

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 19 stycznia 2011 r.

I PZP 5/10

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca, uzasadnienie), Zbigniew Hajn, Halina Kiriło, Jerzy Kuźniar (sprawozdawca), Zbigniew Myszka, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Generalnej Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 stycznia 2011 r. sprawy z powództwa Franciszka P. przeciwko PGE Kopalni Węgla Brunatnego „B.” SA w R. o odszkodowanie, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010 r. [...] do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego

„Czy roszczenie o odszkodowanie z tytułu otrzymywania niższej emerytury wskutek wydania przez pracodawcę niewłaściwego świadectwa pracy oraz niewydania zaświadczenia o pracy górniczej ulega przedawnieniu na podstawie art. 291 § 1 k.p.?”

p o d j ą ł uchwałę:

Roszczenie o odszkodowanie z tytułu otrzymywania niższej emerytury wskutek wydania przez pracodawcę niewłaściwego świadectwa pracy oraz niewydania zaświadczenia o pracy górniczej przedawnia się na podstawie art. 291 § 1 k.p.

U z a s a d n i e

Przedstawione przez Sąd Najwyższy w składzie zwykłym postanowieniem z 10 sierpnia 2010 r. [...] zagadnienie wyłoniło się w sprawie z powództwa Franciszka P. przeciwko PGE Kopalni Węgla Brunatnego „B.” SA w R. o odszkodowanie przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-

Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim z 24 listopada 2009 r. [...] oddalającego apelację tej samej strony od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Bełchatowie z dnia 26 czerwca 2009 r. [...].

Stan sprawy przedstawiał się następująco. Powód pracował u pozwanego od 1 grudnia 1974 r. do 30 grudnia 1996 r. w charakterze elektromontera. Stosunek pracy ustał za porozumieniem stron. Pozwany nie zakwalifikował pracy powoda jako pracy górniczej. Od rozwiązania stosunku pracy powód pobierał emeryturę. W dniu 15 maja 2008 r. powołana przez pozwanego komisja weryfikacyjna ustaliła, że w okresie od 7 czerwca 1977 r. do 30 grudnia 1996 r. powód wykonywał pracę górniczą w wymiarze półtorakrotnym, bezpośrednio na przodku jako rzemieślnik. Na tej podstawie Spółka w dniu 9 października 2008 r. wystawiła nowe świadectwo pracy, w którym wskazała, że od 1 stycznia 1975 r. do 6 czerwca 1977 r. powód wykonywał pracę jako elektromonter na odkrywce, zaś od 7 czerwca 1977 r. do 30 grudnia 1996 r. wykonywał pracę górniczą na stanowisku rzemieślnika w przodku zaliczaną w wymiarze półtorakrotnym. Takie same informacje pracodawca zamieścił w świadectwie pracy górniczej z dnia 9 października 2008 r. Na podstawie wskazanych dokumentów powód złożył w organie rentowym wniosek o ponowne ustalenie emerytury. Decyzją z dnia 19 stycznia 2009 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w Z. przyznał powodowi emeryturę górniczą z uwzględnieniem przeliczników 1,2 i 1,8 oraz wyrównał świadczenie od dnia 1 października 2008 r. Różnica między wysokością emerytury górniczej obliczonej z uwzględnieniem wyżej wymienionych przeliczników w stosunku do emerytury pobranej przez powoda w okresie od lutego 1999 r. do września 2008 r. wyniosła 47.232,96 zł.

Orzekający w pierwszej instancji Sąd Rejonowy przyjął, że pozwany wadliwie określił rodzaj pracy powoda, wskutek czego nie uzyskał on emerytury w maksymalnej możliwej wysokości. Wysokość szkody została w postępowaniu wykazana. Pozwany uchybił obowiązkom wynikającym z art. 97 k.p. oraz art. 125 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.). Wbrew jego twierdzeniom powód nie dysponuje w pierwszej kolejności roszczeniem o odszkodowanie względem organu rentowego. Pozwany odpowiada w tym przypadku na zasadzie art. 471 k.c., przy czym roszczenie nie wynika ze stosunku pracy, albowiem jego podstawą nie jest art. 99 k.p. Rozstrzygający w drugiej instancji Sąd Okręgowy potwierdził prawidłowość rozumowania Sądu Rejo-

nowego. Uznał, że skoro roszczenie ma za podstawę normy prawa cywilnego, to i przedawnienie należy oceniać według tych samych reguł.

W postanowieniu z 10 sierpnia 2010 r. skład pytający Sądu Najwyższego wskazał na dotychczasowe orzecznictwo, w świetle którego podstawa prawna roszczenia ma determinować przedawnienie. Podniósł jednak, że art. 471 k.c. jako podstawa odpowiedzialności pozostaje niesamodzielny. Nie wynika z tego przepisu odpowiedzialność za niewykonanie skonkretyzowanych obowiązków, stanowi on jedynie ogólną ramę odpowiedzialności. Wybór terminu przedawnienia wymaga uwzględnienia kompletnej podstawy materialnoprawnej. Obowiązki w zakresie wydania świadectwa pracy stanowią bez wątpienia obowiązki kontraktowe i to uregulowane w Kodeksie pracy. W związku z tym roszczenie odszkodowawcze wynikające z niewłaściwego wykonania tych obowiązków przedawniać się powinno w terminie określonym w art. 291 k.p. Sąd Najwyższy wskazał także, że doszło do zmiany regulacji prawa ubezpieczeń społecznych kreujących obowiązki pracodawcy związane z przejściem pracownika na emeryturę. Uprzednio obowiązująca ustawa z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm. - zwana u.z.e.p.) kreowała w art. 97 ust. 1 pkt 2 odpowiedzialność cywilnoprawną pracodawcy, jeśli wskutek niewykonania obowiązków wynikających z jej art. 96 ust. 1 i 2 pracownik (lub pozostali po nim członkowie rodziny) poniósł szkodę. Odesłanie do przepisów prawa cywilnego oznaczało wówczas także odesłanie do cywilnoprawnego unormowania przedawnienia. Zmiana regulacji prawnej (ustanowienie art. 125 i 125a ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS) spowodowała zmianę stanu prawnego z uwagi na brak norm odpowiadających art. 97 ust. 1 pkt 2 u.z.e.p. Mimo istnienia w dalszym ciągu obowiązków obejmujących między innymi wydanie zaświadczenia o pracy w warunkach szczególnych, uchybienie tym obowiązkom zdaniem Sądu Najwyższego uzasadnia odpowiedzialność kontraktową pracodawcy, wobec czego roszczenie odszkodowawcze przedawnia się w terminie wynikającym z art. 291 k.p.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

Przedstawione zagadnienie prawne ujawnia szereg niezwykle istotnych międzygałęziowych problemów prawnych. Obejmuje bowiem wzajemne zależności między prawem pracy a prawem cywilnym i prawem ubezpieczeń społecznych. Jego

rozstrzygnięcie wymaga w pierwszej kolejności ustalenia stosunku obowiązków pracodawcy w zakresie gromadzenia dokumentacji pracowniczej i wydawania świadectwa pracy oraz innych zaświadczeń o pracy, do obowiązków płatnika w zakresie ubezpieczeń emerytalnych.

W relacji między pracownikiem a pracodawcą obowiązki te określa w zakresie zasadniczym art. 97 k.p. wskazując na treść świadectwa pracy. W szczególności, stosownie do § 2 tego przepisu, w świadectwie należy podać informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Szczegółowo informacje te określa wydane na podstawie art. 97 § 4 k.p. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.). Zgodnie z § 1 ust. 1 tego aktu prawnego w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 k.p., zamieszcza się informacje dotyczące między innymi okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (pkt 11), przez co należy oczywiście rozumieć także pracę górniczą, czy na kolei. Bez wątplenia wiedza o pracy w warunkach szczególnych lub szczególnym charakterze (tj. także informacje o pracy górniczej czy na kolei) stanowi tego rodzaju informacje. Trafne jest jednak także twierdzenie, że obowiązek wydania zaświadczenia o pracy górniczej jest obowiązkiem o bardziej zasadniczym charakterze. Wynika tak z konieczności dbania o dobro pracownika, jak i ze zobowiązania do właściwego prowadzenia dokumentacji pracowniczej (art. 94 pkt 9a k.p.). Tak też na sprawę podstaw odpowiedzialności zapatruje się w podobnej sytuacji Sąd Najwyższy w wyroku z 13 października 2004 r., II PK 36/04 (OSNP 2005 nr 8, poz. 106), uznając, że podstawę odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracownikowi wskutek odmowy poświadczenia zatrudnienia w warunkach szkodliwych lub w szczególnym charakterze, wynikającej z nienależytego wykonania obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracownika (art. 94 pkt 9a k.p.), stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Można zatem przyjąć, że wydanie zaświadczenia o istnieniu szczególnych okoliczności pracy (tj. pracy w warunkach szczególnych lub szczególnym charakterze, pracy górniczej czy na kolei) stanowi nie tylko obowiązek wydania świadectwa pracy, lecz jest też pochodną pracodawczego obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych (art. 94 pkt 9a k.p.). Niezależnie jednak od tego, czy jest to tylko obowiązek związany z wydaniem świa-

dectwa pracy, czy obowiązek szerszy, zawsze wynika on ze stosunku pracy, czyli ma charakter obligacyjny.

Z drugiej strony z art. 125 ust. 1 pkt 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS wynika obowiązek płatnika wydawania pracownikowi lub organowi rentowemu zaświadczeń niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń i ich wysokości. Regulację tę uzupełnia i uszczegóławia art. 125a ust. 2 tej ustawy nakładając na płatnika obowiązek wystawienia dokumentów (zaświadczeń) w celu udowodnienia okresów pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, okresów pracy górniczej oraz okresów pracy na kolei. Prezentacja regulacji prawa pracy oraz regulacji ubezpieczeniowej prowadzi do wniosku, że mamy tu do czynienia ze zbiegiem norm - zbiegiem roszczeń. Ani doktryna prawa pracy, ani doktryna prawa ubezpieczeń społecznych nie podjęły się jak dotąd analizy zagadnienia zbiegu norm, tak w obu tych gałęziach prawa jak i w relacjach międzygałęziowych. Twierdzenie o istnieniu zbiegu norm można jednak wyprowadzić posługując się ostrożną analogią z wypowiedzi nauki prawa cywilnego, odnoszących się do zbiegu norm w ramach tej gałęzi prawa (E. Łętowska: Zbieg norm w prawie cywilnym, Warszawa 2002). W opisanych relacjach zachodzi tożsamość podmiotowa - pracownik i pracodawca to te same podmioty, które w relacji ubezpieczeniowej opisane są jako płatnik i ubezpieczony. Tożsamość zachodzi także między obowiązkami pracodawcy-płatnika, których wykonania może domagać się pracownik-ubezpieczony. Warto jednak zwrócić uwagę, że w niniejszym postępowaniu nie chodzi o realizację tak ustalonego obowiązku (gdzie można byłoby przyznać uprawnionemu możliwość wyboru podstawy jego żądania), ale o odpowiedzialność z tytułu jego niewykonania. Tu jednak o zbiegu mówić już nie można.

Normy, wynikające z art. 125 ust. 1 pkt 1 i art. 125a ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS nie zostały opatrzone przez ustawodawcę żadną sankcją. Stanowią zatem w granicach prawa ubezpieczeń społecznych swoiste *leges imperfectae*. Inaczej przedstawia się sprawa w relacji pracownik-pracodawca. Pracownik dysponuje w jej ramach nie tylko roszczeniem o realizację obowiązku wydania stosownego zaświadczenia, ale także roszczeniem odszkodowawczym wskutek jego niewykonania.

Analogicznego roszczenia odszkodowawczego nie sposób wywieść z regulacji ustawy emerytalnej ani innych norm prawa ubezpieczeń społecznych. Mając zaś na uwadze autonomiczny charakter tej gałęzi prawa nie istnieją podstawy do sięgania

do innych norm (np. prawa cywilnego) dla ustanowienia takiej odpowiedzialności. Nie stanowi to próby obniżenia wartości regulacji ubezpieczeniowej a jedynie zmusza do poszukiwania podstaw odpowiedzialności w stosunku podstawowym istniejącym między ubezpieczonym a płatnikiem. Stosunkiem takim w niniejszej sprawie będzie stosunek pracy.

Dzięki temu ustaleniu można przejść do rozstrzygnięcia zasadniczego problemu, jaki wyłonił się w sprawie, tj. problemu relacji między podstawą prawną roszczenia odszkodowawczego a terminem jego przedawnienia. Skład pytający opowiada się za poglądem, że termin przedawnienia wyznaczony zostaje na podstawie art. 291 k.p., mimo iż za podstawę odpowiedzialności służy stosowany do stosunku pracy przepis art. 471 k.c. Odmienne stanowisko przyjął Sąd Najwyższy we wcześniejszym wyroku z 25 maja 2010 r., I PK 190/09, uznając, że termin przedawnienia wyznacza podstawa prawna roszczenia. Skoro znajduje ono źródło w przepisach Kodeksu cywilnego, to i wedle reguł tego Kodeksu (art. 118 k.c.) żądanie naprawienia szkody winno się przedawniać. Stanowisko takie (aczkolwiek Sąd Najwyższy w sprawie I PK 190/09 nie uzasadniał go w ten sposób) mogłoby znaleźć uzasadnienie ze względów systemowych. Normy prawa cywilnego o odpowiedzialności (w tym kontraktowej) stanowią pewien zamknięty zbiór, w ramach którego regulowane są nie tylko podstawy odpowiedzialności, ale także inne zagadnienia, takie między innymi jak roszczenia o świadczenia uboczne (np. odsetki), zasady ograniczania lub wyłączania odpowiedzialności, czy wreszcie zasady przedawnienia. Taki kształt normatywny stanowi wyraz przemyślanego założenia ustawodawcy. Może się zatem wydawać, że rozbijanie tego zamysłu przez korzystanie jedynie z niektórych regulacji Kodeksu cywilnego stanowi działanie nieuprawnione.

Takie stanowisko mogłoby znaleźć uzasadnienie także przy uwzględnieniu zasad stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy. Zgodnie z art. 300 k.p. może to nastąpić jedynie w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy oraz odpowiednio, jeśli nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy. Kluczowa pozostaje ocena, w jakim zakresie sprawa odpowiedzialności pracodawcy za wady w procesie gromadzenia dokumentacji pracowniczej, prowadzące do niewydania odpowiedniego zaświadczenia na potrzeby uprawnień emerytalnych, została uregulowana przepisami prawa pracy. Chodzi tu o nadanie właściwego znaczenia pojęciu „sprawy”, które może być rozumiane nie tylko (językowo) jako problem do rozstrzygnięcia, ale także jako instytucja prawna. Powstaje pytanie, czy jako instytucję

należy rozumieć całą odpowiedzialność kontraktową, czy też można i należy oddzielnie traktować instytucję przedawnienia.

Pojęciu „sprawy” poświęca się w piśmiennictwie z zakresu art. 300 k.p. stosunkowo najmniej miejsca. Jego szeroką analizę przeprowadził ostatnio K. Ślęzak (Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, PiZS 2009 nr 11, s. 5) odrzucając pogląd, iż chodzi tu o sprawę w znaczeniu procesowym i przyjmując, że pojęciu temu nadać wypada słownikowe znaczenie „zespołu okoliczności będących przedmiotem zainteresowania” w sytuacji, w której jeden podmiot formułuje wobec drugiego określone żądania. Wydaje się to odpowiadać wyrażonemu przez J. Skoczyńskiego (w: M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński: Kodeks pracy. Komentarz, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 885) poglądowi, iż „stan sprawy nieuregulowanej w prawie pracy występuje wówczas, gdy określona sytuacja faktyczna doniosła prawnie lub pewien wycinek takiej sytuacji nie znajduje rozstrzygnięcia w normach prawa pracy”. Chodzi zatem o ocenę nie tyle konkretnego stanu faktycznego ile także stanu prawnego. W ten sposób patrzy na sprawę W. Masewicz (w: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 835) wskazując, że warunek nieuregulowania „można uznać za spełniony, gdy w całym systemie prawa pracy brak jest w ogóle określonej instytucji prawnej, bądź nie ma przepisów dotyczących określonej sprawy”. Niemal identycznie odnosi się do sprawy K. Roszewska (w: *Stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunku pracy*, Warszawa 2004, maszynopis rozprawy doktorskiej w posiadaniu Biblioteki WPiA UW) argumentując, iż „przepisy k.c. mają posiłkowe zastosowanie wtedy, gdy w prawie pracy nie ma ani przepisu, który by normował dane zagadnienie wprost, w ramach instytucji prawnej, w skład której to zagadnienie wchodzi, ani przepisu, który odnosiłby się do podobnego stanu faktycznego” (s. 88, podobnie s. 100).

W świetle powyższych uwag należałoby przyjąć, że o sprawie nieuregulowanej przepisami prawa pracy możemy mówić jedynie w zakresie podstawy odpowiedzialności i stosować w związku z tym art. 471 k.c. Natomiast z uwagi na istnienie unormowań art. 291 i nast. k.p. w zakresie przedawnienia, kwestie te są uregulowane w prawie pracy i nie ma podstaw do sięgania do art. 117 i nast. k.c. Warto zauważyć, że w piśmiennictwie poświęconym przedawnieniu roszczeń w prawie pracy jedynie wyjątkowo dopuszczane jest stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego o przedawnieniu. D. Duda (*Przedawnienie roszczeń w prawie pracy*, Warszawa 2007, s. 51 - 91) analizując roszczenia ze stosunku pracy jako przedmiot przedawnienia

dopuszcza zastosowanie art. 117 k.c. jedynie do roszczeń niemajątkowych o ochronę dóbr osobistych wskazując, że nie podlegają one przedawnieniu. Autor ten nie rozważał kwestii roszczeń o odszkodowanie związane z wadliwym prowadzeniem dokumentacji pracowniczej. Z kolei A. Surynt-Skorupa (Przedawnienie roszczeń w prawie stosunku pracy, Warszawa 2009, maszynopis rozprawy doktorskiej w bibliotece INP PAN, str. 65-68) staje na stanowisku o konieczności stosowania regulacji art. 291 i nast. k.p. do wszystkich roszczeń ze stosunku pracy oraz z nim związanych z uwagi na specyfikę prawa pracy. Z poglądów tej autorki (stanowczo podkreśla ona pomocniczy charakter stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy) można wywieść wniosek, że okresy przedawnienia stanowią sprawę unormowaną przepisami prawa pracy.

Tytułem uzupełnienia można dodać, że w literaturze komentarzowej do Kodeksu pracy, o ile często sporo miejsca poświęca się omówieniu przykładów przepisów Kodeksu cywilnego stosowanych do stosunku pracy, o tyle nie spotyka się stwierdzenia, że należałoby stosować w niektórych przypadkach przepisy o przedawnieniu (art. 117 i nast. k.c.). Argument taki (o charakterze *a contrario*) sam z siebie pozostaje słaby, natomiast może z pewnością uzupełnić powyżej zaprezentowany wywód, z którego wynika, że nie ma miejsca na stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego o przedawnieniu do stosunku pracy. Aprobowane jest natomiast w piśmiennictwie stosowanie art. 442¹ k.c. (uprzednio 442 k.c.) w zakresie przedawnienia roszczeń wywodzonych z podstaw deliktowych. Stanowi to odzwierciedlenie judykatury Sądu Najwyższego (szeroko przywołuje ją Sąd Najwyższy w wyroku w sprawie I PK 190/09), która dotyczy - co trzeba stanowczo podkreślić - roszczeń o podstawach deliktowych. Nie można się zatem powoływać na ten dorobek judykatury w zakresie roszczeń kontraktowych, z jakimi mamy do czynienia w niniejszym postępowaniu. Uzupełniając można stwierdzić (podnosi to trafnie skład pytający), że stosowanie art. 442¹ k.c. w zakresie roszczeń deliktowych co do zasady, z uwagi na główny - 3 letni - termin przedawnienia pozostaje komplementarne względem regulacji Kodeksu pracy o przedawnieniu. Nie ma zatem tym bardziej podstaw do stosowania przepisów Kodeksu cywilnego (art. 117 k.c. i nast. z terminem 10 letnim) d przedawnienia roszczeń z tytułu niewykonania zobowiązania ze stosunku pracy.

Mając na uwadze wszystkie te okoliczności, Sąd Najwyższy podjął wyżej sformułowaną uchwałę.

=====