 2002, s. 174. W kolejnych wydaniach komentarza do Kodeksu pracy autorstwa K. Jaśkowskiego i E. Maniewskiej cytowane w tekście stanowisko nie zostało powtórzone – por. K. Jaśkowski, komentarz do art. 60 (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem Europejskie prawo pracy z orzecnictwem. Tom I, Wolters Kluwer 2016, wydanie elektroniczne LEX nr 511047.

⁶ Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, PiZS 2002 nr 8, s. 22-23.

⁷ Ł. Pisarczyk wyróżnia jako podstawową funkcję odszkodowania – funkcję kompensacyjną. Wskazuje również na funkcję socjalną odszkodowania, wyprowadzając ją z założenia, że odszkodowanie ma zapewnić zwolnionemu pracownikowi określonych środków utrzymania, choćby w pierwszym okresie po utracie pracy, a także funkcję represyjną wynikającą z tego, że odszkodowanie zasądzone względem pracodawcy ma stanowić również formę kary, negatywnej oceny jego zachowania. – Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu...*, s. 18-19.

⁸ A. Piszczek, *Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, wadliwe rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym – uprawnienia pracownika – glosa – III PK 44/05*, MoP 2009 Nr 18, s. 1016-1017.

M. Gersdorf natomiast zauważa, że w praktyce często występują problemy z korelacją art. 47¹ k.p. z art. 60 k.p. Stwierdza, że nie może być wątpliwości co do tego, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie na wybranej przez niego podstawie oraz że może nią być art. 45 § 1 k.p. wtedy, gdy pracodawca wypowiedział umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a ponadto gdy w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem przepisów o niezwłocznym rozwiązywaniu umów. Odnosząc się do problemu „podwójnej” rekompensaty w przypadku stwierdzenia wadliwości obu czynności rozwiązyjących umowę o pracę, zauważa, że zbieg może dotyczyć odszkodowania z art. 60 k.p. z przywrócenie do pracy lub odszkodowaniem z art. 45 k.p. Przyjmuje, że orzeczenie przywracające pracownika do pracy wyłącza odszkodowanie tylko wtedy, gdy nastąpiła faktyczna restytucja stosunku pracy. Z kolei nie podziela stanowiska, aby w przypadku naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów pracownikowi przysługiwało odszkodowanie zarówno przewidziane w art. 45 k.p. jak i w art. 60 k.p. Podkreśla, że w istocie skutki obu tych alternatywnych zdarzeń są takie same – pozbawienie pracownika dochodu (wynagrodzenia za pracę), choć za różne okresy. Komentatorka wskazuje, że zasądzenie „podwójnego” odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody⁹.

A. M. Świątkowski opowiada się za stanowiskiem, że art. 60 k.p. obejmuje tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, rozwiązał on z pracownikiem stosunek pracy z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia¹⁰.

Z kolei P. Wąż, zdaje się twierdzić, że art. 60 k.p. ma zastosowanie wyłącznie w sytuacji, gdy po niewadliwym wypowiedzeniu umowy o pracę nastąpiło wadliwe jej rozwiązanie przez pracodawcę w trybie natychmiastowym¹¹. Powszechność takiego stanowiska, pomimo wniosków wynikających w wykładni językowej art. 60 k.p., potwierdza również P. Prusinowski¹².

W. Sanetra wskazuje natomiast, że w sytuacji, gdy wadliwe jest nie tylko rozwiązanie niezwłoczne, lecz także wcześniej dokonane wypowiedzenie, pracownik korzysta z uprawnień, które przewidziane są w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Argumentuje, że skutek rozwiązujący

⁹ M. Gersdorf, komentarz do art. 60 k.p. (w:) Kodeks pracy. Komentarz M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, LexisNexis 2014, wyd. III, wersja elektroniczna LEX nr 459919.

¹⁰ A. M. Świątkowski, komentarz do art. 60 k.p., pkt 1 (w:) Kodeks pracy. Komentarz, A. M. Świątkowski, Legalis C.H. Beck, wyd. 6, Warszawa 2018, wydanie elektroniczne.

¹¹ P. Wąż, komentarz do art. 60 k.p., pkt 5 (w:) Kodeks pracy. Komentarz, K. Walczak (red), Legalis C.H. Beck, wyd. 27, Warszawa 2018, wydanie elektroniczne; tenże *Prawne konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, MPPr 2007nr 11, s. 571.

¹² P. Prusinowski, *Zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, MPPr 2010/8/399 i następ.

jest następstwem tej drugiej czynności prawnej, co oznacza, że wypowiedzenie nie może już spowodować rozwiązania umowy i w tym sensie staje się bezprzedmiotowe. Ponadto, zauważa, że w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia uprawnienia z tego tytułu idą dalej niż uprawnienia w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę¹³. Z powyższego wynika, że zdaniem Komentatora art. 60 k.p. w przypadku wadliwości wypowiedzenia i rozwiązania bez wypowiedzenia nie znajduje zastosowanie.

K. Terpiłowska podziela z kolei stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym art. 60 k.p. powinien znajdować zastosowanie wyłącznie do sytuacji, gdy poprzednio dokonane wypowiedzenie nastąpiło zgodnie z przepisami prawa pracy, a jedynie późniejsze rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym było obciążone wadą. Glosatorka wskazuje na istotę unormowania art. 60 k.p. - umowa rozwiązuje się niezwłocznie, a pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie za pozostały okres wypowiedzenia (za który dostałby wynagrodzenie w przypadku braku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia). Akceptuje pogląd, że w przypadku przyjęcia koncepcji zbiegu roszczeń odszkodowawczych z art. 60 k.p. i art. 45 k.p. doszłoby do zasądzenia podwójnego odszkodowania, a tym samym podwójnej rekompensaty tej samej szkody – raz na podstawie art. 47¹ k.p. raz na podstawie art. 60 k.p. Podkreśla, że każda czynność ukierunkowana jest na rozwiązanie stosunku pracy, są to czynności odrębne, ale do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na skutek jednej z nich, a nie wszystkich łącznie. Stwierdza, że nie ma w systemie prawa pracy przepisu, który przewidywałby odszkodowanie za zdarzenie, które nie doprowadziłoby do rozwiązania stosunku pracy, choć zgodnie z intencją miało do niego prowadzić¹⁴.

Uwzględniając zacytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego jak i wypowiedzi doktryny, nie ma jednolitego stanowiska w sprawie zastosowania art. 60 k.p. w przypadku niezgodności z prawem obu czynności – to jest zarówno wypowiedzenia umowy o pracę jak i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia. Według jednego stanowiska, przepis ten znajduje zastosowanie wyłącznie w przypadku ustalenia zgodnego prawem wypowiedzenia lub gdy wypowiedzenie nie zostało zakwestionowane przez pracownika w przypisanym trybie. Według drugiego, art. 60 k.p. znajduje zastosowanie również w sytuacji gdy ustalono, na skutek odwołania pracownika, niezgodność złożonego mu wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego w okresie wypowiedzenia.

2.2 Zbieg roszczeń odszkodowawczych pracownika

¹³ W. Sanetra, komentarz do art. 60 k.p., pkt 1 (w:) Kodeks pracy. Komentarz, J. Iwulski, W. Sanetra (red), Lexis Nexis Warszawa 2011, wyd. 2, s. 495.

¹⁴ Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, OSP 2009/3/29.

W prawie prywatnym przez zbieg roszczeń określa się sytuację, gdy jedno zdarzenie prawne generuje wiele roszczeń. Wskazuje się, że przez zbieg roszczeń można rozumieć zarówno przypadki, gdy jednemu podmiotowi przysługuje wiele roszczeń¹⁵ od różnych podmiotów na tle tego samego stanu faktycznego (np. przy odpowiedzialności *in solidum*), gdy jednemu podmiotowi przysługują różne roszczenia wynikające z tego samego stosunku prawnego przeciwko drugiemu podmiotowi (np. roszczenie o świadczenie główne i roszczenia uzupełniające) oraz gdy jednemu podmiotowi przysługują roszczenia z tego samego stosunku prawnego, o to samo świadczenie, lecz oparte na różnych podstawach prawnych (np. roszczenie odszkodowawcze *ex delicto* i *ex contractu*). Ten ostatni przypadek jest konsekwencją zbiegu norm. Przez zbieg norm rozumie się sytuację, gdy po ustaleniu stanu faktycznego i odkodowaniu norm prawnych podczas procesu subsumcji okaże się, że do badanego stanu faktycznego da się zastosować więcej niż jedną normę prawną¹⁶. W doktrynie zauważa się również, że problem zbiegu uprawnień lub roszczeń wiąże się z tym, że każda z ewentualnych (potencjalnych) kwalifikacji prawnych zdarzenia może prowadzić do odmiennej ochrony interesów uprawnionego, w efekcie do konkurencyjności instrumentów ochrony interesu uprawnionego¹⁷. Warto zauważyć, że w przypadku prawa cywilnego za nieprawidłowe ocenia się założenie o anormalności istnienia konkurencyjności w sposobach ochrony interesu prawnego lub rozwiązywanie konsekwencji zbiegu przez narzucenie spośród kwalifikacji konkurencyjnych możliwości najbardziej niekorzystanej dla uprawnionego¹⁸. Jednocześnie podkreśla się, że zbieg nie może prowadzić do wielokrotnej realizacji zaspokojenia tego samego interesu czy celu gospodarczego¹⁹. Powyższe założenia teoretyczne wydają się pomocne przy analizie zagadnienia prawnego w zakresie oceny istnienia zbiegu roszczeń odszkodowawczych pracownika i proponowanego w postanowieniu Sąd Okręgowy w K. sposobu jego rozstrzygnięcia.

Z dotychczasowych rozważań wynika, że rozstrzygnięcie zbiegu roszczeń odszkodowawczych pracownika w przypadku niezgodnych z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia może polegać na:

a) zasądzeniu jednego odszkodowania na podstawie art. 58 k.p. w zw. z art. 56 k.p., przy wyłączeniu zastosowania art. 60 k.p. oraz art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. (por. wyrok SN z 10 lipca 2007, I PK 241/06; także w tym kierunku wyrok SN z 16 lutego 2017 r., II PK 372/15; wśród przedstawicieli doktryny W. Sanetra²⁰)

¹⁵ E. Łętowska (w:) System Prawa Prywatnego, Prawo cywilne – część ogólna, t. 1, M. Safjan (red.), C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 495.

¹⁶ E. Łętowska, K. Osajda, rozdział IX Zbieg norm prawa cywilnego, § 45 pkt 5 (w:) System Prawa Prywatnego. Prawo cywilne – część ogólna, M. Safjan (red.), Legalis C.H. Beck 2012, wyd. 2, wydanie elektroniczne Legalis.

¹⁷ J.w. § 45, pkt 55.

¹⁸ J.w. § 45, pkt 55.

¹⁹ J.w. § 45 pkt 87, także uchwałą SN z 12 lutego 1992 r., I PZP 6/92, OSNC 1992/7-8/133.

²⁰ W. Sanetra, komentarz do art. 60 k.p., pkt 1 (w:) Kodeks pracy. Komentarz, J. Iwulski, W. Sanetra (red), Lexis Nexis Warszawa 2011, wyd. 2, s. 495.

b) zasądzeniu jednego odszkodowania na podstawie art. 58 k.p. w zw. z art. 56 k.p. albo na podstawie art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p., przy wyłączeniu zastosowania art. 60 k.p.

c) zasądzenie jednego odszkodowania na podstawie art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p., przy wyłączeniu zastosowania art. 60 k.p. (tak wyrok SN z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07; wyrok SN z 8 maja 2007 r., I PK 277/06, z glosa aprobującą K. Terpiłowskiej²¹)

d) zasądzenie jednego odszkodowania na podstawie art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. albo art. 60 k.p. - według wyboru uprawnionego (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, także w wyroku z dnia 28 czerwca 2015 r., III PK 44/05; oraz wyroku z 13 marca 2018 r., I PK 3/17)

e) zasądzenie dwóch odszkodowań na podstawie art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia oraz art. 60 k.p. z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania bez wypowiedzenia – za takim kierunkiem zdaje się opowiadać Sąd Okręgowy w K. (por. s. 9 uzasadnienia postanowienia Sądu Okręgowego w K. z 20 września 2018 r.); wśród przedstawicieli doktryny L. Florek²² , K. Jaśkowski oraz E. Maniewska²³ , J. Wratny²⁴ , Ł. Pisarczyk²⁵ , A. Piszczek²⁶

f) zasądzenie dwóch odszkodowań na podstawie art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia oraz na podstawie art. 58 k.p. w zw. z art. 56 k.p. z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Uwzględniając przyjęte wcześniej rozumienie zbiegu roszczeń, na początku celowym wydaje się ustalenie, czy do badanego stanu faktycznego (niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony przez pracodawcę oraz niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia) można zastosować więcej niż jedną normę prawną.

Zgodnie z art. 44 k.p. pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, z kolei zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosowanie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o

²¹ Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06, OSP 2009/3/29.

²² L. Florek, komentarz do art. 60 k.p., pkt 4 (w:) Kodeks pracy. Komentarz, L. Florek (red), Wolters Kluwer Polska, wyd. VII, wydanie elektroniczne, LEX nr 542562.

²³ K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. II, Zakamycze 2002, s. 174.

²⁴ J. Wratny, komentarz do art. 60 k.p. (w:) Kodeks pracy. Tekst ujednolicony Ustawy z komentarzem i przepisami wykonawczymi oraz orzecznictwem Sądu Najwyższego, wydanie VII, Warszawa 2001 r., s. 83-84.

²⁵ Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, PiZS 2002 nr 8, s. 22-23.

²⁶ A. Piszczek, *Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, wadliwe rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym – uprawnienia pracownika – glosa – III PK 44/05*, MoP 2009/18, s. 1016-1017.

odszkodowaniu. Wykładnia językowo – logiczna tych przepisów prowadzi do wniosku, że pracownik ma uprawnienie do odszkodowania w przypadku bezprawnego (tj. niezasadzonego lub niezgodnego z prawem) wypowiedzenia, o ile umowa uległa już rozwiązaniu. Z przepisu art. 45 § 1 k.p. nie wynika jednoznacznie, że chodzi o wyłączenie o przypadku rozwiązania umowy o pracę na skutek złożonego wypowiedzenia, od którego pracownik złożył odwołanie. Wobec tego nie jest wykluczona interpretacja, w myśl której pracownik może żądać odszkodowania z tytułu bezprawnego wypowiedzenia również w sytuacji, gdy wypowiedzenie to nie skutkowało rozwiązaniem wypowiedzianej umowy o pracę, a umowa została rozwiązana przed upływem okresu wypowiedzenia w innym trybie²⁷. Wniosek taki znajduje uzasadnienie w funkcji represyjnej odszkodowania, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. – skoro odszkodowanie ma być sankcją za naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem, to naruszenie to nastąpiło najpóźniej w momencie złożenia wypowiedzenia, a nie rozwiązania umowy o pracę. Niemniej usytuowanie art. 44 k.p. i 45 § 1 k.p. w oddziale 4 rozdziale II kodeksu pracy zatytułowanym „Uprawnienia pracownika w razie niezasadzonego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę”, a także brzmienie art. 45 § 1 k.p. (w szczególności takie sformułowanie „jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu”) dostarczają argumentów za tezą, że art. 44 i 45 § 1 k.p. regulują wyłącznie roszczenia pracownika w przypadku, gdy na skutek złożonego wypowiedzenia, którego bezprawność kwestionuje pracownik, doszło do rozwiązania umowy o pracę. Przy takim założeniu interpretacyjnym, w sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownik nie nabyłby roszczenia o odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p., ponieważ nie wystąpiłby przewidzianym w tym przepisie warunek w postaci rozwiązania umowy o pracę na skutek złożonego wypowiedzenia. Podobne założenie zdaje się przyjmować Sąd Najwyższy w wyroku z 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, stwierdzając, że zasądzenie dwóch odszkodowań (to jest z tytułu wcześniej dokonanego wypowiedzenia, które nie skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę oraz rozwiązania bez wypowiedzenia dokonanego w okresie wypowiedzenia) byłoby możliwe tylko przy przyjęciu poglądu, że prawo pracy dopuszcza istnienie roszczeń odszkodowawczych (kompensacyjnych) z tytułu bezprawnie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia, które z różnych przyczyn nie wywarło zamierzonego skutku. Założenie to zdaje się dzielić również Sąd Najwyższy w wyroku z 16 lutego 2017 r., II PK 372/15.

W związku z powyższym, z art. 44 k.p. i 45 § 1 k.p. można wnioskować (choć nie jest to jedyna możliwość interpretacyjna), że w przypadku rozwiązania umowy o pracę na skutek oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożonego w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje prawo

²⁷ Odmiennie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 675/99, OSNP 2001/22/65. Ł. Pisarczyk ocenia to stanowisko, ze względu na funkcje odszkodowania, jako budzące wątpliwości – Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania...*, s.22-23.

do odszkodowania z tytułu bezprawnego wypowiedzenia w wysokości określonej w art. 47¹ k.p.

Jeżeli chodzi o roszczenie odszkodowawcze pracownika z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Art. 60 k.p. stanowi z kolei, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Wykładnia językowo-logiczna tych przepisów wskazuje, że art. 60 k.p. wprowadza dodatkową - uszczegółwiającą w stosunku do art. 56 k.p. - przesłankę jego zastosowania – to jest obok ustalenia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, moment tego rozwiązania – to jest w okresie wypowiedzenia. Porównanie tych przepisów prowadzi do wniosku, że art. 60 k.p. jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 56 k.p. W konsekwencji art. 60 k.p. wyłącza możliwość wyboru roszczeń przez pracownika przewidzianą w art. 56 k.p.²⁸. Z analizy językowo-logicznej art. 56 k.p. i 60 k.p. wynika zatem norma prawna, której hipoteza obejmuje sytuację rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy w tym trybie, gdy rozwiązanie nastąpiło w okresie wypowiedzenia, bez rozróżnienia czy okres wypowiedzenia stanowi skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika czy przez pracodawcę²⁹, jak też bez rozróżnienia czy wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę narusza przepisy prawa czy nie. Należy jednak zauważyć, o czym była mowa w poprzednim punkcie analizy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wyrażono stanowisko, że art. 60 k.p. znajduje zastosowanie wyłącznie w przypadku zgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania, którego pracownik nie zaskarżył w przypisanym trybie. Za takim stanowiskiem wskazuje się względy systemowe – art. 60 k.p. został zamieszczony wśród przepisów regulujących roszczenia pracownika związane z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nie wśród przepisów ogólnych o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto, względy funkcjonalne – przy niewadliwym wypowiedzeniu, pomimo niezgodności z prawem rozwiązania niezwłocznego, umowa rozwiązałaby się z upływem okresu wypowiedzenia i niecelowe byłoby przywracanie pracownika do pracy na czas do zgodnego z prawem rozwiązania umowy wskutek wypowiedzenia. Tym też uzasadnia się konstrukcję przyjętą w art. 60 k.p. w zakresie roszczeń pracownika (wyłącznie roszczenia odszkodowawczego oraz wysokości odszkodowania), która zbliżona jest do konstrukcji roszczeń pracownika przyjętej w odniesieniu do umów terminowych. Jeżeli chodzi o argument dotyczący umiejscowienia art. 60 k.p., to nie jest on rozstrzygający w przedmiocie czy okres

²⁸ Por. wyroki Sądu Najwyższego z 8 maja 2007 r., II PK 277/06; z 11 września 2007 r., II PK 19/07; z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07; także z 11 lipca 2017 r., I PK 227/16.

²⁹ Wyrok SN z 12 marca 1987 r., I PRN 93/98, Legalis nr 218839; wyrok SN z 11 września 2007 r., II PK 19/07, LEX nr 896050.

wypowiedzenia, o którym mowa w tym przepisie biegnie na skutek bezprawnego czy zgodnego z prawem wypowiedzenia. O ile celnym jest stwierdzenie, że przepisy oddziału 6 rozdziału II działu II kodeksu pracy dotyczą uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę wypowiedzenia, to z tego stwierdzenia nie wynika jeszcze, że zastosowanie art. 60 k.p. ogranicza się wyłącznie do przypadków zgodnego z prawem wypowiedzenia. Z tytułu tego oddziału można również zasadnie wyprowadzić wniosek, że zawarte w tym rozdziale przepisy nie wypowiadają się w kwestii bezprawności wypowiedzenia i wynikających z tej okoliczności roszczeń pracownika. Jeżeli chodzi natomiast o argument odnoszący się do względów funkcjonalnych, to kontrargument w tym zakresie stanowi funkcja kompensacyjna roszczeń odszkodowawczych z tytułu bezprawnego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, a także konstytucyjna zasada sprawiedliwości społecznej polegająca na umożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy³⁰. Wyłączenie zastosowania art. 60 k.p. w przypadku bezprawnego wypowiedzenia i ograniczenie roszczeń pracownika do roszczeń, o których mowa w art. 45 k.p. albo art. 56 k.p., będzie skutkowało pozbawieniem pracownika możliwości zrekompensowania utraconego wynagrodzenia za tę część okresu wypowiedzenia, której został pozbawiony na skutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia.

Zestawiając wnioski wynikające z wykładni art. 44 k.p. i art. 45 k.p. oraz art. 56 k.p. i art. 60 k.p., w stanie faktycznym obejmującym bezprawne wypowiedzenie umowy o pracę oraz bezprawne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, w zależności od przyjętych założeń interpretacyjnych, mogą znaleźć zastosowanie co najmniej dwie normy prawne, których dyspozycje przewidują różne skutki prawne. Jedna norma przewiduje roszczenie odszkodowawcze pracownika w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy (art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p.), nie niższe jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (co do zasady za ustawowy okres wypowiedzenia³¹) albo roszczenie o przywrócenie do pracy; druga norma – roszczenie odszkodowawcze pracownika w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia, a w przypadku umownego wydłużenia okresu wypowiedzenia – do upływu wydłużonego okresu wypowiedzenia³². Warto zauważyć, że wysokość odszkodowania, o którym mowa w art. 60 k.p. determinuje moment rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co w konsekwencji może doprowadzić do skrajnej sytuacji – pracownik nie uzyska odszkodowania na podstawie art. 60 k.p. z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy

³⁰ Por. wyrok TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK Seria A 2007 nr 10, poz. 128.

³¹ Por. wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, OSNP 2017/3/30; wyrok SN z 7 listopada 2017 r., I PK 308/16, OSNP 2018/8/105.

³² Wyrok SN z 11 lipca 2017 r., I PK 227/16, OSNP 2018/7/89.

oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie pracodawca złoży w ostatnim dniu okresu wypowiedzenia³³.

Uwzględniając wcześniejsze uwagi teoretyczne o zbiegu roszczeń w prawie cywilny, w celu rozstrzygnięcia zasygnalizowanego wyżej zbiegu roszczeń odszkodowawczych pracownika, istotne wydaje się ustalenie celu poszczególnych roszczeń odszkodowawczych. Pozwoli to udzielić odpowiedzi na pytanie, czy zbiegające się roszczenia odszkodowawcze realizują zaspokojenie tego samego interesu.

W orzecznictwie oraz w doktrynie prawa dominuje pogląd wskazujący na dwie funkcje odszkodowań z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, to jest: i) funkcję kompensacyjną - kompensacja szkody, jaką doznał pracownik polegającą na utracie wynagrodzenia za pracę na skutek bezprawnego pozbawienia go pracy, oraz ii) funkcję represyjną – forma kary, negatywnej oceny zachowania pracownika, z uwagi na okoliczność, że odszkodowanie przysługuje niezależnie od tego czy szkoda w rzeczywistości powstała jak i niezależnie od jej rzeczywistego rozmiaru. Podstawowe znaczenie przypisuje się funkcji kompensacyjnej, uboczne – funkcji represyjnej³⁴. Na uwagę w tym zakresie zasługują wypowiedzi judykatury odnośnie funkcji odszkodowania, o którym mowa w art. 60 k.p. Wskazuje się, że odszkodowanie przewidziane tym przepisem ma przede wszystkim charakter kompensacyjny, ponieważ jego wysokość jednoznacznie odnosi się do wyrównania szkody, jaką pracownik ponosi na skutek pozbawienia go wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia i nigdy nie wykracza poza datę, w której łącząca strony umowa o pracę uległaby rozwiązaniu na skutek dokonanego przez jedną z tych stron wypowiedzenia. Podkreśla się jednocześnie, że gdyby art. 60 k.p. pełnił rolę sankcji za naruszenie prawa przez pracodawcę, wówczas odsyłałby w zakresie wysokości odszkodowania do art. 58 k.p., przyznając pracownikowi prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia niezależnie od tego, w którym momencie okresu wypowiedzenia nastąpiło wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia³⁵. Sąd Najwyższy w niektórych z analizowanych wyroków zdaje się nieco inaczej rozkładać akcenty ważności na poszczególne funkcje odszkodowania z art. 60 k.p. Przykład stanowi tutaj wyrok z dnia 11 lipca 2017 r., I PK 227/16, w którym Sąd Najwyższy przyjął, że w art. 60 k.p. została wyrażona z jednej strony – funkcja represyjna świadczenia odszkodowawczego przysługującego niezależnie od faktycznie poniesionej przez pracownika szkody i jej wysokości, a z drugiej strony i przede wszystkim – funkcja kompensacyjna odszkodowania, polegająca na wyrównaniu szkody poniesionej przez pracownika skutek wadliwego rozwiązania z nim

³³ Por. wyrok SN z 11 września 2007 r., II PK 19/07, Lex nr 896050.

³⁴ Zob. np. wyrok SN z 10 lipca 2007 r., I PK 241/06; wyrok SN z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07; wyrok SN z dnia 13 marca 2018 r., I PK 3/17; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy...*; s. 113, Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu...*, s. 18-19.

³⁵ Wyrok SN z 8 maja 2007 r., II PK 277/06; wyrok SN z 11 września 2007 r., II PK 19/07; wyrok SN z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07.

umowy o pracę bez wypowiedzenia, wyrażającej się w utracie wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby do czasu upływu obowiązującego go okresu wypowiedzenia, gdyby pracodawca nie rozwiązał z nim wcześniej umowy o pracę bez wypowiedzenia niezgodnie z prawem. W wyroku tym nie wykluczono zatem funkcji represyjnej art. 60 k.p.³⁶.

Z powyższych rozważań wynika tożsamość celów roszczeń odszkodowawczych, choć w ramach funkcji kompensacyjnej odszkodowania na podstawie art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. oraz odszkodowania na podstawie art. 60 k.p. dostrzec można różnicę co do kategorii szkody, jaką roszczenia te mają rekompensować, co ilustruje sposób określenia wysokości tych odszkodowań. Sąd Najwyższy w wyroku z 8 maja 2007 r., II PK 277/06, zauważa, że w przypadku obowiązku odszkodowawczego z art. 45 k.p. jak i art. 60 k.p., źródłem tego obowiązku są dwa różne zdarzenia prawne, ale skutki tych zdarzeń są takie same – rozwiązanie stosunku pracy, czyli w konsekwencji pozbawienie pracownika dochodu (wynagrodzenia za pracę), choć za różne okresy. Niemniej ze stwierdzenia o różnych okresach, za które pracownika został pozbawiony wynagrodzenia za pracę na skutek bezprawnego wypowiedzenia i bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia Sąd Najwyższy nie wyprowadza argumentów za kumulacyjnym zbiegiem roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w art. 45 k.p. oraz w art. 60 k.p. Przeciwnie stwierdza, że art. 60 k.p. znajduje zastosowanie wyłącznie w przypadku zgodnego z prawem wypowiedzenia, oraz, że zasądzenie "podwójnego" odszkodowania raz na podstawie art. 45 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p. (wynagrodzenia co najmniej za okres wypowiedzenia) i drugi raz - na podstawie art. 56 k.p. w wysokości wynikającej z art. 58 k.p. (wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody.

Uwzględniając okoliczności, że odszkodowanie z tytułu bezprawnego wypowiedzenia ma na celu rekompensatę szkody wynikającej z utraty wynagrodzenia za pracę za okres po rozwiązaniu stosunku pracy (po upływie okresie wypowiedzenia); a odszkodowanie, o którym mowa w art. 60 k.p. ma na celu rekompensatę szkody wynikającej z utraty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, do którego pracownik nabyłby prawo gdyby pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, nie zawsze zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 k.p. zrekompensuje pracownikowi w pełni szkodę związaną z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia przed upływem okresu wypowiedzenia. Odszkodowanie z art. 45 k.p. nie uwzględnia bowiem wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby w okresie wypowiedzenia (w szczególności w przypadku umownego wydłużenia okresu wypowiedzenia), gdyby nie doszło do skrócenia tego okresu wypowiedzenia na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tym samym przyjęcie, że cele roszczeń odszkodowawczych, o których mowa w art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. oraz

³⁶ Wyrok SN z 8 maja 2007 r., II PK 277/06; wyrok SN z 11 września 2007 r., II PK 19/07; wyrok SN z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07.

art. 60 k.p. są tożsame i w konsekwencji rozstrzygnięcie zbiegu roszczeń odszkodowawczych przez zasądzenie jednego z nich odszkodowania – na podstawie art. 45 k.p. albo według wyboru pracownika na podstawie art. 45 k.p. albo art. 60 k.p. mogłoby skutkować pozbawieniem pracownika możliwości pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym działaniem pracodawcy.

Na marginesie warto zauważyć, że kwestia okresów, za jakie pracownik zostaje pozbawiony pracy, w konsekwencji i wynagrodzenia za pracę nie jest bez znaczenia z perspektyw zastosowania fikcji prawnej wynikającej z art. 51 § 2 k.p. oraz art. 61 k.p. Z przepisów tych wynika, że pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za które przyznano odszkodowanie. Przyznanie jednego odszkodowania w wysokości określonej w art. 45 § 1 k.p., zamiast dwóch odszkodowań na podstawie art. 45 k.p. oraz art. 60 k.p., nie zapewni wliczenia pracownikowi do okresu zatrudnienia okresu wypowiedzenia, którego został pozbawiony na skutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia. Pomimo wskazanych wyżej różnic odszkodowań z art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. oraz art. 60 k.p., w orzecznictwie dominuje stanowisko, że w przypadku zbiegu odszkodowań z art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. oraz z art. 60 k.p., przysługuje jedno odszkodowanie z powołaniem na zakaz podwójnej kompensacji tej samej szkody³⁷.

3. Konkluzje

1. W orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje rozbieżność stanowisk co do zastosowania art. 60 k.p. w sytuacji, gdy zarówno wypowiedzenie umowy o pracę jak i dokonane w okresie wypowiedzenia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia są niezgodne z prawem i obie te czynności zostały zakwestionowane przez pracownika w przypisanym trybie. Dominuje stanowisko, że art. 60 k.p. ma zastosowanie wyłącznie w przypadku, gdy złożone pracownikowi wypowiedzenie nie jest bezprawne albo nie było przez pracownika kwestionowane w przypisanym trybie. Należy jednak odnotować jedną z ostatnich wypowiedzi Sądu Najwyższego w tym temacie w wyroku z dnia 13 marca 2018 r., I PK 3/17. Sąd Najwyższy podzielił prezentowane wcześniej w orzecznictwie stanowisko, że w przypadku wadliwości obydwu czynności prawnych pracodawcy art. 60 k.p. stanowi podstawę prawną roszczeń odszkodowawczych pracownika w zbiegu z art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p.

2. Wykładnia językowa art. 60 k.p. uzasadnia wnioski, że przepis ten znajduje zastosowanie w sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy w tym trybie, gdy rozwiązanie nastąpiło w okresie wypowiedzenia, bez rozróżnienia czy okres wypowiedzenia stanowi skutek

³⁷ Wyrok SN z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05; wyrok SN z 8 maja 2007 r., II PK 277/06; wyrok SN z 10 lipca 2007 r. I PK 241/06; wyrok SN z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07; wyrok SN z 13 marca 2018 r., I PK 3/17.

wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika czy przez pracodawcę, jak też bez rozróżnienia czy wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę narusza przepisy prawa czy nie.

3. Za wyłączeniem zastosowania art. 60 k.p. w przypadku bezprawnego wypowiedzenia nie przemawiają względy systemowe ani funkcjonalne. Wyłączenie zastosowania art. 60 k.p. w przypadku bezprawnego wypowiedzenia, w efekcie ograniczenie roszczeń odszkodowawczych pracownika do roszczeń, o których mowa w art. 45 k.p. albo art. 56 k.p., będzie skutkowało pozbawieniem pracownika możliwości zrekompensowania utraconego wynagrodzenia za tę część okresu wypowiedzenia, której został pozbawiony na skutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia.

4. Z analizy językowo-logicznej art. 56 k.p. i 60 k.p. wynika, że art. 60 k.p. jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 56 k.p. i wyłącza możliwość wyboru roszczeń przez pracownika przewidzianą w art. 56 k.p.

5. W stanie faktycznym obejmującym bezprawne wypowiedzenie umowy o pracę oraz bezprawne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, w zależności od przyjętych założeń interpretacyjnych art. 45 k.p. art. 60 k.p., mogą znaleźć zastosowanie co najmniej dwie normy prawne, których dyspozycje przewidują różne skutki prawne. Jedna norma przewiduje roszczenie odszkodowawcze pracownika w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższe jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (co do zasady za ustawowy okres wypowiedzenia) albo roszczenie o przywrócenie do pracy; druga norma – roszczenie odszkodowawcze pracownika w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia, a w przypadku umownego wydłużenia okresu wypowiedzenia – do upływu wydłużonego okresu wypowiedzenia. Skutkiem zbiegu norm prawnych będzie zatem zbieg roszczeń odszkodowawczych pracownika.

6. W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, zgodnie z którym cele roszczeń odszkodowawczych pracownika z tytułu bezprawnego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są tożsame, w konsekwencji w przypadku ewentualnego zbiegu tych roszczeń przyjmuje się, że pracownikowi przysługuje jedno z nich, z powołaniem na zakaz podwójnej kompensacji szkody.

7. Analiza porównawcza roszczenia odszkodowawczego, o którym mowa w art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. oraz roszczenia odszkodowawczego, o którym mowa w art. 60 k.p. (przy założeniu, że art. 60 k.p. stosuje się w przypadku ustalenia bezprawności wypowiedzenia) prowadzi do wniosku, że cele tych odszkodowań nie są do końca tożsame, w tym sensie, że art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. ma na celu kompensację szkody w postaci utraty wynagrodzenia za pracę po upływie okresu wypowiedzenia na skutek wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów w tym trybie, z kolei art. 60 k.p. ma na celu rekompensatę szkody w postaci utraty wynagrodzenia za pracę za tę część okresu wypowiedzenia, której pracownik został pozbawiony na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia. Różnice te mogą skutkować tym, że w

przypadku zasądzenia jednego z pozostających w zbiegu odszkodowań, np. odszkodowania na podstawie art. 45 k.p., szkoda pracownika wynikająca z niezgodnych z prawem czynności pracodawcy nie zostanie w pełni zrekompensowana. Co z kolei oznacza, że rozstrzygnięcie zbiegu roszczeń odszkodowawczych przez przyznanie jednego z nich może kolidować z konstytucyjną zasadą sprawiedliwości społecznej polegająca na umożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Argument za kumulacją roszczeń odszkodowawczych pracownika określonych w art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. oraz art. 60 k.p. stanowi również funkcja represyjna odszkodowania.

8. Uwzględniając powyższe, w przypadku przyjęcia, że: a) art. 60 k.p. znajduje zastosowanie w przypadku bezprawnego wypowiedzenia, oraz b) kumulacji roszczeń odszkodowawczych pracownika z tytułu bezprawnego wypowiedzenia na podstawie art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. oraz z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia na podstawie art. 60 k.p., uzasadnionym wydaje się stwierdzenie, że w sytuacji przyznania pracownikowi prawomocnym wyrokiem odszkodowania na podstawie art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p., art. 60 k.p. nie pozbawia pracownika prawa do odszkodowania, o którym mowa w art. 56 k.p., ale ogranicza jego wysokość do określonej w art. 60 zd. drugim k.p.