



Sygn. akt II PSKP 9/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko Wojskowemu Biuru Emerytalnemu w O.
o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 lutego 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 17 grudnia 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w O., wyrokiem z dnia 22 grudnia 2017 r., zasądził od Wojskowego Biura Emerytalnego w O. na rzecz M. S. 13.334,00 zł. wraz

ustawowymi odsetkami od dnia 12 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy emerytalnej oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd ten ustalił, że powód, pobierając emeryturę wojskową od 2007 r., był zatrudniony w Wojskowym Biurze Emerytalnym od 12 listopada 2008 r. do 11 czerwca 2015 r. Stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron, a łączny staż pracy i służby wyniósł ponad 35 lat pracy. Powód nie otrzymał odprawy emerytalnej jako żołnierz.

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zauważył, że Wojskowe Biuro Emerytalne (dalej WBE) ma status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., bowiem jest pomiotem wyodrębnionym finansowo i organizacyjnie oraz samodzielnie zatrudnia pracowników (zob. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97; z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 187/07). Po wtóre, prawa i obowiązki pracowników WBE, funkcjonujących w strukturze Ministerstwa Obrony Narodowej (dalej MON), będących jednostkami budżetowymi, reguluje ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1511, dalej także jako u.p.u.p.). W myśl jej art. 28 ust. 1 pkt 3, ust. 2 i 3 urzędnikowi państwowemu przechodzącemu na emeryturę po dwudziestu latach pracy w urzędach przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Po trzecie, dokonując wykładni art. 28 ust. 1 u.p.u.p. w odniesieniu do zwrotu „w związku z przejściem na emeryturę” Sąd Rejonowy odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego na tle art. 92 k.p., zgodnie z którym kontynuowanie stosunku pracy po przyznaniu pracownikowi świadczenia emerytalnego, a nawet pobieranie tego świadczenia, nie oznacza przejścia na emeryturę (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., III ZP 22/98, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 713; wyroki: z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 346/01; z dnia 6 maja 2003 r., I PK 223/02; z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10, LEX nr 1120416). W powołanych judykatach Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że „przejściem na emeryturę jest zmiana statusu pracownika lub statusu pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta”. Następuje ono zawsze i tylko przez rozwiązanie stosunku pracy. Dopóki trwa stosunek pracy osoba pobierająca emeryturę nie przestaje być pracownikiem. W konsekwencji okoliczność, że powód od 12

listopada 2008 r. był emerytem wojskowym nie wyłącza jego uprawnień do odprawy emerytalnej z art. 28 u.p.u.p., zwłaszcza iż w przeszłości powód nie otrzymał odprawy emerytalnej.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek (od następnego dnia po ustaniu stosunku pracy) Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenie o odprawę emerytalną staje się wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w O., wyrokiem z dnia 17 grudnia 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w O. z dnia 3 października 2018 r. o tyle, że ustalił prawo do odsetek od dnia 2 lutego 2018 r. do dnia zapłaty, zaś w pozostałym zakresie oddalił apelację.

W ocenie Sądu drugiej instancji, wykładnia art. 28 ust. 1 u.p.u.p. dokonana przez Sąd Rejonowy była prawidłowa. Nie można zgodzić się z pozwanym, że wypłata odprawy emerytalnej uwarunkowana jest przejściem na świadczenie emerytalne jedynie wówczas, gdy pracownik (urzędnik) otrzyma emeryturę na podstawie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dalej Sąd odwoławczy podniósł, że w myśl stanowiska Sądu Najwyższego (zob. wyrok z dnia 11 października 2007 r., II PK 40/07) pobieranie emerytury policyjnej w trakcie wykonywania pracy, po ustaniu stosunku pracy, nie pozbawia pracownika prawa do odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 92¹ § 1 k.p. (analogicznie w sprawie emeryta wojskowego wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15).

W końcu w odniesieniu do zarzutu braku związku między ustaniem zatrudnienia a przejściem na emeryturę (zdaniem pozwanego było to jedynie przy okazji rozwiązania stosunku pracy), Sąd Okręgowy stwierdził, że nawet rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. nie niweczy prawa do odprawy emerytalnej (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2017 r., III PZP 1/17). Dodatkowo zauważyć należy, że art. 28 ust. 1 pkt. 3 u.p.u.p. przewiduje bardziej liberalne przesłanki nabycia prawa do odprawy, niż art. 92¹ k.p. Otóż przepisy ustawy o urzędnikach państwowych nie określają momentu przejścia na emeryturę ani nie uzależniają prawa do odprawy od ustania stosunku pracy. W konsekwencji tracą na znaczeniu motywy bądź przesłanki rozwiązania stosunku pracy i ich

ewentualny wpływ na ocenę roszczenia o wypłatę świadczenia. Dlatego Sąd odwoławczy orzekł w myśl art. 385 k.p.c.

Natomiast w odniesieniu do odsetek, zdaniem Sądu Okręgowego, przyznanie ich od dnia 12 czerwca 2015 r. jest bezzasadne. Po ustaniu zatrudnienia pozwany nie mógł założyć dalszej pracy powoda, zwłaszcza że w dokumentach w aktach osobowych znajdowała się informacja o braku zamiaru żądania odprawy emerytalnej. Stąd odsetki należą powodowi od dnia 2 lutego 2018 r. (od następnego dnia po upływie terminu wskazanego w wezwaniu do zapłaty z dnia 22 stycznia 2018 r.).

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną złożył pozwany, zaskarżając wyrok w całości i podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 28 ust. 1 pkt 3 u.p.u.p., przez błędne uznanie, że emeryt wojskowy, który zakończył pracę w urzędzie państwowym, mając ustalone nadal prawo do emerytury wojskowej, uzyskuje prawo do oprawy emerytalnej w myśl wskazanego wyżej przepisu.

Zdaniem skarżącego z uzasadnienia uchwały składu siedmiu Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1989 r., III PZP 52/88 (OSNC 1989 nr 12, poz. 190) wynika, że były żołnierz zawodowy, z chwilą zaprzestania pracy, nawet po wieloletnim zatrudnieniu w urzędzie państwowym nie nabędzie prawa do odprawy emerytalnej, jeżeli z zakończeniem pracy w urzędzie nie łączy się nabycie świadczeń emerytalno-rentowych. Urzędnik taki bowiem z chwilą zaprzestania pracy nie przechodzi z urzędu państwowego na emeryturę (rentę inwalidzką), lecz jedynie - nie będąc już pracownikiem - powraca do statusu emeryta. W sferze jego uprawnień emerytalno-rentowych nie nastąpi jakakolwiek zmiana wynikająca z zatrudnienia w urzędzie państwowym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest bezzasadna. Oś procesu oscyluje wokół zagadnienia związanego z prawem do odprawy emerytalnej, a więc problemu szeroko

wyjaśnianego w orzecznictwie i doktrynie. Tymczasem skarżący dany problem widzi nader wąsko, bowiem odwołuje się do jednego stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 31 maja 1989 r., III PZP 52/88 (OSNC 1989 nr 12, poz. 190), z którego wywodzi zresztą brak prawa powoda do uzyskania odprawy emerytalnej z racji uzyskania statusu emeryta przed ustaniem zatrudnienia. *De facto* zatem neguje związek między rozwiązaniem umowy o pracę a uzyskaniem prawa do świadczenia emerytalnego.

W piśmiennictwie i judykaturze wskazuje się, że odprawa emerytalna (rentowa) jest świadczeniem socjalnym związanym z zakończeniem aktywności zawodowej, które ma ułatwić pracownikowi przystosowanie się do nowych warunków życiowych (zob. K. Stopka: O realizacji zabezpieczenia społecznego w przepisach kodeksu pracy [w:] Założenie racjonalnego prawodawcy w polskim porządku prawnym. Księga Jubileuszowa z okazji siedemdziesięciopięciolecia Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, pod. (red.) M. Jabłońskiego i S. Jarosz-Żukowskiej, Wrocław 2020, s. 653), złagodzić skutki materialne i moralne zmiany statusu osoby czynnej zawodowo, która staje się z dnia na dzień beneficjentem świadczeń długoterminowych z ubezpieczenia społecznego (zob. H. Pławucka: Prawo do odprawy emerytalnej osoby pobierającej świadczenie emerytalne w trakcie zatrudnienia, „Nowe Zeszyty Samorządowe” 2001 nr 4, s. 80).

O ile z treści art. 92¹ § 1 k.p. wynika, że wysokość odprawy jest niezależna od stażu pracy i odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę, o tyle pragmatyki pracownicze (u.p.u.p., ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1282; ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 265) uzależniają jej wysokość od stażu pracy. Przy czym w jednych systemach chodzi wyłącznie o staż pracy w określonej jednostce, innym razem jest mowa o ogólnym stażu pracy, czyli wszystkich zakończonych okresach zatrudnienia a nawet innych udowodnionych okresach, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Z tego względu można dokonać podziału, że raz odprawa ma charakter socjalny (jednomiesięczne wynagrodzenie z racji ustania stosunku pracy

w związku z przejściem na emeryturę), innym razem charakter gratyfikacyjny (kilkumiesięczne wynagrodzenie uzależnione od dodatkowego warunku, jakim jest staż pracy).

W odniesieniu do punktu widzenia skarżącego należy podnieść, że doszło do zmian w prawie materialnym. Chodzi o art. 1 pkt 86 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), mocą której odprawa stała się powszechnym świadczeniem w prawie pracy. W związku z tym na tle tej regulacji ukształtowało się współczesne orzecznictwo Sądu Najwyższego, dodajmy niekoniecznie jednolite, co jednak skarżący zupełnie pomija. Jego dalsze zapatrywania koncentrują się wokół problemu „związku między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury”. Tym samym pozostałe problemy – z racji tak zredagowanej podstawy skargi – tracą na znaczeniu.

W odniesieniu do tego, jak należy interpretować więź czasową z art. 28 u.p.u.p. skarga milczy, odwołując się bezrefleksyjnie – bo z pominięciem późniejszego dorobku orzeczniczego – do jednego stanowiska Sądu Najwyższego w składzie poszerzonym (II PZP 52/88).

W sprawie bezsporne jest, że powód już jako emeryt wojskowy podjął pracę u pozwanego a stosunek pracy rozwiązał na mocy porozumienia stron. Mamy zatem do czynienia z prostą konwersją, to jest żołnierz zawodowy, po zakończeniu służby i uzyskaniu z tego tytułu emerytury, podejmuje pracę zawodową w Wojskowym Biurze Emerytalnym. U tego pracodawcy łącznie ze służbą wojskową – z racji pełnienia, której nie otrzymał odprawy emerytalnej – powód wypracował 35 lat stażu pracy, co upoważnia do obliczenia świadczenia w myśl art. 28 ust. 1 pkt 3 u.p.u.p.

W tym układzie zależności rzecz sprowadza się do wykładni przepisu „urzędnikowi państwowemu przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką”. Przejście na emeryturę (rentę) może być dekodowane przyczynowo i następco, to jest pracownik rozwiązuje umowę o pracę (w tym także na mocy porozumienia stron), gdyż kończy aktywność zawodową i aktywuje (uzyskuje) prawa wynikające z ochrony ryzyka z uwagi na wiek. Równie silnym argumentem będzie założenie, że „przejście na emeryturę”, to moment - w którym niezależnie od ustalenia takiego

prawa w przeszłości – uprawniony kończy karierę zawodową i dalej będzie korzystał efektywnie tylko z prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (zabezpieczenia społecznego). Zatem rzecz sprowadza się do tego, czy pierwszeństwo należy przypisać przyczynie rozwiązania stosunku pracy oraz intencjom stron tego stosunku pracy, czy też należy poszukiwać obiektywnie istniejącej okoliczności, z której wynika, że właśnie po tym ustaniu zatrudnienia pracownik nie podejmuje pracy zarobkowej i korzysta tylko ze świadczeń z zabezpieczenia społecznego. Z takim problemem mierzył się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93 (OSNC 1994 nr 12, poz. 243), przyjmując, że przewidziany w przepisach regulujących prawo do odprawy związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej może mieć nie tylko charakter przyczynowy, czasowy, ale także funkcjonalny. Ten ostatni wątek został rozbudowany w najnowszej judykaturze Sądu Najwyższego, prowadząc do przyjęcia szerokiej wykładni związku funkcjonalnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2004 r., III PK 53/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 191). Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że do nabycia prawa do odprawy emerytalnej nie jest konieczne, aby rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia na emeryturę. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie ma wpływu na prawo do odprawy. Prawo do niej należy raczej wiązać z ustaniem, nie zaś rozwiązaniem stosunku pracy. Związek ten zachodzi w przypadku przejścia na emeryturę bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy, nie można jednak wykluczyć tego związku także w przypadku, gdy od tej chwili mija pewien czas. W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99 (OSNAPiUS 2000 nr 24, poz. 888), podkreślono, że przy ocenie łączności pomiędzy zdarzeniem w postaci rozwiązania stosunku pracy a nabyciem przez pracownika uprawnień rentowych nie można tracić z pola widzenia ważnej okoliczności, że rozwiązanie stosunku pracy doprowadziło do skorzystania przez pracownika z przysługujących mu uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Można przeto wysnuć pierwszą tezę, że prawo do emerytury (renty) powinno ziścić się co do zasady przed ustaniem zatrudnienia (tak było w sprawie), zaś odstępstwa orzecznicze (funkcjonalnie uzasadnione) nie powinny przerodzić się w regułę (zob. P. Prusinowski: Relacje zachodzące pomiędzy przesłankami warunkującymi prawo

do odprawy emerytalnej i rentowej, MPP 2011 nr 2, s. 78-79.). Tego zagrożenia jednak nie ma w sprawie, gdyż powód dochodzi odprawy od pracodawcy, u którego wypracował, łącznie z uwzględnieniem służby, staż do uzyskania gratyfikacji sześciomiesięcznej, a nie domaga się odprawy emerytalnej z tytułu służby z racji późniejszego dopracowania wyższego stażu.

Wbrew twierdzeniom podnoszonym przez stronę pozwaną przepis art. 28 ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie wymaga, by między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury zachodził związek przyczynowy. Z ustawowego zwrotu „przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką” w szczególności nie wynika, że powodem rozwiązania stosunku pracy w każdym wypadku ma być zamiar uzyskania emerytury lub renty inwalidzkiej. Wystarczy, jeżeli zachodzi określone następstwo w czasie lub też związek czasowy między rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem emerytury lub renty inwalidzkiej, bez konieczności dowodzenia, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy był zamiar przejścia czy chęć „odesłania” pracownika na rentę lub emeryturę. Prawdą jest, że o ile początkowo interpretowano, że nie uzyska prawa do odprawy pracownik, który pobierał już emeryturę okresie zatrudnienia (zob. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992 nr 3, poz. 37; z dnia 20 lipca 1991 r., I PZP 30/91, OSNCP 1992 nr 3, poz. 44), o tyle te stanowisko uległo zmianie, poczynając już od 1993 r. (por. cytowany już wyrok w sprawie I PRN 111/93). W kolejnych etapach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 486) przyjęto już, że odprawa przewidziana w art. 28 u.p.u.p. przysługuje, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem pracownika na emeryturę, choćby ją wcześniej pobierał. W rezultacie akcent kładzie się na zmianę statusu z emeryta - pracownika na wyłącznie emeryta, pozostawiając poza obszarem wykładni zależności czasowe i przyczynowe (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 172/00, OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 380; z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PK 304/07, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 226; z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, LEX nr 1388658; z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07, LEX nr 338805). Z powołanych rozstrzygnięć wynika, że zamiana statusu pracownika lub pracownika-rencisty na status wyłącznie emeryta, nawet jeśli do nabycia prawa do

świadczenia emerytalnego, stwierdzonego decyzją organu rentowego, dochodzi przed podjęciem zatrudnienia u pracodawcy, do którego uprawniony kieruje roszczenie o odprawę emerytalną i bez względu na fakt pobierania tego świadczenia, jest wystarczającą przesłanką do uwzględnienia żądania pracownika. W końcu klamrą spinającą aktualne stanowisko są uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2017 r., III PZP 1/17 (OSNP 2018 nr 1, poz. 1) oraz z dnia 29 sierpnia 2019 r., III PZP 3/19 (OSNP 2020 nr 4, poz. 32), abstrahujące od przyczyny ustania zatrudnienia i faktu pobierania przed podjęciem pracy świadczenia emerytalnego.

Z tych przyczyn, a w szczególności ostatnio przytoczonych uchwał składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, nie można zgodzić się ze skarżącym o błędnej wykładni prawa (art. 28 ust. 1 pkt 3 u.p.u.p.), jakiej miał się dopuścić Sąd Okręgowy.

Z tych przyczyn skarga kasacyjna podlega oddaleniu (art. 398¹⁴ k.p.c.). O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.

Niezależnie od aspektów materialnoprawnych, konieczne staje się dostrzeżenie mankamentów związanych z możliwością scedowania zastępstwa przez pracodawcę na rzecz Prokuratorii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (dalej jako Prokuratoria), w sprawie z zakresu prawa pracy, w oparciu o art. 9 ustawy z dnia 15 grudnia 2016 r. o Prokuratorii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 762, dalej jako u.o.p.g.). Podstawą odpowiedniej konwersji jest ochrona ważnych praw lub interesów Rzeczypospolitej Polskiej, bowiem dopiero wówczas Prokuratoria może przejąć zastępstwo na uzasadniony wniosek organów administracji rządowej przed sądami powszechnymi i Sądem Najwyższym. Przesłanka przejęcia zastępstwa została określona w sposób otwarty i nieostry, skoro dotyczy ważnych praw lub interesów RP. Chodzi więc o właściwe rozłożenie akcentów i uniknięcie rozdrobnienia ustawowych kryteriów. Innymi słowy mówiąc, w momencie podejmowania zastępstwa należy skryształizować wagę prawa (interesu) RP. Tym samym możliwa jest wstępna kwalifikacja, czy sprawa pracownika o odprawę emerytalną wytoczona przeciwko pracodawcy wypełnia ustawowe przesłanki, bowiem wskazana przez pełnomocnika podstawa nie może stanowić furtki do przejmowania spraw pracowniczych, skoro

zdolność zaskarżenia wyroku przysługuje pracodawcy, tu podmiotowi posiadającemu wyspecjalizowaną obsługę prawną.

Rzecz jednak w tym, że w sprawie po pierwsze, nie występował Skarb Państwa, lecz pracodawca, który odmawiał (bezpodstawnie) spełnienia świadczenia ze stosunku pracy pracownikowi. Publicznoprawny status pracodawcy (sfera jego finansowania) nie wpływa na konwersję w rozumieniu art. 9 u.o.p.g., bowiem w sprawach z zakresu prawa pracy, stosownie do art. 460 § 1 k.p.c., zdolność sądową i procesową ma pracodawca. Jest on zatem uprawniony (samodzielnie) do działania na każdym etapie sprawy, z uwzględnieniem oczywiście specyfiki postępowania przed Sądem Najwyższym (przymus adwokacko-radcowski). W analizowanym przypadku Wojskowe Biuro Emerytalne nie realizowało uprawnień z domeny prawa publicznego (odmowa przyznania świadczenia, wstrzymanie jego wypłaty, etc.), lecz poruszało się w strefie prawa pracy, a więc prawa prywatnego.

Problem właściwej reprezentacji przez Prokuratorię stanowił przedmiot wypowiedzi Sądu Najwyższego. Jeszcze pod rządami poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 8 lipca 2005 r. o Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa (Dz.U. Nr 169, poz. 1417) wskazano, że w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika przeciwko pracodawcy nie obowiązuje wyłączone zastępstwo procesowe Skarbu Państwa przed Sądem Najwyższym przez Prokuratorię Generalną, nie ma zastosowania art. 4 ust. 1 pkt 1 tej ustawy (zob. wyrok z dnia 17 września 2008 r., I PK 28/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 38). Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2014 r., II PK 98/13 (OSNP 2015 nr 3, poz. 37) przyjęto, że niedopuszczalna jest skarga kasacyjna sporządzona i wniesiona przez radcę prawnego umocowanego przez Szefa Biura Ochrony Rządu - a nie przez radcę Prokuraturii Generalnej - w sprawie z powództwa funkcjonariusza tego Biura o roszczenie z tytułu uposażenia lub inną należność pieniężną skierowane przeciwko Skarbowi Państwa. W końcu w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2016 r., III PZP 7/16 (OSNP 2017 nr 4, poz. 37 z glosą aprobującą M. Grześków, OSP 2017 nr 10, poz. 101) przyjęto, że stroną pozwaną w sprawie z odwołania funkcjonariusza Służby Więziennej od orzeczenia oraz postanowienia kończącego postępowanie dyscyplinarne jest Skarb Państwa - jednostka organizacyjna, której

kierownik wydał to orzeczenie lub postanowienie, a w zakresie określonym odrębną ustawą za Skarb Państwa czynności procesowe podejmuje Prokuratoria Generalna Skarbu Państwa. Powołane orzecznictwo dostrzega różnicę w układzie procesujących się stron (pracownik – pracodawca, funkcjonariusz – Skarb Państwa).

Nie można też pominąć poglądów doktryny, która stoi na stanowisku, że art. 9 u.o.p.g. nie obejmuje wyposażonych w szczególną zdolność sądową jednostek organizacyjnych (na przykład państwowych jednostek organizacyjnych jako pracodawców w sprawach z art. 460 § 1 k.p.c.), ani też organów innych niż organy administracji rządowej. Podkreśla się konieczność rozróżnienia terminów takich jak organ i jednostka organizacyjna (M. Dziurda [w:] Prokuratoria Generalna RP. Komentarz (red.) L. Bosek, Warszawa 2019 s. 129; M. Dziurda: Zastępstwo Skarbu Państwa przez Prokuratorię Generalną Rzeczypospolitej Polskiej w postępowaniu cywilnym, PPC 2017 nr 3, s. 348-378). Innymi słowy, nie można używać synonimicznie pojęć „organ” i „jednostka organizacyjna” (zob. szerzej postanowienie Sądu Najwyższego z 12 września 2017 r., III SZP 2/17, LEX nr 2397586), stąd hipoteza art. 9 u.o.p.g. obejmuje jedynie organy (administracji rządowej), nie zaś państwowe jednostki organizacyjne, działające w sprawie na mocy szczególnej relacji wynikającej z posiadania przymiotu pracodawcy. *Ergo*, Prokuratoria nie może wykonywać zastępstwa w tych sprawach, w których ta jednostka organizacyjna (pracodawca) występuje (niezależnie czy jako powód, czy pozwany) w sprawie z zakresu prawa pracy.

Po drugie, art. 9 u.o.p.g. uprawnia do zastępstwa nie w każdej sprawie indywidualnej, lecz wówczas, gdy wymaga tego ochrona ważnych praw lub interesów Rzeczypospolitej Polskiej. Dany termin operuje pojęciem otwartym i niedookreślonym, przy czym może być interpretowany przez brzmienie art. 1 ust. 1 u.o.p.g. (interesy Skarbu Państwa, mienia państwowego). Ważne prawa i interesy z punktu widzenia Państwa nie mogą być dekodowane tylko przez pryzmat tego, że w sprawie zobowiązanym do zapłaty świadczenia ze stosunku pracy będzie jednostka sektora publicznego, zwłaszcza gdy chodzi o przyznanie pracownikowi powszechnego świadczenia ze stosunku pracy (odprawy emerytalnej), z wykorzystaniem dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego, w tym uchwał składów

powiększonych. Przeto „ważnych praw lub interesów RP” nie buduje czynnik ilościowy, lecz jakościowy. Powinien być on ujmowany jako działanie na rzecz dobra wspólnego wszystkich obywateli, o czym zresztą stanowi Konstytucja (art. 1).

Powyższe uwagi nasuwają także wnioski w odniesieniu do skutków prawnych, jakie wynikają z faktu niezasadnego przejęcia zastępstwa przez Prokuratorię. *Prima facie* nasuwa się kwestia nieważności postępowania (art. 379 pkt 2 k.p.c., a tą Sąd Najwyższy bierze pod uwagę z urzędu), skoro pozwany pracodawca nie miał należytego umocowania w postępowaniu kasacyjnym. Oznaczałoby to, że skarga kasacyjna nie powinna być rozpoznana i mogłaby być odrzucona w myśl art. 398⁶ § 3 k.p.c. W orzecnictwie Sądu Najwyższego (zob. cytowany już wyrok w sprawie II PK 98/13) zwrócono już uwagę na rozbieżności w tej mierze, to jest, jakie wynikają skutki z tak przyjętego rozwiązania. Dana sytuacja dotyczyła jednak innej konstelacji procesowej (zamiast Prokuratorii skargę kasacyjną wnosił profesjonalny pełnomocnik) i wypowiedające się składy raz opowiedziały się za nieważnością postępowania, a innym razem nie (por. wyroki z dnia 2 lutego 2011 r., II CSK 368/10, LEX nr 785877 i z dnia 10 stycznia 2013 r., IV CSK 403/12, OSP 2013 nr 11, poz. 111).

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym skargę kasacyjną, nie można podjąć do zagadnienia wyłącznie formalnie, purystycznie, w szczególności pozbawić pozwanego prawa do rozpoznania skargi kasacyjnej, w sytuacji, w której nie miał wpływu na dalszy bieg procesu (zob. pismo Prezesa Prokuratorii z dnia 3 marca 2019 r. w aktach sprawy w sprawie przejęcia zastępstwa procesowego). Wszak to strona procesu, przez złożenie wniosku o sporządzenie i doręczenie wyroku z uzasadnieniem, wyraziła wolę uruchomienia postępowania kasacyjnego, która w dalszym toku została skonsumowana przez przejęcie zastępstwa.

Taka skrajna interpretacja – na tle problemu nadużycia pozytywnego uprawnienia do zastępstwa procesowego przez Prokuratorię w sprawie z zakresu prawa pracy – nie byłaby do pogodzenia z postulowanym standardem postępowania sądowego na etapie kasacyjnym, w którym dostrzeżenie *ex post* (z perspektywy biegu terminu do wniesienia skargi kasacyjnej) braku uprawnień do występowania określonego podmiotu w charakterze zastępcy procesowego,

miałoby prowadzić do zatamowania merytorycznego rozstrzygnięcia. W takiej sytuacji Sąd drugiej instancji winien zwrócić uwagę, czy złożona skarga kasacyjna wraz z ujawnionym stanowiskiem (*vide* pismo Prezesa Prokuraturii z 4 marca 2019 r.) czyni zadość wskazanym podstawom prawnym. W przypadku dostrzeżenia nieusuwalnych wad (brak podstaw do zastępstwa) rysuje się opcja jej odrzucenia, zaś w związku z tym, że zarówno wniosek o sporządzenie i doręczenie uzasadnienia złożył pełnomocnik WBE (k-78) i jemu też zostało doręczone orzeczenie z uzasadnieniem (k-93), może zaktualizować się obowiązek doręczenia odpisu takiego postanowienia (o odrzuceniu skargi kasacyjnej Prokuraturii) pracodawcy, by w ten sposób sanować utracony (bez swej winy) termin do wniesienia skargi kasacyjnej, o ile oczywiście – jej zdaniem – istnieją ku temu podstawy prawne.