



Sąd Najwyższy
Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
1-2/2019

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

Odprawa pieniężna dla członka korpusu służby cywilnej w związku z wygaśnięciem stosunku pracy (III PZP 5/18).....	4
---	---

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Wysokość odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (III PZP 2/19).....	4
Odprawa dla pracownika Krajowej Administracji Skarbowej (III PZP 1/19).....	9

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Tezy bieżących orzeczeń (Ewa Przedwojska).....	15
--	----

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr. hab. Daniel Eryk Lach	
Odprawa pieniężna dla członka korpusu służby cywilnej	
(Notatka do sprawy III PZP 5/18).....	32

I. UCHWAŁY

Odprawa pieniężna dla członka korpusu służby cywilnej w związku z wygaśnięciem stosunku pracy

Uchwała z dnia 23 stycznia 2019 r. (III PZP 5/18)

Pracownikowi o statusie członka korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy wygał na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U.z 2016 r., poz. 1948), przysługuje odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969).

Halina Kiryło, Krzysztof Rączka, Jolanta Strusińska-Żukowska

Sąd Najwyższy wydał uchwałę po rozstrzygnięciu problemu prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy w Lublinie postanowieniem z dnia 25 października 2018 r. (VIII Pa 143/18).

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

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Wysokość odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (III PZP 2/19)

Postanowieniem z dnia 20 września 2018 r. Sąd Okręgowy w K. zwrócił się do Sądu Najwyższego z zagadnieniem prawnym:

„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.”

Zagadnienie powyższe wyłoniło się przy rozpoznawaniu sprawy z powództwa Sławomira K. przeciwko Przedsiębiorstwu Wielobranżowemu E. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o odszkodowanie.

Wyrokiem z dnia 14 marca 2018 r. Sąd Rejonowy w K. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12 650 zł tytułem odszkodowania 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 (pkt I), oddalił powództwo w części ponad kwotę 12 650 zł (pkt II) - o odszkodowanie za naruszające przepisy prawa rozwiązanie umowy o pracę 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), wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4000 zł (pkt V).

Przy rozpoznawaniu apelacji powoda od powyższego wyr., Sąd Okręgowy powziął wskazywaną wątpliwość prawną, której rozstrzygnięcie ma decydujące znaczenie dla rozpoznania apelacji powoda, a to w kontekście właściwej interpretacji wyżej wymienionych przepisów.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, iż wątpliwości co do uprawnień pracownika pojawiają się wówczas, jeżeli wadliwe jest zarówno wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pracodawcę, jak i późniejsze rozwiązanie przez niego umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, a pracownik zaskarżył obie czynności w przepisany trybie i domaga się zasądzenia odszkodowania zarówno w oparciu o art. 47¹ k.p., jak i z art. 58 zd. 1 k.p.

Istotną dla niniejszego rozstrzygnięcia jest kwestia wzajemnej relacji przepisów 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. W myśl pierwszego z nich w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w powołanym przepisie przysługuje w wysokości określonej w art. 47¹ k.p. (wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia). 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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia - art. 58 zd. 1 k.p. Z kolei, stosownie do 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 w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

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.

Powyższa kwestia była przedmiotem rozważania Sądu Najwyższego.

Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyr. z dnia 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 rozważać skorzystanie przez pracownika z roszczeń wynikających z dwóch zdarzeń prawnych: raz na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. i drugi raz - na podstawie art. 45 § 1 k.p. Taka możliwość została jednak wyraźnie, w ocenie sądu rozstrzygającego sprawę, wyłączona w art. 60 k.p. Skoro celem przewidzianego tym ostatnim przepisem 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. .

W uzasadnieniu wyr. z 13 marca 2018r., I PK 3/17 Sąd Najwyższy rozważał roszczenia przysługujące pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział w sposób wadliwy umowę o pracę, a następnie w okresie biegnącego wypowiedzenia rozwiązał ją bez wypowiedzenia z winy pracownika, również w sposób naruszający obowiązujące w tym zakresie przepisy prawne. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w takim przypadku dochodzi do zbiegu roszczeń polegającym na rzeczywistym zbiegu norm. Powstają w takim przypadku co najmniej dwa roszczenia o tym samym przedmiocie, ale prawna możliwość ich realizacji jest tylko jednorazowa. Zaspokojenie jednego z takich roszczeń zaspokaja także i pozostałe. W konkluzji uznał, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu 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 art. 60 k.p. Pogląd taki był także reprezentowany w wyrokach Sądu Najwyższego z 24 lipca 2001 r. I PKN 568/00 oraz z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, i z 10 lipca 2007 r., I PK 241/06.

Sąd Najwyższy wyraził również pogląd, że w przypadku oparcia roszczenia o przepis art. 60 k.p. można także rozważać dopuszczalność dochodzenia wyższego roszczenia odszkodowawczego na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Z kolei w uzasadnieniu wyr. z 11 lipca 2017r., 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. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje wówczas ustanie stosunku pracy przed upływem okresu wypowiedzenia, który jednakże też ustałby z upływem okresu prawidłowo dokonanego wypowiedzenia. Wysokość przewidzianego w tym przepisie odszkodowania 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 biegnącego okresu wypowiedzenia, gdyby pracodawca nie doprowadził bezprawnie do wcześniejszego ustania stosunku pracy. Odszkodowanie zatem o jakim mowa we wskazanej regulacji pełni funkcję represyjną, gdyż przysługuje niezależnie od faktycznie poniesionej przez pracownika szkody i jej wysokości, a z drugiej strony przede wszystkim funkcję kompensacyjną polegającą na wyrównaniu 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.

W ocenie Sądu Okręgowego pojawia się zatem rozbieżność w stanowisku Sądu Najwyższego co do wykładni art. 60 k.p., co ma wpływ na ocenę roszczeń przysługujących pracownikowi w razie wadliwego wypowiedzenia mu umowy o pracę przez pracodawcę, a następnie również wadliwego rozwiązania jej bez wypowiedzenia z winy pracownika w okresie biegnącego wypowiedzenia, w przypadku zakwestionowania przez niego obu oświadczeń pracodawcy i uznania następnie orzeczeniem sądu, że są one wadliwe.

Należy przy tym mieć na uwadze, że doktryna prezentuje pogląd, że jeżeli pracodawca podwójnie naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy, to powinien również 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, red. Tegoż, Warszawa 2011, s. 324).

Nawiązując do przedstawionych wyżej poglądów, pozostaje zatem do rozważenia czy pracownikowi, któremu pracodawca w sposób naruszający przepisy prawa dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie w okresie biegnącego wypowiedzenia, również w sposób wadliwy rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przysługują:

- roszczenia o odszkodowanie z art. 47¹ k.p. w zw. z 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 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.

Zdaniem sądu drugiej instancji 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. Taka wykładania nie może się ostać.

W ocenie Sądu Okręgowego budzi wątpliwość także pogląd, że pracownik, któremu pracodawca w sposób wadliwy wypowiada umowę o pracę, a następnie rozwiązuje z nim tą 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. Przyjęcie z kolei za prawidłowy pogląd wyrażony w wyr. z 11 lipca 2016r., I PK 227/16 oznacza, że przepis art. 60 k.p. nie miałby zastosowania w sytuacji, kiedy zarówno wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za nieuzasadnione lub bezprawne, jak również dokonane w okresie wypowiedzenia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zostało uznane za wadliwe. W konsekwencji należałoby rozważyć, czy pracownik może dochodzić tylko jednego odszkodowania - za naruszające przepisy prawa bądź nieuzasadnione wypowiedzenie umowy przewidziane w art. 47¹ k.p. czy też ewentualnie również odszkodowania z art. 58 zd. 1 k.p. W orzeczeniu tym wyrażono pogląd, że odszkodowanie z art. 60 k.p. pełni przede wszystkim funkcję kompensacyjną gdy wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia nie została powiązana z wynagrodzeniem przysługującym za okres wypowiedzenia, jak w przypadku odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub bezprawnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę (art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.) lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Należy przy tym mieć na uwadze, że odszkodowania przewidziane w art. 45 § 1 k.p., czy w art. 56 k.p. mają charakter sankcji (pełnią funkcję represyjną), za naruszenie przepisów obowiązujących przy wypowiadaniu umów o pracę, czy też ich rozwiązania bez wypowiedzenia. Odszkodowania te mają charakter ryczałtowy, przysługują pracownikowi niezależnie od tego czy poniósł on szkodę. Skoro kodeks pracy przewiduje możliwość dochodzenia odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę i za naruszające przepisy prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to wykładnia przepisów, w następstwie której pracownik może dochodzić tylko jednego z tych roszczeń w przypadku kiedy pracodawca dokonuje obu czynności prawnych w sposób wadliwy, nie może zostać uznana za prawidłową.

Zdaniem Sądu Okręgowego trafne wydaje się stanowisko, że skoro pracodawca dokonał dwóch czynności prawnych w sposób naruszający obowiązujące w tym zakresie przepisy o rozwiązaniu umowy, to powinien ponieść również podwójne konsekwencje. Pracownik ma zatem prawo do domagania się odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. w wysokości wskazanej w art. 47¹ k.p., jak również odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. w wysokości wskazanej w art. 60 k.p. Ponadto, za prawem do dochodzenia przez pracownika obu roszczeń przemawia okoliczność, że pracownik ma tyle roszczeń, ile przyznaje mu prawo, chyba że przepis wyłącza jedno z nich w przypadku posiadania innego roszczenia. W ocenie Sądu Okręgowego treść art. 60 k.p. jest jednoznaczna. Wynika z niej wprost, że limituje on wyłącznie wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi, który znalazł się w sytuacji określonej

w art. 60 k.p., na skutek dokonanego zgodnie z przepisami wypowiedzenia, a nie wynika, że ogranicza on lub pozbawia pracownika prawa do skutecznego dochodzenia odszkodowania, o które wystąpił na podstawie art. 45 § 1 k.p., kwestionując wcześniej dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy, uznane następnie przez sąd za wadliwe.

Oznacza to, że pracownik, któremu pracodawca najpierw wypowiedział, a następnie rozwiązał z nim ze skutkiem natychmiastowym umowę o pracę, może dochodzić roszczeń określonych zarówno w oddziale 4, jak i oddziale 6 rozdziału II działu drugiego k.p.. Za takim rozumieniem 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. Zdaniem Sądu Okręgowego żaden przepis Kodeksu pracy 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 lub bezzasadne. Przyjęcie prawidłowości takiego założenia oznacza, że pracodawcę nie spotyka żadna sankcja za dokonanie niezgodnie z prawem jednej z czynności prawnych, jaką jest oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę czy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, mimo, że pracownikowi przysługują takie roszczenia zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. i art. 56 §1 k.p.. Taka wykładnia wskazanych przepisów może tylko zachęcać pracodawców do nadużywania instytucji rozwiązywania umów o pracę z pracownikami bez wypowiedzenia z ich winy w czasie biegnącego wypowiedzenia, skoro nie groziłyby im żadne sankcje (odszkodowawcze) z tego tytułu, mimo, że oświadczenia w tym zakresie zostałyby uznane przez sąd za wadliwe.

Należy przy tym mieć na uwadze, że 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. Brak zatem jakichkolwiek ustawowych podstaw do pozbawienia pracownika lub ograniczania jego uprawnień odszkodowawczych z tej przyczyny. Pogląd zatem, 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., w ocenie Sądu Okręgowego nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach.

Odprawa dla pracownika Krajowej Administracji Skarbowej (III PZP 1/19)

Postanowieniem z dnia 29 października 2018r. Sąd Okręgowy w K. zwrócił się do Sądu Najwyższego z zagadnieniem prawnym:

„czy pracownikom Krajowej Administracji Skarbowej, których stosunki pracy wygasły wobec braku propozycji nowych warunków zatrudnienia w trybie art. 170 ust.1 pkt.1) ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016r. poz.1948 ze zm.), przysługuje odprawa wyliczona na podstawie art. 163 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (t.j. Dz.U. z 2016r. poz.1799 ze zm.) w zw. z art.170 ust.4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, czy też odprawa na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018r. poz. 1969)?”

Zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpoznawaniu powództwa Żanety B., Edyty C., Józefa C., Urszuli D., Izabeli G., Marty J., Luizy J., Iwony K., Jolanty K., Kamila K., Krzysztofa L., Iwony L., Diany M., Roberta P., Marty S., Mariusza S., Bożeny S., Stanisława S., Daniela S., Ingi W. o zapłatę niewypłaconej, wymagalnej części odprawy związanej z wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art. 163 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009r. o Służbie Celnej.

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 20 lutego 2018 r. zasądził od Izby Administracji Skarbowej w K. na rzecz powodów kwoty od 5535,30 zł do 28406,10 zł tytułem niewypłaconej części odprawy pieniężnej oraz koszty procesu.

Przy rozpoznawaniu apelację pozwanej przez Sąd Okręgowy w K. pojawiło się wskazane we wstępie zagadnienie prawne.

Analizując stanowiska stron i różne orzeczenia Sądów w analogicznych sprawach na terenie Kraju, Sąd Okręgowy skłonił się w kierunku interpretacji spornych przepisów przedstawionych przez inne składy Sądu Okręgowego w K., przykładowo w sprawach V Pa 20/18 i V Pa 65/18, w których oddalono apelację od wyroków uwzględniających powództwo.

W uzasadnieniu tych wyroków podniesiono, że treść przepisu art. 170 ust.4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej wskazuje, że ustawodawca zarówno dla funkcjonariuszy jak i pracowników przewidział świadczenia wyliczane w ten sam sposób wskazując wprost na przepisy, które znajdą zastosowanie tj. ustawę uchylaną w art. 159 pkt 3 Przepisów wprowadzających KAS.

Zarzuty apelacji prowadzą do skonstruowania takiej wykładni przepisu art. 170 ust. 4 powołanej ustawy, która jest sprzeczna z jego literalnym brzmieniem. Zauważyć należy, że w tej samej ustawie, w art. 170 ust. 5 ustawodawca wyłączając inną grupę zawodową tj. urzędników służby cywilnej z działania przepisów, wprost wskazał w treści art. 170 ust. 5 przepisy jakiej ustawy i w jakim zakresie znajdą zastosowanie, odwołując się do przepisów ustawy o służbie cywilnej. Gdyby zatem zamiarem ustawodawcy było zastosowanie w odniesieniu do pracowników służby celnej przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to legislator winien to uczynić. Brak jednak takiego odesłania dotyczącego tej grupy zawodowej w

przepisie art. 170 ust. 4 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Przepis ten uregulował kwestię odpraw w sposób szczególny, odrębny od przepisów ustawy o „zwolnieniach grupowych”. Art 170 ust. 4 powoływanej ustawy wprost wskazuje, że w przypadku wygaśnięcia stosunków pracy oraz stosunków służbowych pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3 (o Służbie Celnej). Dlatego też wydaje się zasadnym, by wysokość odprawy dla tych pracowników lub funkcjonariuszy była wyliczona według zasad przewidzianych w art 159 pkt 3 ustawy o Służbie Celnej. Regulacja zawarta w treści art. 170 ust 4 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS w zw. z art 159 pkt 3 uchylanej ustawy o Służbie Celnej stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów ustawy „o zwolnieniach grupowych”.

Regulacja zawarta w treści artykułu 170 ust 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016r. poz. 1948) dotyczy właśnie wyłącznie grupy funkcjonariuszy i pracowników, którzy pełnili służbę lub byli zatrudnieni w zlikwidowanych albo zniesionych jednostkach organizacyjnych w związku z wejściem w życie z dniem 1 marca 2017 r. ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej.

W związku z przeprowadzoną reformą utraciły moc: ustawa z dnia 8 września 1991 r. o kontroli skarbowej, ustawa z dnia 21 czerwca 1996 r. o urzędach i izbach skarbowych, ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej, ustawa z dnia 10 lipca 2015 r. o administracji podatkowej (art. 159 ustawy).

Izby administracji skarbowej formalnie stały się jednostkami organizacyjnymi KAS od 2 grudnia 2016 r.. Wówczas na podstawie art. 160 ust. 2 i 3 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS nastąpiło przekształcenie izb skarbowych w izby administracji skarbowej. W praktyce oznaczało to wyłącznie zmianę nazwy urzędu obsługującego organ podatkowy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że właśnie od dnia 1 marca 2017 r. ustawodawca przewidział konsolidację izby administracji skarbowej z izbą celną i urzędem kontroli skarbowej, dotychczas funkcjonującymi na obszarze tego samego województwa, przy jednoczesnym wejściu izby administracji skarbowej w prawa i obowiązki włączanych do niej jednostek oraz przy przejęciu należności i zobowiązań. Z tym dniem nastąpiło również zniesienie dyrektorów izb skarbowych oraz ustanowienie jako organu KAS dyrektora izby administracji skarbowej (art. 160 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 162 ust. 1 pkt 3 p.w.u. KAS).

W związku ze zmodyfikowaniem nazewnictwa izb administracji skarbowej konieczne stało się wprowadzenie od 2 grudnia 2016r. przepisami przejściowymi Przepisów wprowadzających ustawę o KAS zmian o charakterze dostosowawczym w tych aktach normatywnych, w których dotychczas używano określeń „izba skarbową”. Dotyczyło to w szczególności ustaw ustrojowych, w tym ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz obowiązującej w części ustawy o administracji podatkowej (art. 27 pkt 1-2 raz art. 148 ust. 1 p.w.u. KAS). Wyżej wymienione pojęcie zastąpiono terminem „izba administracji skarbowej”, wskazując, że przy jej pomocy dyrektor izby skarbowej

wykonuje przyznane mu ustawowo zadania. Utrzymano równocześnie zasadę konsolidacji izby administracji skarbowej z podległymi urzędami skarbowymi jako jednej jednostki organizacyjnej.

W świetle wprowadzonych zmian wydaje się, że uregulowania zawartego w art. 170 ust. 4 powoływanej ustawy nie można wiązać z treścią przepisów ustawy o tzw. „grupowych zwolnieniach” w zakresie odpraw i zasad ich wypłacania. Jest to szczególne uregulowanie odnoszące się wyłącznie do konkretnej sytuacji funkcjonariuszy lub pracowników likwidowanych urzędów albo zniesionych jednostek organizacyjnych wskazanych powyżej. Jest to więc uregulowanie odrębne od ogólnych przepisów obowiązujących w zakresie odpraw dla pracowników zwalnianych z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Istotnie zgodnie z treścią art. 165 ust. 3 ustawy przepisów wprowadzających wynika, że pracownicy zatrudnieni w izbach celnych oraz urzędach kontroli skarbowej oraz funkcjonariusze celni pełniący służbę w izbach celnych, albo w komórkach urzędu obsługującego ministra właściwego ds. finansów publicznych stają się z dniem wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, z zastrzeżeniem art 170, odpowiednio pracownikami zatrudnionymi w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej zwanych dalej „jednostkami KAS”, albo funkcjonariuszami służby Celno-Skarbowej, zwanej dalej „funkcjonariuszami” pełniącymi służbę w jednostkach KAS i zachowują ciągłość pracy i służby. W sprawach wynikających ze stosunku pracy i stosunku służbowego stosuje się przepisy dotychczasowe.

W świetle powołanego przepisu, zdaniem Sądu Okręgowego, nie jest trafny zarzut apelacji, że przepisu art. 163 uchylonej ustawy o Służbie Cywilnej nie stosuje się do przypadków, o których mowa w art 170 ustawy przepisy wprowadzające KAS.

Powodowie do dnia 31 maja 2017 r. nie otrzymali pisemnej propozycji określającej nowe warunki pracy, a więc zgodnie z treścią art. 170 ust. 1 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS, ich stosunki pracy wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 r.. Z treści art. 163 ust. 3 ustawy wynika, że powodowie stali się z dniem 1 marca 2017 r. pracownikami strony pozwanej, z takim wyłącznie zastrzeżeniem wynikającym z art. 170 ust. 1, że w przypadku nieotrzymania propozycji nowych warunków zatrudnienia stosunek pracy wygasa i takim pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej tj. ustawy o Służbie Celnej. Treść tego przepisu należy więc rozumieć w ten sposób, że pracownikom jak i funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej. Tak więc świadczenie określone w przepisie art. 163 ustawy o Służbie Celnej przysługuje obu tym grupom, gdy ich stosunek pracy czy stosunek służbowy wygaś na skutek likwidacji urzędu albo zniesienia jednostki organizacyjnej.

Zatem ziściły się przesłanki uprawniające powodów do otrzymania odprawy w wysokości określonej w art. 163 ust.4 ustawy o Służbie Celnej (art. 170 ust. 1 pkt 1 i ust 4 -wygaśnięcie stosunku pracy i zniesienie jednostki organizacyjnej)). Błędne zdaje się wobec tego powoływanie się przez pozwanego na treść artykułu 250 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, wobec zapisu art. 170 ustawy przepisy

wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, skoro powodowie nie otrzymali propozycji dalszego zatrudnienia w jednostkach KAS.

Podkreślić należy, że w procesie wykładni prawa ważną kategorię dyrektyw interpretacyjnych stanowią domniemania interpretacyjne, w tym dotyczące racjonalności ustawodawcy. Założenie racjonalnego prawodawcy zakłada istnienie takiego prawodawcy, który tworzy przepisy w sposób sensowny, racjonalny i celowy, znając cały system prawny i nadając poszczególnym słowom i zwrotom zawsze takie same znaczenie, nie zamieszczając jednocześnie zbędnych sformułowań (por. Z. Ziemiński "Teoria prawa", PWN 1978, s. 106-123, jak też postanowienie SN z dnia 22 czerwca 1999 r., sygn. akt I KZP 19/99, OSNKW 1999/7-8/42). Zatem jeżeli u podstaw każdej wykładni przepisu prawnego tkwić winno założenie racjonalności ustawodawcy, to interpretator powinien dążyć do takiego tłumaczenia norm, które by stworzyło spójny z prakseologicznego punktu widzenia system. Skoro zatem ustawodawca w art. 170 ust.4 powołanej wyżej ustawy ujął obie grupy osób- zarówno pracowników jak i funkcjonariuszy pełniących służbę w dotychczasowych jednostkach, to uznać należy, że zarówno dla pracowników jak i funkcjonariuszy przewidział świadczenia wyliczane w ten sam sposób, wskazując wprost na przepisy, które znajdują w tym przypadku zastosowanie tj. ustawę uchylaną w art. 159 pkt 3, a nie jak wskazuje pozwany świadczenie określone w zupełnie innych przepisach.

Zarzuty apelacji oraz powołaną argumentację prawną mającą uzasadniać tezę, że do pracowników miałyby znaleźć zastosowanie w przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, której w art. 170 ust. 4 powołanej ustawy należy uznać za chybione i istocie zmierzające do wykazania, że przepis powołanego art. 170 ust.4 w brzmieniu nadanym przez ustawodawcę jest pozbawiony treści normatywnej, zaś jego wprowadzenie było wynikiem wadliwej techniki legislacyjnej przyjętej przez ustawodawcę. Powoływanie się przez skarżącego w tym zakresie na Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie Zasad Techniki Prawodawczej nie może odnieść zamierzonego skutku. Zasady Techniki Prawodawczej są zbiorem dyrektyw skierowanych do prawodawcy (a właściwie do legislatorów) wskazujących, jak poprawnie wyrażać normy prawne w przepisach prawnych i jak je grupować w aktach normatywnych. Natomiast nie służą one ocenie ważności obowiązującego prawa. Pogląd ten reprezentuje zarówno judykatura (zob. np. wyrok NSA z dnia 5 maja 2011 r., sygn. akt I OSK 1059/10), jak również doktryna (zob. T. Bąkowski, Zarys legislacji administracyjnej. Uwarunkowania i zasady prawotwórczej działalności administracji publicznej, Wrocław 2010, s. 85). Skarżący powołując się na wskazane Zasady Techniki Prawodawczej podważa treść i moc obowiązującą wskazanego przepisu, jak również dokonuje jego interpretacji w taki sposób, aby wykazać prawidłowość swojego stanowiska.

Art. 170 ust. 4 powołanej ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej odwołuje się do przepisów ustawy uchylonej w art. 159 ust. 3 jedynie w zakresie świadczeń należnych odpowiednio w związku z likwidacją urzędu lub zniesieniem jednostki. Jednocześnie chybione są twierdzenia, że przepis art. 163 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej jako przepis nieistniejący w dniu 31

sierpnia 2017 r. nie mógł stanowić podstawy do naliczenia wysokości odprawy pieniężnej dla pracownika i funkcjonariusza, których stosunek pracy i stosunek służbowy wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 r., skoro ustawodawca wprost przewidział w przepisach ustawy wprowadzającej Krajową Administrację Skarbową taką regulację.

Za literalnym brzmieniem przepisu art. 170 ust. 4 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej przemawia również jego wykładnia systemowa i funkcjonalna, biorąc pod uwagę system prawa, w którym funkcjonuje tenże przepis, a także jego funkcję. Jak już wcześniej wskazano przepis ten został umieszczony w systemie ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w powiązaniu z przepisami uchylanymi i przejściowymi, dostosowującymi i końcowymi zawartymi w tejże ustawie: ustawy z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej, ustawy z dnia 21 czerwca 1996 r. o urzędach i izbach skarbowych, ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o służbie cywilnej. Przepis art. 170 ust. 4 powołanej ustawy nie reguluje więc całościowej „powszechnej” sytuacji pracowników zwalnianych z przyczyn dotyczących pracodawców, ale obejmuje wyłącznie te konkretne grupy funkcjonariuszy i pracowników wskazanych w tym systemie powiązanych ze sobą ustaw, związanych z wejściem w życie ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej. Należy przyjąć, że wykładnia funkcjonalna tego przepisu wskazuje, że jego celem było zapewnienie funkcjonariuszom, jak i pracownikom wskazanych jednostek, świadczeń określonych w treści art. 63 ust. 1-4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej. Tak należy rozumieć funkcję tego przepisu. Ustawodawca mógł przecież wskazać wysokość świadczenia, czy też określić, że przysługiwać będzie ono w wysokości wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tego jednak ustawodawca nie uczynił, a co więcej odesłał do konkretnego artykułu ustawy o Służbie Celnej wskazując, że świadczenia te będą przysługiwać w rozumieniu ustawy o Służbie Celnej. Niewątpliwie sformułowanie „w rozumieniu” nie wymaga stosowania analogia legis. W tej sprawie wyrażenie „w rozumieniu ustawy o Służbie Celnej” odsyła bezpośrednio do zastosowania jej przepisów w kwestii wysokości świadczenia, którego żądają powodowie.

Powyżej przedstawione odmienne rozumienie i stosowanie art. 170 ust.4 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w zw. z art. 163 ustawy o Służbie Celnej nasuwa wątpliwości co do wykładni i zakresu jego stosowania oraz uzasadnia wystąpienie przez sąd odwoławczy do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego.

Kwestia ta ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, bowiem w zależności od odczytania normy art. 170 ust.4 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej kształtować się będzie zasadność roszczeń powodów.

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Ewa Przedwojska

Tezy bieżących orzeczeń

Sprawy z zakresu prawa pracy

Forma zawarcia umowy o pracę

Wyrok SN z dnia 3 października 2018 r., II UK 275/17
Sędzia spraw. B. Bieniek

Więzy rodzinne (pokrewieństwo) między stronami stosunku pracy nie zwalniają z obowiązku ścisłego określenia *essentialia negotii* umowy o pracę (art. 29 § 1 k.p.), gdyż w przeciwnym wypadku umowa o pracę jest wadliwa.

Nadużycie prawa

Wyrok SN z dnia 28 listopada 2018 r., II PK 223/17
Sędzia spraw. Z. Myszka

Nieważne przyznanie z naruszeniem art. 210 § 1 lub § 1¹ k.s.h. przez podmiot nieuprawniony odwołanemu członkowi zarządu publicznoprawnej spółki z o.o. dwunastomiesięcznego wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia bez świadczenia pracy przez odwołanego (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oznaczało równocześnie pogwałcenie przepisów ustawy „kominowej”.

Czas pracy - godziny nadliczbowe

Wyrok SN z dnia 28 listopada 2018 r., II PK 222/17
Sędzia spraw. Z. Myszka

Prowadzenie rodzinnego domu dziecka na podstawie stosunków zatrudnienia polega na obywatelskiej misji wykonywania czynności rodzinnych, opiekuńczych i wychowawczych z wychowankami, przeto nie powinno ograniczać się lub zmierzać do nieusprawiedliwionego („merkantylnego”) pozyskiwania środków utrzymania własnej rodziny zatrudnionego oraz jego bliskich krewnych (matki i siostry) z tytułu nieudowodnionej pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrok SN z dnia 3 października 2018 r., II PK 160/17
Sędzia spraw. K. Rączka

1. Aby uznać, że świadczenie dodatkowe wypłacane pracownikowi (także w sytuacji, gdy nie były one przewidziane w treści umowy o pracę), konieczne jest ustalenie warunków ich przyznawania oraz stwierdzenie, że warunki te odpowiadają warunkom uzyskania prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

2. Do stwierdzenia, że świadczenia dodatkowe przyznawane pracownikowi przez pracodawcę stanowią wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, konieczne jest porównanie wysokości wypłacanych świadczeń w danym okresie rozliczeniowym z należnym wynagrodzeniem

Odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy

Wyrok SN z dnia 17 października 2018 r., II PK 174/17
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Artykuł 58 k.p. jest podstawą ryczałtowego odszkodowania ustawowego, a nie umownego.

Pracodawca - osoba (organ) zarządzająca

Wyrok SN z dnia 7 czerwca 2018 r., II PK 91/17
Sędzia spraw. H. Kuryło

Minister Środowiska mógł wyznaczyć osobę pełniącą obowiązki dyrektora Regionalnego Zarządu Gospodarki Wodnej także przed wejściem w życie art. 93 ust. 1a ustawy z dnia 18 lipca 2001 r. - Prawo wodne (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 112). Tak wyznaczona osoba mogła skutecznie dokonywać czynności z zakresu prawa pracy, w tym wypowiadać umowę o pracę (art. 3¹ k.p.).

Nauczyciel akademicki

Wyrok SN z dnia 15 listopada 2018 r., I PK 155/17
Sędzia spraw. P. Prusinowski

Przedstawienie uczelni wyższej przez mianowanego nauczyciela akademickiego orzeczenia lekarza orzecznika i decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego nie wyczerpuje przesłanki „stwierdzenia poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy” zawartej w art. 124 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r. poz. 1842 ze zm.).

Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem

Wyrok SN z dnia 15 listopada 2018 r., I PK 150/17
Sędzia spraw. K. Gonera

Ze względu na prawne ograniczenia możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w okresie korzystania przez niego z długotrwałego zwolnienia lekarskiego (art. 41 k.p.) ocena aktualności przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powinna uwzględniać powód odsunięcia w czasie wykonania zamiaru pracodawcy oraz cel wypowiedzenia, którym jest zakończenie przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem, niespełniającym jego oczekiwań co do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych.

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika

Wyrok SN z dnia 15 lipca 2018 r., I PK 207/17
Sędzia spraw. K. Gonera

1. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym nie może (nie powinna) być osoba skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego.

2. W razie popełnienia przez pracownika przestępstwa miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o wydaniu prawomocnego wyroku skazującego, choćby już wcześniej upłynął miesięczny termin liczony od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o popełnieniu przestępstwa.

3. Uzyskanie przez wójta gminy informacji, że pracownik urzędu gminy zatrudniony na stanowisku urzędniczym został prawomocnie skazany za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego rozpoczyna bieg miesięcznego terminu do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z tym pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zmiana na stanowisku wójta (po kolejnych wyborach samorządowych) nie powoduje rozpoczęcia biegu terminu na nowo od chwili wyboru nowego wójta.

Stosunek pracy - członek zarządu spółki kapitałowej

Wyrok SN z dnia 16 października 2018 r., I UK 115/18
Sędzia spraw. M. Pacuda

Spełniające kryteria określone w art. 22 k.p. zatrudnienie pracownicze członków zarządu, także to nawiązane przez czynności dorozumiane, może dotyczyć zarówno członków zarządu niebędących współnikami, jak i członków zarządu powołanych spośród współników.

Rozwiązanie stosunku pracy - ogólnie

Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 231/17

Sędzia spraw. K. Staryk

1. W postępowaniu z zakresu prawa pracy ustalenie subiektywnego wymiaru winy pracownika, a zwłaszcza winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w aspekcie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wymaga przeprowadzenia dowodu z wyjaśnień powoda.

2. Dążenie pracodawcy do osiągania maksymalnych zysków, sukcesu ekonomicznego oraz do osiągnięcia pozycji dominującej na rynku nie powinno być w postępowaniu sądowym z zakresu prawa pracy paradygmatycznym priorytetem, implikującym w aspekcie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ocenę dostosowania się przez pracownika do tych celów, a powinno być równoważone interesami pracowników, w tym ochroną długoletnich pracowników, wynikającą z art. 39 k.p.

Czas pracy – gotowość do pracy

Wyrok SN z dnia 11 grudnia 2018 r., II PK 226/17

Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Przewidziana w art. 98 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej szczególna instytucja pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, ze względu na ograniczenie podmiotowe i przedmiotowe wynikające z art. 95 tej ustawy, nie obejmowała pielęgniarki zatrudnionej w hospicjum domowym, która w zwykłym czasie pracy udzielała świadczeń zdrowotnych pacjentom wyłącznie w warunkach domowych a potem pełniła naprzemiennie tzw. dyżur w domu pod telefonem.

Pracownik samorządowy

Wyrok SN z dnia 14 listopada 2018 r., III BP 5/17

Sędzia spraw. H. Kiriło

1. Nie każde naruszenie wskazanych w skardze przepisów prowadzi do niezgodności zaskarżonego wyroku z prawem. Ową niezgodność można stwierdzić wtedy, gdy zawarte w orzeczeniu rozstrzygnięcie pozostaje w sprzeczności z tymi przepisami, z których wywodzone jest żądanie pozwu będące przedmiotem rozpoznania i rozstrzygnięcia sądu. Jeśli zatem sprawa jest sprawą z zakresu prawa pracy, decydujące znaczenie dla oceny zgodności wyroku z prawem ma to, czy w procesie wykładni i stosowania sąd nie naruszył przepisów tej właśnie gałęzi prawa (art. 424⁴ k.p.c.).

2. Administracyjny tryb podważania uchwał organów samorządu terytorialnego, także tych dotyczących odwoływania pracowników samorządowych z zajmowanych

stanowisk, oraz konsekwencje zastosowania tego trybu kontroli na gruncie prawa administracyjnego nie mają prostego przełożenia na regulacje prawa pracy.

3. Jeśli rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło na skutek wygaśnięcia mandatu na stanowisku starosty w wyniku odwołania pracownika z tego stanowiska uchwałą rady powiatu, to późniejsze stwierdzenie nieważności tej uchwały i wstrzymanie jej wykonania w trybie zarządzenia nadzorczego wojewody w trybie art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 995 ze zm.) nie niweczy rozwiązującego - dla stosunku pracy w wyboru - skutku prawnego tejże uchwały.

Dyskryminacja pracownika

Wyrok SN z dnia 7 listopada 2018 r., II PK 229/17

Sędzia spraw. M. Pacuda

Artykuł 18^{3b} § 1 *in fine* k.p., w przypadku molestowania seksualnego (art. 18-3a §. 6 k.p.), którego ze względu na jego oczywistą bezprawność w żadnym razie nie mogą uzasadniać jakiegokolwiek obiektywne powody, musi zostać uzupełniony regulacją art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, w myśl której w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania, to podmiot, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

Nauczyciel - powołanie i odwołanie z funkcji dyrektora

Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2019 r., III PK 124/17

Sędzia spraw. R. Spyt

1. Wstrzymanie z mocy prawa wykonania uchwały organu samorządowego, której nieważność stwierdzono zarządzeniem nadzorczym wojewody (art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym; jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 995) nie oznacza bezwzględnej nieważności dokonanej już czynności prawnej powierzenia stanowiska dyrektora szkoły i odwołania z tego stanowiska (art. 36a i art. 38 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, w brzmieniu obowiązującym do 1 września 2017 r.; jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1943 ze zm.), bowiem ta konstrukcja prawna (wstrzymanie wykonania uchwały) działa na przyszłość; nie znosi także skutku tej czynności w zakresie istniejącego stosunku pracy, bo do jego modyfikacji konieczna jest inna czynność prawna - odwołanie ze stanowiska. W związku z tym wstrzymanie wykonania z mocy prawa uchwały o powierzeniu stanowiska dyrektora szkoły nie pozbawia dyrektora uprawnień do czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 31 § 1 k.p.) i do reprezentowania szkoły w postępowaniu sądowym (art. 67 § 1 k.p.c.).

2. Nauczycielowi, w przypadku odwołania ze stanowiska dyrektora szkoły na podstawie art. 38 ustawy o systemie oświaty, nie przysługują - na zasadzie rozłącznego wyboru - dwa roszczenia alternatywne (np. z art. 45 § 1 lub 59 k.p.), ale wyłącznie odszkodowanie na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu pracy o roszczeniach pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. W związku z tym brak orzeczenia Sądu pierwszej instancji o oddaleniu roszczenia o przywrócenie do pracy na stanowisku dyrektora szkoły uzasadnia odrzucenie apelacji powoda w przedmiocie tego roszczenia (art. 370 i 373 k.p.c.) jako środka zaskarżenia od nieistniejącego orzeczenia.

Nauczyciel

Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2019 r., I PK 204/17
Sędzia spraw. R. Spyt

Sprzeczne z ustawą (art. 10 ust. 5 pkt 6 i art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela) obniżenie wymiaru zajęć (i wynagrodzenia) nauczyciela mianowanego - w drodze porozumienia stron stosunku pracy czy też w drodze jednostronnej decyzji dyrektora szkoły podjętej poza jego kompetencjami (obniżenie wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego bez jego zgody) - jest nieważne na podstawie art. 18 § 1 k.p. - ze skutkami wynikającymi z art. 18 § 2 k.p.; w takim przypadku nauczycielowi mianowanemu przysługuje roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia i o dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze zajęć.

Zwrot nienależnego wynagrodzenia

Uchwała SN z dnia 27 września 2018 r., III PZP 3/18
Sędzia spraw. D. Miąsik

W przypadku ustalenia wyrokiem, że pracownik wykonujący pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej był zatrudniony na podstawie stosunku pracy zaś wysokość świadczeń wypłacanych pracownikowi na podstawie tej umowy odpowiadała wynagrodzeniu za pracę obejmującemu składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego jest żądanie przez pracodawcę od tego pracownika zwrotu wypłaconego wynagrodzenia odpowiadającego kwocie zapłaconych przez pracodawcę z jego środków należności z tytułu składek za ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w części, która powinna być sfinansowana ze środków pracownika (art. 411 § 1 pkt 2 i art. 410 § 2 k.c. w związku z art. 300 i art. 87 § 1 k.p.), chyba że zawierając umowę cywilnoprawną pracownik dążył do uzyskania wyższego wynagrodzenia kosztem redukcji obciążeń publicznoprawnych należnych w przypadku wykonywania zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Zadośćuczynienie – jednorazowe odszkodowanie

Wyroki SN z dnia 27 listopada 2018 r., I PK 169/17 i I PK 208/17

Sędzia spraw H. Kiriło

1. Co do zasady nie ma podstaw do obniżenia zadośćuczynienia należnego poszkodowanemu (art. 445 § 1 k.c.) o otrzymane z ubezpieczenia społecznego jednorazowe odszkodowanie, jeżeli zostało ono zużyte na pokrycie kosztów wynikłych z uszkodzenia ciała, co spowodowało zmniejszenie odszkodowania (art. 444 § 1 k.c.), ponieważ taka przede wszystkim jest funkcja jednorazowego odszkodowania. Otrzymane przez poszkodowanego świadczenie odszkodowawcze z ubezpieczenia społecznego (jednorazowe odszkodowanie) należy uwzględniać przy ocenie wysokości świadczeń uzupełniających, gdyż służy ono pokryciu kosztów i wydatków spowodowanych wypadkiem, a także rekompensuje doznaną krzywdę. W pierwszej kolejności jednorazowe odszkodowanie należy uwzględnić przy ustaleniu wysokości odszkodowania, gdy zostało ono przeznaczone na pokrycie kosztów wynikłych z wypadku. Uwzględnienie to może być sprowadzone do prostego odliczenia otrzymanego jednorazowego odszkodowania od wysokości poniesionej szkody. Należy więc ustalić zgodnie z art. 444 § 1 zdanie pierwsze k.c. „wszelkie koszty wynikłe z uszkodzenia ciała (rozstroju zdrowia)” i ocenić, w jakim zakresie zostały one zaspokojone jednorazowym odszkodowaniem.

2. Otrzymane przez poszkodowanego świadczenie z ubezpieczenia społecznego należy także uwzględniać przy ocenie wysokości zadośćuczynienia. Nie ma jednak przesłanek do takiego uwzględnienia, jeżeli wypłacone z ubezpieczenia społecznego jednorazowe odszkodowanie zostało w całości zużytkowane na pokrycie kosztów wynikłych z uszkodzenia ciała (pokrycie szkody majątkowej), a przez to w całości uwzględnione przy umniejszeniu należnego odszkodowania z art. 444 k.c. W każdym razie, w takiej sytuacji otrzymanie jednorazowego odszkodowania powinno mieć bardzo niewielki wpływ na ocenę wysokości „odpowiedniej sumy” należnej z tytułu zadośćuczynienia.

Mobbing

Wyroki SN z dnia 18 grudnia 2018 r., II PK 243/17

Sędzia spraw Z. Myszka

Obrona przed mobbingiem nie powinna wymagać od pracownika nieprzedłużania terminowego stosunku pracy ani rozwiązywania z powodu mobbingu umowy o pracę na czas nieokreślony, bo nie są to efektywne sposoby przeciwdziałania deliktowym zachowaniom mobbera na gruncie bezwarunkowego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowemu nękanii, poniżaniu lub ośmieszaniu pracownika (art. 94³ § 1 k.p.).

Wypadek przy pracy, zadaniowy czas pracy

Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2019 r., II PK 268/17

Sędzia spraw K. Staryk

Wypadek komunikacyjny, któremu uległ pracownik zatrudniony w systemie zadaniowego czasu pracy, w czasie jazdy samochodem służbowym po otrzymaniu i zaaprobowaniu polecenia służbowego obligatoryjnego przybycia do siedziby pozwanego, w czasie wykonywania tego polecenia służbowego, stanowi wypadek przy pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z prezesem zarządu spółki z o.o.

Wyrok SN z dnia 11 grudnia 2018 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).

Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

Zawieszenie lub zmniejszenie emerytury i renty

Wyrok SN z dnia 7 listopada 2018 r., II UK 334/17

Sędzia spraw. M. Pacuda

Dla celów rozliczania świadczeń emerytów i rencistów będących osobami współpracującymi przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej, za przychód wpływający na zmniejszenie wysokości świadczeń lub ich zawieszenie przyjmuje się przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, ustalony zgodnie z regułą zawartą w art. 104 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS, w wysokości określonej w art. 18 ust. 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Odpowiedzialność członków zarządu za zaległości z tytułu składek

Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2018 r., II UK 389/17

Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Wydanie decyzji na podstawie art. 116 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 i 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przed formalnym zakończeniem postępowania egzekucyjnego nie jest kwalifikowaną wadą decyzji, gdy organ wykazuje, że mimo braku postanowienia o umorzeniu postępowania egzekucyjnego egzekucja była faktycznie bezskuteczna. Wówczas późniejsze zakończenie postępowania egzekucyjnego postanowieniem o umorzeniu może potwierdzać istnienie wcześniejszego stanu bezskutecznej egzekucji, czyli przed wydaniem decyzji o odpowiedzialności na podstawie art. 116.

Wyrok SN z dnia 28 listopada 2018 r., II UK 365/17

Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

1. Członek zarządu spółki z o.o. składając rezygnację nie może „uciec” od odpowiedzialności za zaległości składowe na podstawie art. 116 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 i 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, gdy nadal pełni funkcję w zarządzie spółki i nie ma innego członka zarządu.

2. Po zakończeniu postępowania upadłościowego a przed wykreśleniem spółki z o.o. z rejestru (KRS) ZUS nie musi ponowić (prowadzić) egzekucji totalnej, czyli wszelkimi sposobami i skierowanej do jakiegokolwiek majątku spółki, dla wykazania bezskuteczności egzekucji jako przesłanki odpowiedzialności członków zarządu za składki na podstawie art. 116 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 i 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

3. Właściwy czas ogłoszenia upadłości w rozumieniu art. 116 § 1 pkt 1a Ordynacji podatkowej w związku z art. 21 ust. 1 Prawa upadłościowego, to czas w którym środki pieniężne albo majątek rzeczowy nie wystarczają na zaspokojenie wierzycieli, które nie będzie znikome lub w niewielkiej części.

4. Za odsetki od niezapłaconych składek członek zarządu spółki odpowiada także za okres po ogłoszeniu upadłości spółki (art. 107 § 3 Ordynacji podatkowej).

Odwołanie od decyzji organu rentowego

Wyrok SN z dnia 28 listopada 2018 r., II UK 366/17

Sędzia spraw. R. Spyt

Paragraf 13 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 lipca 2010 r. w sprawie postępowania dotyczącego przyznawania odszkodowań i zwrotu kosztów zaopatrzenia w wyroby medyczne funkcjonariuszom Służby Więziennej (Dz.U. nr 142, poz. 957) kreuje dodatkowe, obwarowane terminem, uprawnienie funkcjonariusza

Służby Więziennej, a nie obowiązek wyczerpania wewnętrznego trybu postępowania. Niedotrzymanie tego terminu oznacza, że funkcjonariusz z uprawnienia tego nie skorzystał, zatem wniesione po tym terminie odwołanie jest odwołaniem do sądu ubezpieczeń społecznych wniesionym od decyzji niższego organu odszkodowawczego (będącego organem rentowym w rozumieniu art. 476 § 4 pkt 3 k.p.c.).

Zasiłek chorobowy

Uchwała SN z dnia 25 października 2018 r., III UZP 8/18
Sędzia spraw. J. Strusińska-Żukowska

W stanie prawnym obowiązującym do dnia 31 grudnia 2015 r. wystąpienie po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego przerwy w podleganiu dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu przez ubezpieczonego niebędącego pracownikiem powoduje, że podstawę wymiaru zasiłku z ubezpieczenia chorobowego tego ubezpieczonego ustala się zgodnie z art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz. U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.), natomiast nie stosuje się art. 43 w związku z art. 48 ust. 2 tej ustawy.

Składki na ubezpieczenie społeczne

Wyrok SN z dnia 4 grudnia 2018 r., I UK 348/17
Sędzia spraw. R. Spyt

Z punktu widzenia ubezpieczonych-pracowników kolejność zaliczania wpłat na należności Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wynikająca z § 19 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 kwietnia 2008 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawie rozliczania składek do których zobowiązany jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 78, poz. 465 ze zm.) nie pociąga za sobą negatywnych skutków, gdyż niepokryte wpłatami zaległości składkowe na rzecz pracowników nie powodują zmniejszenia przyszłej emerytury czy renty.

Wyrok SN z dnia 27 listopada 2018 r., I UK 319/17
Sędzia spraw. D. Miąsik

Korzyści odnoszone przez pracownika z tytułu udostępnienia mu przez pracodawcę samochodu służbowego do użytkowania w celach prywatnych nie są wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (§ 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1949).

Świadczenie emerytalno-rentowe

Wyrok SN z dnia 13 listopada 2018 r., II UK 351/17
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

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

Działalność gospodarcza - ubezpieczenie społeczne

Wyrok SN z dnia 27 listopada 2018 r., I UK 320/17
Sędzia spraw. K. Gonera

Rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej przez kobietę w zaawansowanej ciąży nie wyklucza zorganizowania, ciągłości i zarobkowego charakteru tej działalności, jeżeli była ona faktycznie podjęta i wykonywana.

Ubezpieczenie społeczne - ogólnie

Wyrok SN z dnia 22 listopada 2018 r., II UK 363/17
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Niewypełnienie obowiązku składowego przez pracodawcę nie wyklucza zaliczenia okresu pracy jako okresu ubezpieczenia do emerytury.

Interpretacja indywidualna w sprawach ubezpieczeniowych

Wyrok SN z dnia 7 listopada 2018 r., I UK 397/17
Sędzia spraw. K. Staryk

1. Wykładnia art. 34 ust. 1-3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2018 r., poz. 646 ze zm.), również w stosunku do decyzji organu rentowego wydanych przed dniem 20 kwietnia 2018 r., implikuje ocenę prawną przedstawionego we wniosku przedsiębiorcy stanu faktycznego w zakresie dotyczącym wyłącznie stanu prawnego na dzień wydania decyzji. Zmiana stanu prawnego może być przedmiotem nowego wniosku przedsiębiorcy.

2. Adwokat prowadzący indywidualną kancelarię adwokacką, jako osoba wykonująca wolny zawód w rozumieniu art. 8 ust. 6 pkt 3b ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 121), opodatkowany na zasadach ogólnych, mający ustalone prawo do renty, podlegał w 2015 r. na podstawie art. 9 ust. 4 tej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Wypadek przy pracy - pojęcie

Wyrok SN z dnia 20 września 2018 r., I UK 227/17
Sędzia spraw. H. Kuryło

W sytuacji, gdy działalność gospodarcza polega na dostarczaniu towarów do lokalu odbiorcy i rozliczaniu się z dostawy w tymże lokalu, zdarzenie, jakiemu uległby ubezpieczony podczas drogi do siedziby kontrahenta i w samej siedzibie w trakcie dokonywania powyższych czynności należy uznać za wypadek podczas wykonywania działalności gospodarczej. Zasadniczo nie podlegałoby ochronie ubezpieczeniowej z tytułu wypadków przy pracy zdarzenie zaistniałe w drodze powrotnej (po dokonaniu wspomnianych czynności) z lokalu kontrahenta do domu przedsiębiorcy. Byłaby to bowiem droga z pracy do domu, droga, w trakcie której prowadzący działalność gospodarczą przemieszcza się ze sfery spraw zawodowych do sfery spraw prywatnych.

Sytuacja komplikuje się jednak, gdy prowadzący działalność gospodarczą posiada miejsce zamieszkania i siedzibę firmy w jednym budynku. Wówczas ocena, czy droga z lokalu odbiorcy towaru (usługi) do miejsca zamieszkania i zarazem siedziby ubezpieczonego jest drogą z pracy do domu, nie jest jednoznaczna. Zacierają się bowiem granice między sferą spraw zawodowych i prywatnych przedsiębiorcy. O tym, czy po opuszczeniu siedziby kontrahenta ubezpieczony odbywa drogę z pracy do domu, czy też nadal pozostaje w sferze spraw zawodowych, każdorazowo decydują okoliczności danej sprawy.

Praca w szczególnych warunkach

Wyrok SN z dnia 21 listopada 2018 r., I UK 297/17
Sędzia spraw. Z. Myszka

Jeżeli bez spornego zatrudnienia cieśli pracującego na wysokości nie było możliwe wykonanie prac przy montażu konstrukcji stalowych na wysokości, to takie prace cieśli wykonane choćby „w drewnie” jako element i warunek *sine qua non* montażu konstrukcji stalowych na wysokości stanowiły prace przy montażu konstrukcji stalowych na wysokości w rozumieniu pkt 5 Działu V Wykazu prac w szczególnych warunkach, których wykonywanie uprawniało do niższego wieku emerytalnego.

Ubezpieczenie społeczne osób współpracujących

Wyrok SN z dnia 13 grudnia 2018 r., I UK 58/18

Sędzia spraw. H. Kuryło

Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę lub innym akcie kreującym stosunek pracy jest niższe od minimalnego wynagrodzenia i który jednocześnie jest osobą współpracującą z prowadzącym pozarolniczą działalność gospodarczą, z mocy art. 9 ust. 1a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obydwu tych tytułów od miesiąca, od którego strony stosunku pracy ustaliły wynagrodzenie w takiej właśnie wysokości, nawet jeśli rzeczywisty przychód w tym miesiącu jest wyższy z powodu wypłaty wynagrodzenia należnego za poprzedni miesiąc, gdy zgodnie z ówczesną treścią stosunku pracy obowiązywało wyższe wynagrodzenie. W myśl art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tenże wyższy przychód będzie stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w miesiącu, w którym został uzyskany (tj. miesiącu wypłaty wynagrodzenia), ale jego wysokość nie ma wpływu na sposób rozstrzygnięcia na płaszczyźnie art. 9 ust. 1a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych kwestii zbiegu tytułów do podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Praca w szczególnych warunkach

Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2019 r., I UK 378/17

Sędzia spraw. R. Spyt

Praca peklowacza nie jest pracą bezpośrednio przy uboju zwierząt (dział X, poz. 8 załącznika A do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.).

Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2018 r., II UK 387/17

Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Przepis z wykazu A, dział XVI, poz. 12, stanowiącego załącznik do rozporządzenia z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.) ma na uwadze wyłącznie prace, przy wykonywaniu których miejscem pracy jest stanowisko ulokowane stale w kanale remontowym.

Składki na ubezpieczenia społeczne - wypadkowe

Wyrok SN z dnia 13 grudnia 2018 r., I UK 370/17

Sędzia spraw. R. Spyt

1. Wstąpienie nowego płatnika w prawa i obowiązki płatnika dotychczasowego w danym roku składkowym, na mocy art. 93 § 1 i 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (jednolity tekst: Dz. U. z 2018 r., poz. 800 ze zm.), odnosi się do zachowania w tym roku składkowym ustalonej wysokości składek na ubezpieczenie wypadkowe tylko tych ubezpieczonych, wobec których w wyniku połączenia spółek (art. 492 k.s.h.) nastąpiła zmiana płatnika.

2. W myśl przepisów ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych; jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r. poz. 1376 ze zm.), miarodajne ustalenie kategorii ryzyka, w konsekwencji wskaźnika korygującego, następuje na podstawie danych dotyczących danego płatnika (art. 31 ust. 2 ustawy), nie przewidziano w nich natomiast łączenia danych różnych płatników i wyciągania z nich uśrednionych wielkości podstawianych do algorytmu.

Składki na ubezpieczenie społeczne

Wyrok SN z dnia 4 października 2018 r., III UK 150/17

Sędzia spraw. D. Miąsik

Warunkiem umorzenia zaległości składkowych na podstawie ustawy abolicyjnej jest spłata zaległości niepodlegających umorzeniu w terminach określonych w układzie ratalnym. Niedochowanie tych terminów, skutkujące rozwiązaniem układu, uniemożliwia umorzenie zaległości nawet, gdy zostały one faktycznie spłacone.

Umowa zlecenia

Wyrok SN z dnia 14 listopada 2018 r., III UK 176/17

Sędzia spraw. R. Spyt

Umowa zlecająca naprawienie jedynie elementu w wysokospecjalistycznym urządzeniu, stanowiącym system połączonych wzajemnie części w ujęciu fizycznym i funkcjonalnym, nie może być powiązana z rezultatem w postaci naprawy urządzenia jako całości i dlatego nie stanowi umowy o dzieło.

Sprawy różne

Decyzja administracyjna – nieważność

Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2018 r., II UK 433/17

Sędzia spraw. A. Wróbel

1. Pod pojęciem „decyzja w sprawie stwierdzenia nieważności decyzji” należy rozumieć nie tylko decyzję organu rentowego odmawiającą stwierdzenia nieważności innej decyzji tego organu oraz decyzję stwierdzającą nieważność takiej decyzji, ale także postanowienie (decyzję) organu rentowego odmawiające wszczęcia postępowania w sprawie stwierdzenia nieważności decyzji.

2. Istotą sprawy w sprawie stwierdzenia nieważności decyzji organu rentowego zobowiązującej do zapłaty odsetek od nienależnie pobranego świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie jest sprawa legalności postanowienia (decyzji) organu rentowego odmawiającego wszczęcia postępowania w sprawie stwierdzenia nieważności tej decyzji, lecz ocena prawna zasadności nałożenia na stronę obowiązku zapłaty odsetek.

3. Nierozpoznanie istoty sprawy uzasadnia uchylenie przez Sąd drugiej instancji zaskarżonego apelacją orzeczenia Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Przedawnienie roszczeń

Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2019 r., III UK 204/17

Sędzia spraw. R. Spyt

1. Roszczenie o wypłatę świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie wygasa (z powodu przedawnienia), gdy dłużnik w dniu wypadku jest związany decyzją warunkową z 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) lub układem ratalnym albo gdy zawrze taki układ w terminie 6 miesięcy od dnia wypadku (art. 6 ust. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1376.).

2. Przesłankę „stanu zadłużenia w dniu wypadku” z art. 6 ust. 2 ustawy wypadkowej, pozbawiającą prawa do świadczenia, należy oceniać *ex post* - z perspektywy wywiązania się dłużnika z decyzji warunkowej (art. 1 ust. 8 ustawy abolicyjnej) lub postanowień układu ratalnego, co stanowi ostatnią okoliczność niezbędną do ustalenia prawa do tych świadczeń (art. 6 ust. 4 ustawy wypadkowej).

Wyrok SN z dnia 13 grudnia 2018 r., I PK 176/17

Sędzia spraw. R. Spyt

Powództwo o ustalenie, że sporne zdarzenie było wypadkiem przy pracy, jak również żądanie ustalenia, że uznany już wypadek nastąpił w okolicznościach innych niż to wskazano w protokole powypadkowym lub też, że przyczyną wypadku nie były okoliczności wyłączające odpowiedzialność pracodawcy za skutki wypadku przy pracy, określone potocznie jako żądanie sprostowania protokołu powypadkowego, przerywa bieg przedawnienia (art. 123 § 1 pkt 1 k.c.) określony w art. 442¹ § 1 k.c.

Odwołanie od decyzji organu rentowego

Postanowienie SN z dnia 13 października 2018 r., II UZ 23/18

Sędzia spraw. R. Spyt

Braki formalne odwołań od decyzji organu rentowego, których nie usunięto w procedurze wynikającej z art. 130 § 1 k.p.c., a które można usunąć w trakcie postępowania wyjaśniającego, nie mogą uzasadniać zwrotu odwołania (art. 130 § 2 k.p.c.).

Postanowienie niezaskarżalne

Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2018 r., II UK 447/17

Sędzia spraw. B. Gudowska

Postanowienie Sądu pierwszej instancji w przedmiocie wyznaczenia terminu w celu uzupełnienia braków w zakresie składu właściwych organów (art. 70 § 1 k.p.c.) może być podważone - jako niezaskarżalne - we wniosku przewidzianym w art. 380 k.p.c.

Skarga kasacyjna

Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2018 r., II UK 428/17

Sędzia spraw. J. Kuźniar

Podstawa skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398³ § 3 i 398¹³ § 2 k.p.c.).

Wytknięcie uchybienia

Postanowienie SN z dnia 12 października 2018 r., III PO 10/18

Sędzia spraw. B. Bieniek

1. Wytknięcie uchybienia w myśl art. 40 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2018 r., poz. 23) jest adresowane do orzekającego sądu także wówczas, gdy ten orzeka w składzie jednoosobowym.

2. Odwołanie w trybie art. 40 § 2a ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2018 r., poz. 23) składa się za pośrednictwem sądu udzielającego wytyku.

Skarga kasacyjna - dopuszczalność

Postanowienie SN z dnia 6 grudnia 2018 r., II SZ 1/18

Sędzia spraw. M. Pacuda

Art. 519¹ § 3 k.p.c. należy interpretować z uwzględnieniem § 1 tego przepisu, co oznacza, że w sprawach rejestrowych skarga kasacyjna przysługuje jedynie od wydanego przez sąd drugiej instancji postanowienia co do istoty sprawy oraz od postanowień w przedmiocie odrzucenia wniosku i umorzenia postępowania kończących postępowanie w sprawie wydanych w przedmiocie wpisu lub wykreślenia z rejestru. Takie postanowienia muszą również dotyczyć spraw z zakresu prawa osobowego.

Umorzenie postępowania cywilnego

Postanowienie SN z dnia 28 listopada 2018 r., II UZ 24/18

Sędzia spraw. R. Spyt

1. W sprawie, której przedmiotem jest odwołanie od decyzji organu rentowego stwierdzającej podleganie (lub niepodleganie) danej osoby ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek, w razie śmierci ubezpieczonego w trakcie postępowania drugoinstancyjnego postępowanie w przedmiocie praw i obowiązków płatnika składek toczy się dalej z udziałem stron posiadających zdolność sądową i procesową - płatnika składek i organu rentowego.

2. Jeśli wydanie decyzji o wyłączeniu z ubezpieczenia społecznego spowodowane jest wnioskiem o świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, to decyzja ta ma charakter decyzji częściowej w załatwieniu sprawy o świadczenie i ma wtedy zastosowanie art. 65 ust. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Wyrok zaoczny

Postanowienie SN z dnia 26 listopada 2018 r., II PZ 23/18

Sędzia spraw. Z. Myszka

Kwalifikowana wada „podwójnego” funkcjonowania dwóch wyroków, osądających ten sam przedmiot sporu stanowi szczególny rodzaj (stan) nierozpoznania istoty jednej tylko sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. w przypadku, gdy prawidłowy („finalny”) osąd takiej sprawy przez Sąd pierwszej instancji wymagał konstrukcyjnego i „strukturalnego” wyrokowania zarówno o uchyleniu kontestowanego sprzeciwem strony pozwanej wyroku zaocznego, jak i orzeczenia o żądaniu pozwu (art. 347 k.p.c.).

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr. hab. Daniel Eryk Lach

Odprawa pieniężna dla członka korpusu służby cywilnej (Notatka do sprawy III PZP 5/18)

I. Pytanie prawne

Sąd Okręgowy w L. - VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w związku z rozpoznawaniem sprawy z powództwa Andrzeja W. przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w L. o odprawę na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyr. Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej IV Wydziału Pracy z dnia 21 czerwca 2018 r. przedstawił w trybie art. 390 § 1 k.p.c. Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawne następującej treści:

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

II. Stan faktyczny

Powód - Andrzej W. był zatrudniony w Izbie Celnej w B. od dnia 1 lutego 2003 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 31 lipca 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku audytora wewnętrznego. W związku z powstaniem Krajowej Administracji Skarbowej, od dnia 1 marca 2017 r. świadczył pracę w Izbie Administracji Skarbowej w L., wykonując obowiązki służbowe przy ul. C. w B.

Powód nie otrzymał propozycji, o której mowa w art. 165 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, w związku z powyższym z dniem 31 sierpnia 2017 jego stosunek pracy wygaś. Wyplacono mu odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2018 r., sygn. akt IV P 47/18, Sąd Rejonowy w B. zasądził od Izby Administracji Skarbowej w L. na rzecz powoda kwotę 21.893,76 złotych tytułem odprawy pieniężnej w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, uznając, że należna jest mu łączna odprawa w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy jako błędne ocenił stanowisko pozwanej, iż odprawa przewidziana w art. 163 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej przysługuje jedynie funkcjonariuszom, a w stosunku do pozostałych pracowników służby celnej należy stosować przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Uznał, że treść art. 170 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. nakazuje jego odpowiednie stosowanie zarówno do funkcjonariuszy, jak też pracowników, których stosunek pracy wygaś w związku z nieprzedstawieniem propozycji zatrudnienia. Oznacza to, że ustawodawca przewidział świadczenie wyliczane w ten sam sposób zarówno dla funkcjonariuszy, jak i pracowników służby celnej, wskazując wprost na przepisy, które znajdą zastosowanie, tj. uchylaną ustawę o Służbie Celnej. Powyższy pogląd zdaniem Sądu pierwszej instancji wspiera treść art. 170 ust. 5 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r., gdzie wskazano, iż przepisów ust. 1 i 4 nie stosuje się do urzędników służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1345, tekst jedn. ze zm.). Sąd wskazał, że gdyby zamiarem ustawodawcy było zastosowanie w odniesieniu do pracowników służby celnej przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r., to brak odesłania do stosowania tej ustawy byłby niezrozumiały. Ponadto art. 170 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej odwołuje się do przepisów ustawy uchylonej w art. 159 ust. 3 jedynie w zakresie świadczeń należnych odpowiednio w związku z likwidacją urzędu lub zniesieniem jednostki. W takim zakresie przepisy dotyczące funkcjonariuszy służby celnej należy stosować odpowiednio do pracowników służby celnej. Zniesienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy o Służbie Celnej zostało uregulowane w art. 163 ust. 4 tej ustawy, gdzie wskazano, iż w takim przypadku przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonej w ust. 1 -3.

Od powyższego wyr. pozwana Izba Administracji Skarbowej w L. wniosła apelację, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci:

a. art. 170 ust. 4 w związku z art. 165 ust. 3 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej przez nieprawidłową jego wykładnię, tj. błędne ustalenie rzeczywistego znaczenia norm prawnych zawartych w art. 170 ust. 4 i przez to nieuprawnione przyjęcie, że przepis ten stanowi właściwe odesłanie merytoryczne, tj. bezpośrednio i wprost odsyła do stosowania w tej sprawie uchylonej ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej, aby właśnie w niej

znaleźć rozwiązanie merytoryczne wskazujące na wysokość odprawy pieniężnej dla pracownika, którego stosunek pracy wygaś na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej KAS; art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej KAS przez nieprawidłową jego wykładnię, tj. błędne ustalenie rzeczywistego znaczenia norm prawnych zawartych w tym przepisie przez przyjęcie, że przepis ten stanowi materialnoprawną podstawę zasądzanego roszczenia;

b. art. 163 uchylonej ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej przez jego nieuprawnione zastosowanie, a co za tym idzie, błędne przyjęcie, wbrew przepisom określającym zasady konstruowania i interpretowania przepisów odsyłających, które zostały określone w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r., poz. 283), że nieobowiązujący w dniu nabycia przez powoda roszczenia do odprawy pieniężnej (z przyczyn niedotyczących pracownika) przepis stanowi merytoryczną i obowiązującą podstawę do ustalania wysokości oraz wypłaty odprawy pieniężnej dla pracownika, którego stosunek pracy wygaś na podstawie art. 170 ust. 1 przepisy wprowadzające KAS;

c. art. 163 uchylonej ustawy uchylonej ustawy o Służbie Celnej przez jego nieuprawnione zastosowanie wskutek pominięcia treści art. 165 ust. 3 ustawy przepisy wprowadzające KAS, z którego wynika, że przepisów dotychczasowych, w tym, co istotne, przepisów ustawy o Służbie Celnej - nie stosuje się do przypadków, o których mowa w art. 170 ustawy Przepisy wprowadzające KAS;

d. art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez nieprawidłową jego wykładnię i przez to nieuprawnione przyjęcie, że przepis ten nie ma w tej sprawie zastosowania.

III. Wątpliwości Sądu Okręgowego

Zagadnienie prawne będące przedmiotem wątpliwości Sądu Okręgowego sprowadza się do oceny wzajemnych relacji pomiędzy przepisem art. 170 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej oraz art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a także pomiędzy przepisem art. 170 ust. 4 przepisów wprowadzających ustawę o KAS oraz art. 163 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej. Przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych oraz o Służbie Celnej zawierają osobne podstawy prawne przyznania odprawy pieniężnej, bądź jednorazowej odprawy z uwagi na wygaśnięcie stosunku pracy, odmiennie określając wysokość tych odpraw.

W istocie kwestią sporną jest ocena czy przepis art. 159 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej znajdzie zastosowanie również do osób zatrudnionych w dotychczasowej Służbie Celnej na podstawie stosunku pracy, których stosunek pracy wygaś na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, wobec nieotrzymania pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, o których mowa w art. 165 ust. 7 tej ustawy.

Z jednej strony Sąd Okręgowy zauważył, że już sam art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS wymienia osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę oraz funkcjonariuszy pełniących służbę, traktując ich w sposób jednakowy w zakresie wygaśnięcia stosunku pracy. W dalszej kolejności art. 170 ust. 4 wskazuje, że w przypadku tych osób pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3. W konsekwencji Sąd pytający wskazał, że – jeśli chodzi o sposób ustalania wysokości odprawy – sytuacja prawna pracowników (w tym także zatrudnionych w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych i wykonujących zadania w komórkach organizacyjnych urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw instytucji finansowych) została zrównana z sytuacją funkcjonariuszy. Zauważył, że ustawodawca wprost dał temu wyraz w art. 170 ust. 6 ustawy wprowadzającej KAS. Dyspozycja art. 170 ust. 1 i ust. 4 obejmuje więc szerszy krąg podmiotów, niż tylko pracowników i funkcjonariuszy byłej Służby Celnej.

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

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

Sąd Okręgowy zauważył także, że na żadnym etapie procesu od wygaśnięcia stosunku pracy, a następnie określania sposobu ustalania wysokości odprawy pieniężnej, ustawodawca nie przewiduje stosowania art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13

marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Z drugiej jednak strony Sąd pytający podniósł, że zgodnie z art. 23 ust. 1 uchylanej ustawy o Służbie Celnej w jednostkach organizacyjnych Służby Celnej mogą pełnić służbę funkcjonariusze, być zatrudnieni członkowie korpusu służby cywilnej, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1345, tekst jedn. ze zm.) oraz być zatrudnieni pracownicy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1511, tekst jedn. ze zm.). Uchylana ustawa zawierała więc wyraźne rozróżnienie na trzy grupy osób pracujących lub pełniących służbę w Służbie Celnej. Natomiast przepis art. 163 ustawy odnosi się wyłącznie do funkcjonariuszy, tj. do osób pełniących służbę. Jednocześnie ustawa nie zawiera regulacji odnoszących się do pozostałych grup pracowników. Tym samym art. 163 należałoby traktować jako przepis szczególny, którego nie można interpretować rozszerzająco, a więc nie można odnosić go do pozostałych pracowników. W takiej sytuacji należy do nich stosować przepisy ogólne. Zarówno ustawa o służbie cywilnej, jak i ustawa o pracownikach urzędów państwowych zawierają natomiast regulacje pozwalające stosować ustawę o zwolnieniach grupowych.

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

Wątpliwości Sądu pytającego budziła także użyta w art. 170 ust. 4 przepisów wprowadzających ustawę o KAS alternatywa rozłączna poprzez użycie spójnika „albo”. Sąd wskazał, że wskazana alternatywa nakazuje wobec pracowników stosować przepisy dotyczące należności w związku z likwidacją urzędu, a w przypadku funkcjonariuszy przepisy dotyczące należności w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej. Zaznaczył przy tym, że art. 163 uchylonej ustawy o Służbie Celnej odnosi się wyłącznie do zniesienia lub reorganizacji jednostki organizacyjnej, a nie do likwidacji urzędu. Taką interpretację przepisów uzasadnia również zastosowanie w art. 170 ust. 4 przepisów wprowadzających ustawę o KAS wyrażenia w liczbie mnogiej „świadczenia”, co wskazuje na różne rodzaje, a więc podstawy prawne przysługujących odpraw. Ustawodawca nie ujednolicił wprost odprawy przysługującej pracownikom i funkcjonariuszom, co byłoby uzasadnione zgodnie z przedstawioną wyżej wykładnią równoważnego traktowania obu grup.

Powód na żadnym etapie swojego zatrudnienia nie był funkcjonariuszem, będąc zatrudnionym od dnia 1 lutego 2003 r. na podstawie umowy o pracę. W takiej sytuacji stosowanie korzystniejszych dla niego przepisów odnoszących się wyłącznie do funkcjonariuszy nie byłoby uzasadnione. Należy zauważyć, że w przypadku

rozwiązania stosunku pracy z powodów innych niż reorganizacja aparatu skarbowego państwa na podstawie ustawy o KAS i przepisów wprowadzających ustawę o KAS, zastosowanie miałyby przepisy ogólne i powód nie miałby roszczenia o jednorazową odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. W trakcie swojego zatrudnienia nie wypracował sobie bowiem przywilejów, jakie przysługiwały funkcjonariuszom, co stawiałoby go w sytuacji w stosunku do nich uprzywilejowanej. Natomiast przepis art. 170 przepisów wprowadzających ustawę o KAS nie reguluje tej kwestii w sposób jednoznaczny.

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

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że w obecnym stanie prawnym powstało zagadnienie prawne budzące poważną wątpliwość co do zastosowania wobec pracowników, których stosunek pracy wygaś na podstawie art. 170 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, przepisów o odprawie pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, bądź przepisów o jednorazowej odprawie na podstawie art. 163 uchylonej ustawy o Służbie Celnej.

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

IV. Analiza prawna

Zasadnicze znaczenie dla odpowiedzi na pytanie o ewentualne prawo powoda – pracownika służby cywilnej (por. akta osobowe powoda) zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w jednostce administracyjnej służby celnej a następnie Krajowej Administracji Skarbowej – do świadczenia w związku z wygaśnięciem jego stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej: p.w. KAS) ma

wykładnia przepisu art. 170 ust 4 p.w. KAS. Stanowi on: „W przypadku, o którym mowa w ust. 1 (dotyczącym wygaśnięcia stosunków pracy oraz stosunków służbowych w wyniku nieotrzymania pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby albo złożenia przez pracownika albo funkcjonariusza oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby – D.E.L.) pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3.”.

Można uznać, że wykładnia językowa art. 170 ust. 4 p.w. KAS nie budzi wątpliwości. Przepis ten – wbrew pogładowi strony pozwanej – reguluje szczególne uprawnienia („przysługują świadczenia”) osób zatrudnionych w jednostkach Krajowej Administracji Skarbowej, zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i stosunku służbowego („pracowników oraz funkcjonariuszy”), w sytuacji, gdy stosunki te wygasną z uwagi na okoliczności wskazane w art. 170 ust. 1 p.w. KAS. Wygaśnięcie stosunków zatrudnieniowych – pracowniczych i służbowych – rodzi po stronie (byłych już) pracowników i funkcjonariuszy uprawnienie do konstruowania roszczenia o świadczenia należne odpowiednio: w związku z likwidacją urzędu albo w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej, przy czym sformułowanie „odpowiednio” należy rozumieć w ten sposób, że świadczenia „w związku z likwidacją urzędu” przysługują pracownikom, natomiast świadczenia należne „w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej” przysługują funkcjonariuszom. Takie rozumienie art. 170 ust. 4 p.w. KSA tłumaczy także zastosowanie w tym przepisie wyrażenia „świadczenia” w liczbie mnogiej: chodzi bowiem o różne świadczenia dla różnych grup uprawnionych.

Co się tyczy sformułowania „w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3”, tj. ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (dalej: u.s.cel.) to należy przyjąć, że odnosi się ono do pojęć: „urząd” i „jednostka organizacyjna”. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że sformułowanie „w rozumieniu” używane jest w aktach prawnych na ogół w odniesieniu do definicji legalnych, a ustawa o Służbie Celnej zawierała stosowne definicje. Zgodnie z art. 24 ust. 1 u.s.cel. urzędem w rozumieniu rozdziałów 2, 7-12 i 14 tej ustawy była izba celna wraz z podległymi urzędami celnymi, natomiast jednostkami organizacyjnymi Służby Celnej były, zgodnie z art. 22 u.s.cel., komórki organizacyjne w urzędzie obsługującym ministra; izby celne oraz urzędy celne wraz z podległymi oddziałami celnymi.

W konsekwencji należy przyjąć, że art. 170 ust. 4 p.w. KAS reguluje uprawnienie pracownika służby celnej (nie precyzując podstawy zatrudnienia pracowniczego), którego stosunek pracy wygaś (w związku z okolicznościami uregulowanymi w art. 170 ust. 1 p.w. KAS), do świadczeń, które byłyby mu należne w sytuacji likwidacji urzędu, w którym był zatrudniony, tj. izby celnej wraz z podległymi urzędami celnymi, a także uprawnienie funkcjonariusza, którego stosunek służby wygaś (w związku z okolicznościami uregulowanymi w art. 170 ust. 1 p.w. KAS), do świadczeń, które byłyby mu należne w sytuacji zniesienia jednostki organizacyjnej (komórki organizacyjnej w urzędzie obsługującym ministra; izby celnej, urzędu celnego wraz z podległymi oddziałami celnymi), w której był zatrudniony.

Wobec faktu, że, zgodnie z art. 159 pkt 3 w związku z art. 260 p.w. KAS, ustawa o Służbie Celnej utraciła moc z dniem 28 lutego 2017 r., przepisów regulujących świadczenia należne pracownikom w związku z likwidacją urzędu oraz funkcjonariuszom w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej należy poszukiwać w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej: u.KAS). Zgodnie z art. 250 ust. 4 u.KAS, powtarzającym zasadniczo treść art. 163 ust. 4 u.s.cel., funkcjonariuszowi służby stałej, zwolnionemu ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej KAS, przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w art. 250 ust. 1-3 u.KAS. Brak natomiast przepisu odnoszącego się do pracowników KAS regulującego ich uprawnienia w sytuacji likwidacji urzędu.

Wydaje się, że wyraźne wyodrębnienie w treści art. 170 ust. 4 p.w. KAS pracowników i funkcjonariuszy oraz odpowiednio należnych im świadczeń przemawia przeciwko przyjęciu rozwiązania, zgodnie z którym – jak sformułował to Sąd pytający – „jeśli chodzi o sposób ustalania wysokości odprawy – sytuacja prawna pracowników (w tym także zatrudnionych w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych i wykonujących zadania w komórkach organizacyjnych urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw instytucji finansowych) została zrównana z sytuacją funkcjonariuszy”. Gdyby ustawodawcy przyświecał taki zamiar art. 170 ust. 4 mógłby być sformułowany dużo prościej i wyraźnie wskazywać, że np. „W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługuje odprawa, o której mowa w art. 163 ust. 4 ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3”, albo – aby uniknąć nieporozumień intertemporalnych - „odprawa, o której mowa w art. 250 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej”. Tymczasem ustawodawca wyraźnie odróżnia („świadczenia należne odpowiednio”) świadczenia należne funkcjonariuszom w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej (art. 250 ust. 4 u.KAS powtarzający regulację art. 163 ust. 4 u.s.cel.) oraz świadczenia należne pracownikom w związku z likwidacją urzędu.

W związku z powyższym regulacji świadczeń należnych pracownikom służby cywilnej zatrudnionym w służbie celnej „w związku z likwidacją urzędu” należałoby poszukiwać w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (dalej: u.s.cyw.). Trzeba bowiem wskazać, że ustawa o Służbie Celnej, wyodrębniając w art. 23 trzy grupy zatrudnionych: funkcjonariuszy, członków korpusu służby cywilnej (zatem zarówno mianowanych urzędników, jak i pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę), oraz pracowników, stanowiła przy tym, że do członków korpusu służby cywilnej stosuje się przepisy ustawy o służbie cywilnej.

Obowiązująca ustawa o Krajowej Administracji Skarbowej nie zawiera przepisu, który byłby odpowiednikiem art. 23 u.s.cel. Nie zmienia to jednak faktu, że w Krajowej Administracji Skarbowej, obok pełniących służbę funkcjonariuszy, nadal zatrudnieni są pracownicy – członkowie korpusu służby cywilnej. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 3a u.s.cyw. korpus służby cywilnej tworzą bowiem między innymi pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych w Krajowej Informacji Skarbowej i izbach administracji skarbowej, czyli w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej

(por. art. 36 ust. 1 pkt 2 i 3 u.KAS), a także w urzędzie ministra właściwego do spraw finansów publicznych (art. 2 ust. 1 pkt 2 u.s.cyw.), gdyż komórki organizacyjne urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych także stanowią jednostki organizacyjne Krajowej Administracji Skarbowej (por. art. 36 ust. 1 pkt 1 u.KAS).

Wobec braku szczególnych przepisów regulujących sytuację prawną członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej należy uznać, że kwestie te, w tym także „świadczeń należnych w związku z likwidacją urzędu”, regulują przepisy ustawy o służbie cywilnej. Stosowną regulację zawiera przepis art. 73 ust. 1 u.s.cyw., zgodnie z którym w razie rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej w razie likwidacji urzędu (jeżeli nie jest możliwe przeniesienie), w okresie między ustaniem zatrudnienia w likwidowanym urzędzie a podjęciem pracy lub działalności gospodarczej urzędnikowi temu przysługuje świadczenie pieniężne ze środków budżetu państwa, przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, obliczane jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, przy czym świadczenie to nie przysługuje urzędnikowi, który nabył prawo do emerytury. Trzeba jednak zauważyć, że przywołany przepis *expressis verbis* ogranicza krąg potencjalnych adresatów tego świadczenia wyłącznie do urzędników służby cywilnej, zatem członków korpusu zatrudnionych wprawdzie w ramach stosunku pracy, ale na podstawie mianowania (art. 3 u.s.cyw.).

Co więcej: w art. 170 ust. 5 p.w. KAS ustawodawca jednoznacznie wskazał, że do urzędników służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy o służbie cywilnej (regulujące zmianę i ustanie stosunku pracy w służbie cywilnej), w ogóle nie stosuje się przepisów art. 170 ust. 1 i 4 p.w. KAS. Wyłączone jest zatem nie tylko stosowanie stanowiącego podstawę dochodzenia określonych świadczeń art. 170 ust. 4 p.w. KAS, ale przede wszystkim regulującego „wygaśnięcie” stosunków pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS art. 170 ust. 1 p.w. KAS. Ustawodawcy chodziło zatem nie tyle o wyłączenie prawa do świadczeń urzędników służby cywilnej, co raczej o wyłączenie możliwości wygaśnięcia ich stosunków pracy w trybie art. 170 ust. 1 p.w. KAS, gdyż byłoby to sprzeczne z zasadą wzmożonej stabilności zatrudnienia pracowników mianowanych (także zatrudnionych w służbie cywilnej). Zauważyć jednak należy, że wyłączenie to nie dotyczy pracowników służby cywilnej (członków korpusu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę - art. 3 u.s.cyw.). W konsekwencji – zestawiając ze sobą zakres podmiotowy przepisów art. 170 ust. 4 p.w. KAS i art. 170 ust. 5 p.w. KAS – trzeba by uznać, że odnosząc się nie tylko do funkcjonariuszy, ale i do pracowników, a jednocześnie wyłączając z ich kręgu podgrupę mianowanych pracowników służby cywilnej, ustawodawca przewidział, że właśnie osobom o statusie prawnym takim jak powód: pracownikom służby cywilnej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w jednostkach organizacyjnych służby celnej, „przysługują” – z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 p.w. KAS – „świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu”. Jak już jednak wyżej wskazano ani przepisy ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, ani poprzedzającej jej ustawy o Służbie celnej, ani wreszcie ustawy o Służbie Cywilnej

nie przewidują dla pracowników służby cywilnej świadczeń w związku z likwidacją urzędu, do których odnosi się art. 170 ust. 4 p.w. KAS.

W związku z tym stosownej regulacji można by poszukiwać w przepisach Kodeksu pracy. Art. 9 ust. 1 u.s.cyw. stanowi bowiem, że w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. W tym kontekście należałoby przywołać przede wszystkim art. 63 k.p., zgodnie z którym umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych (co do stosowania przepisów k.p. w odniesieniu do rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami służby cywilnej por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., III PK 144/15). Za przykład takiego przepisu szczególnego można z pewnością uznać art. 170 ust. 1 p.w. KAS.

Godzi się przy tym zauważyć, że K. Jaśkowski na tle art. 63 k.p. wskazywał, iż w razie reform administracji publicznej standardem ustawodawczym są przepisy przewidujące wygaśnięcie stosunków pracy w reformowanych jednostkach. Poczynając od ustawy z dnia 22 lipca 1990 r. o pracownikach samorządowych liczne akty prawne przewidywały wygaśnięcie tych stosunków z możliwością kontynuacji zatrudnienia w nowej jednostce tylko w razie złożenia przez pracodawcę oferty i przyjęcia jej przez pracownika. Co ważne: cytowany autor trafnie uznał, że przepisy te - jako szczególne i późniejsze - wyłączają ochronę trwałości stosunku pracy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.).

W odniesieniu do wygaśnięcia stosunku pracy art. 67 k.p. stanowi, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów oddziału Kodeksu pracy dotyczącego wygaśnięcia stosunku pracy (ale nie innych przepisów, w tym także przepisów ustawy szczególnej, regulującej wygaśnięcie stosunków pracy), pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy regulujące uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Można by zatem *prima facie* uznać, że pracownik służby cywilnej, którego stosunek pracy wygaśł uwagi na okoliczności wskazane w art. 170 ust. 1 p.w. KAS, mógłby konstruować, na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58, 63 i 67 k.p., roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W tym kontekście należy jednak podnieść dwie istotne kwestie. Po pierwsze należy podkreślić, że art. 67 k.p. uzależnia możliwość dochodzenia odszkodowania od naruszenia przez pracodawcę przepisów oddziału kodeksu pracy dotyczącego wygaśnięcia stosunku pracy. Może on zatem znaleźć zastosowanie tylko w takich sytuacjach, gdy wygaśnięcie stosunku pracy prowadzi do naruszenia zasad współżycia społecznego, zakazu dyskryminacji, zasady równego traktowania itp. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 124, w którym przyjęto, że rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji oraz art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności

pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego, z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00, OSNAPiUS 2003, nr 10, poz. 248, w którym uznano, iż niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy stanowiące jego dyskryminację ze względu na działalność związkową (art. 11³ k.p.) uzasadnia roszczenie o przywrócenie do pracy [art. 56 § 1 w związku z art. 63 i 67 k.p.] w razie wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną). Jeżeli tego rodzaju okoliczności nie zachodzą (a tak jest w stanie faktycznym stanowiącym podstawę analizowanego pytania prawnego) brak jest podstaw dla domagania się wypłaty odszkodowania. Po drugie natomiast, odwołując się do brzmienia art. 170 ust. 4 p.w. KAS, należy zauważyć, że statuuje on prawo do świadczeń należnych w związku z likwidacją urzędu (zdarzeniem o charakterze obiektywnym i co do zasady zgodnym z prawem), a nie w związku z bezprawnym naruszeniem przez pracodawcę przepisów, rodzącym jego odpowiedzialność odszkodowawczą.

W konsekwencji można stwierdzić, że także przepisy Kodeksu pracy nie przewidują świadczenia należnego pracownikowi służby cywilnej, o którym mowa w art. 170 ust. 4 p.w. KAS.

Trzeba jednak zauważyć, że art. 9 ust. 1 u.s.cyw. odsyła nie tylko do Kodeksu pracy, ale również do innych przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. (por. W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, LEX 2012, komentarz do art. 9). Przepisami prawa pracy są w tym rozumieniu niewątpliwie także przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w tym również regulujący prawo do odprawy art. 8 tej ustawy.

Odnosząc się do możliwości uznania odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych za świadczenie „należne w związku z likwidacją urzędu” należy jednak przede wszystkim zauważyć, że przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, ale nie w odniesieniu do ustania stosunku pracy w wyniku zdarzeń prawnych, w tym wygaśnięcia, nawet jeśli nie jest to wygaśnięcie, o którym mowa w Kodeksie pracy, ale przewidziane w przepisach szczególnych, regulujących przekształcanie struktur administracji rządowej.

Zagadnienie, na ile przepisy polskiej ustawy stanowią prawidłową implementację dyrektywy Rady nr 98/59 z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych uchyla się przy tym od oceny w ramach niniejszej analizy. Godzi się jednak zauważyć, że w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE wskazano, że w świetle celu dyrektywy nr 98/59, która zmierza, jak wynika z jej motywu 2, w szczególności do zwiększenia stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, pojęć określających zakres stosowania rzeczony dyrektywy, w tym pojęcia „zwolnienia”, znajdującego się w jej art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a), nie można interpretować zawężająco (por. wyrok TSUE z dnia 11 listopada 2015 r., C-422/14, Christian Pujante

Rivera v. Gestora Clubs Dir, SL i Fondo de Garantía Salarial). Także w piśmiennictwie, nawiązując do orzecznictwa TSUE odnoszącego się do specyficznej regulacji wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa (por. wyrok TSUE z dnia 12 października 2004 r., C-55/02, Komisja v. Republice Portugalii), wskazywano, że „Pod pojęciem <<zwolnienia>> we wszystkich wersjach dyrektywy trzeba rozumieć wszelkie przypadki ustania stosunku pracy, jakie miały miejsce wbrew woli zainteresowanego pracownika, a więc zarówno w następstwie jednostronnych czynności prawnych pracodawcy lub porozumień stron indywidualnych stosunków pracy, jak i w efekcie zdarzeń, z którymi przepisy prawa pracy łączą taki skutek prawny.” (A.M. Świątkowski, *Zwolnienia grupowe w świetle judykatury Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 7 z 2014 r., s. 13-25). Z drugiej jednak strony trzeba mieć na uwadze, że Trybunał, uznając, iż zwolnienie personelu bazy wojskowej nie jest objęte zakresem stosowania dyrektywy nr 98/59, podkreślił, że dyrektywa zmierza do poprawy ochrony pracowników i funkcjonowania rynku wewnętrznego. O ile zaś wielkość i funkcjonowanie sił zbrojnych (a także administracji rządowej – D.E.L.) mają oczywiście wpływ na sytuację w zakresie zatrudnienia w danym państwie członkowskim, to jednak nie są związane z funkcjonowaniem rynku wewnętrznego lub konkurencją między przedsiębiorstwami (por. wyrok TSUE z dnia 18 października 2012 r., C-583/10, United States of America v. Christine Nolan). Z tego też względu art. 1 ust. 2 lit. b dyrektywy nr 98/59 jednoznacznie stanowi, że nie ma ona zastosowania do pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (a zgodnie z art. 11 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania). Nie jest to zresztą konieczne: zatrudnienie w ramach szeroko rozumianej administracji publicznej związane było tradycyjnie z wzmożoną ochroną jego trwałości (stabilności) i funkcjonowaniem instrumentów zabezpieczających interesy pracowników / funkcjonariuszy na wypadek np. likwidacji urzędu albo zniesienia lub reorganizacji jednostki organizacyjnej skutkującej rozwiązaniem stosunku pracy / służby (redukcją). Takimi instrumentami są np. właśnie przepisy art. 73 ust. 1 u.s.cyw. czy też art. 250 ust. 4 u.KAS.

Wydaje się zatem, że *de lege lata* (nawet uwzględniając prounijną wykładnię przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) nie sposób obronić tezy, zgodnie z którą wygaśnięcie stosunków pracy pracowników służby cywilnej, do którego doszło w związku z okolicznościami uregulowanymi w art. 170 ust. 1 p.w. KAS, należałoby traktować jako rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę, a odprawę z art. 8 tej ustawy jako świadczenie należne w związku z likwidacją urzędu w rozumieniu art. 170 ust. 4 p.w. KAS.

Wobec powyższego można by zatem uznać, że ustawodawca wprowadzie zamierzał przyznać prawo do stosownych świadczeń także pracownikom służby cywilnej (z wyłączeniem urzędników służby cywilnej – tj. pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, por. relację art. 170 ust. 4 p.w. KAS i art. 170 ust. 5 p.w. KAS), ale brak jest wyraźnego przepisu określającego świadczenie pieniężne w

związku z likwidacją urzędu należne pracownikowi służby cywilnej, którego stosunek pracy wygaś na podstawie art. 170 ust 1 p.w. KAS. Pojawia się jednak wątpliwość, na ile chodzi tu o lukę aksjologiczną (która może być wypełniona tylko w drodze odpowiedniego działania ustawodawcy, a nie w drodze wykładni prawa, por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2008 r., II PZP 3/08), a na ile można ją ocenić jako lukę rzeczywistą, którą organ stosujący prawo może samodzielnie wypełnić stosując instrumenty wykładni przepisów prawa. Jak się wydaje uzasadniona jest teza, że stwierdzona luka może być wypełniona w drodze *analogii legis*, poprzez, motywowane nie tylko funkcjonalnie, ale i aksjologicznie, sięgnięcie do przepisu art. 73 ust. 1 u.s.cyw., adresowanego *expressis verbis* tylko do mianowanych urzędników służby cywilnej.

W tym kontekście należy bowiem zwrócić uwagę na szczególny charakter przepisu art. 170 ust 4 p.w. KAS. Analizując jego treść trzeba uznać, że stanowi on samodzielną materialnoprawną podstawę dla konstruowania roszczeń wskazanych w nim podmiotów – pracowników i funkcjonariuszy – w szczególnej sytuacji przewidzianej w art. 170 ust. 1 p.w. KAS, tj. wygaśnięcia stosunków zatrudnieniowych: zarówno pracowniczych, jak i służbowych („pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia...”). Innymi słowy należałoby uznać, że ustawodawca przyznał pracownikom i funkcjonariuszom prawo do świadczeń, które przysługiwałyby na podstawie art. 73 ust. 1 u.s.cyw. albo art. 250 ust. 4 u.KAS., jednak bez konieczności spełniania szczególnych określonych w tych przepisach przesłanek, w tym zwłaszcza rozwiązania stosunku pracy albo zwolnienia ze służby. Art. 170 ust. 4 p.w. KAS określa zatem zarówno krąg uprawnionych podmiotów (przy czym należy uznać, że wobec wyłączenia w art. 170 ust. 5 p.w. KAS jego stosowania w odniesieniu do urzędników służby cywilnej [tj. pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania], przepis art. 170 ust. 4 p.w. KAS dotyczy wyłącznie pracowników – członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę), jak i świadczeń („należnych w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej”), a wskazane przepisy znajdą zastosowanie tylko w takim zakresie, w jakim regulują techniczne kwestie ustalania wysokości należnych świadczeń albo odprawy, brak jest bowiem w przepisie art. 170 ust. 4 p.w. KAS odwołania do konkretnych przepisów (np. w postaci „stosuje się”).

Trzeba bowiem uwzględnić tę okoliczność, że przepis art. 170 p.w. KAS odnosi się do szczególnej i nadzwyczajnej z punktu widzenia prawa pracy sytuacji, w której dochodzi nie do rozwiązania istniejących stosunków zatrudnieniowych (pracowniczych i służbowych), ale do ich wygaśnięcia w wyniku nieotrzymania pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby albo złożenia przez pracownika albo funkcjonariusza oświadczenia o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby (art. 170 ust. 1 p.w. KAS). Zasadniczo bowiem ustawa przewiduje, że pracownicy zatrudnieni w izbach celnych oraz urzędach kontroli skarbowej oraz funkcjonariusze celnicy pełniący służbę w izbach celnych albo w komórkach urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych stają się z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, ale z zastrzeżeniem art. 170, odpowiednio pracownikami

zatrudnionymi w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej, albo funkcjonariuszami Służby Celno-Skarbowej, pełniącymi służbę w jednostkach KAS i zachowują ciągłość pracy i służby. W sprawach wynikających ze stosunku pracy i stosunku służbowego stosuje się przepisy dotychczasowe (art. 165 ust. 3 p.w. KAS). Pomijając sytuację, w której pracownik / funkcjonariusz złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby (art. 170 ust. 1 pkt 2 p.w. KAS), zastrzeżenie art. 170 p.w. KAS oznacza, że ustawodawca nie przewidział obowiązku złożenia pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, o której mowa w art. 170 ust. 1 pkt 1 p.w. KAS. Z tego choćby względu w piśmiennictwie trafnie wskazywano, że „W wyniku zastosowania konstrukcji prawnej wygaśnięcia stosunków pracy pracownicy służby cywilnej zatrudnieni w KAS zostali pozbawieni określonych gwarancji prawnych, zwłaszcza wynikających z kodeksowych regulacji wpływu przekształceń podmiotowych po stronie pracodawcy na stosunki pracy, które chronią sumiennie i starannie wykonujących pracę pracowników przed utratą pracy z przyczyn od nich niezależnych” gdyż „Ustawa - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej umożliwia bowiem pracodawcom uzyskanie w szerokim zakresie wpływu na ustanie stosunków pracy pracowników służby cywilnej na podstawie przepisów tej ustawy, a ponadto przewiduje ona wygaśnięcie ich dotychczasowych stosunków pracy na niekorzystnych zasadach określonych w przepisach tej ustawy.” (por. H. Szewczyk, *Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej Krajowej Administracji Skarbowej*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 4 z 2018 r., s. 19-26). Innymi słowy chodzi tu o szczególną sytuację prawną, w której ustanie stosunku zatrudnienia (pracowniczego lub służbowego), następuje wskutek uprawnionej bezczynności pracodawcy. Nie dochodzi zatem do rozwiązania stosunku zatrudnieniowego wskutek dokonania czynności prawnej, lecz do *sui generis* wygaśnięcia *ex lege*. W związku z tym nie występuje określona w art. 73 ust. 1 u.s.cyw. przesłanka „rozwiązania stosunku pracy na skutek likwidacji urzędu” ani też sformułowana w art. 250 ust. 4 u.KAS przesłanka „zwolnienia ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej”. Nawiasowo można zauważyć, że – jak już wyżej wskazano – także stosowanie w sprawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest wykluczone właśnie z uwagi na okoliczność, że ustanie stosunku zatrudnienia (pracowniczego lub służbowego) następuje nie z powodu dokonania przez pracodawcę czynności prawnej, ale jego uprawnionej bezczynności skutkującej wygaśnięciem stosunku zatrudnieniowego z mocy ustawy.

W tym kontekście, choć tylko nawiasowo, godzi się podnieść zasadnicze wątpliwości co do dopuszczalności wygaszania trwających stosunków zatrudnieniowych (pracowniczych i służbowych) mocą przepisów ustawy z jednoczesnym przyznaniem pracodawcy kompetencji do arbitralnego – bo nieweryfikowalnego – decydowania, którym z pracowników / funkcjonariuszy zaproponuje dalsze zatrudnienie i na jakich warunkach. Rozwiązanie takie abstrahuje bowiem od przepisów prawa pracy (chroniących trwałość stosunków pracy pracowników w sytuacji likwidacji lub przejęcia pracodawcy oraz chroniących

zatrudnionych przed dyskryminacją). Należy w związku z tym zauważyć, że orzecznictwo Sądu Najwyższego sprzeciwia się nieograniczonej swobodzie pracodawcy co do złożenia propozycji dalszego zatrudnienia w takich sytuacjach (por. przywołane wyżej wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 124 oraz z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00, OSNAPIUS 2003, nr 10, poz. 248). Pogląd o ograniczeniu swobody pracodawcy w proponowaniu pracownikowi dalszego zatrudnienia po wygaśnięciu stosunku pracy na podstawie tego przepisu i innych analogicznych regulacji podzielił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów z dnia 24 kwietnia 2002 r., III ZP 14/01, OSNP 2002, nr 19, poz. 454. (K. Jaśkowski, E. Maniewska, *op. cit.*).

Można by także uznać, że wygaszanie stosunków pracy z mocy ustawy w trybie pozbawiającym pracowników możliwości skorzystania z przewidzianych prawem pracy instrumentów ochrony trwałości stosunku pracy lub finansowej stabilności stoi w sprzeczności z szeregiem zasad konstytucyjnych, w szczególności ochrony pracy, godności pracownika, prawa do sądu (w kontekście kwestionowania zasadności niezłożenia pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, por. H. Szewczyk, *op. cit.*). Z drugiej jednak strony należy mieć na uwadze, że zastosowany wielokrotnie wcześniej w odniesieniu do reform administracji publicznej mechanizm prawny wygaśnięcia stosunków pracy w reformowanych jednostkach z możliwością kontynuacji zatrudnienia w nowej jednostce tylko w razie złożenia przez pracodawcę oferty i przyjęcia jej przez pracownika jest uważany przez Trybunał Konstytucyjny za zgodny z Konstytucją RP, przy czym różne jej przepisy były wzorcem kontroli - art. 2, 24, 32 ust. 1, art. 45 ust. 1 i art. 65 ust. 1 i 5 (zob. wyroki: z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99, OTK 2000, nr 2, poz. 59; z dnia 21 marca 2005 r., P 5/04, OTK-A 2005, nr 3, poz. 26; z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09, Dz. U. Nr 153, poz. 911), por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *op. cit.*).

Poza argumentami odwołującymi się do aksjologii konstytucyjnej oraz prawa pracy można przywołać także wyniki wykładni funkcjonalnej art. 170 ust. 4 p.w. KAS. Nawiasowo tylko należy zauważyć, że w doktrynie wyodrębniły się w dwie zasadnicze szkoły wykładni: klaryfikacyjna, ew. 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). Abstrahując od szerszego omówienia ewolucji obu koncepcji oraz krytycznych uwag reprezentantów każdej z nich dotyczących założeń oponentów (por. zwłaszcza L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006, s. 15-18 i M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady, reguły wskazówki*, Warszawa 2006, s. 77-83 i 249 i n.) należałoby wskazać, że w odniesieniu do sformułowanego przez Sąd Okręgowy w Lublinie zagadnienia chodzi nie tyle o samo odczytanie treści przepisu art. 170 ust. 4 p.w. KAS, ale o dokonanie wykładni, która umożliwi praktyczne zastosowanie prawa (ustalenie prawa powoda do świadczenia w określonej wysokości). W tym kontekście celowe jest odwołanie się do dyrektyw funkcjonalnych, podkreślając znaczenie spójności aksjologicznej (por. M. Zieliński, *Wykładnia ...*, s. 341-342, tegoż: *Wyznaczniki reguł wykładni prawa*, RPEiS nr 3-4/1998, s. 14), mając na uwadze wątpliwości dotyczące relacji pomiędzy zakresem podmiotowym art. 170 ust. 4 p.w. KAS („pracownikom oraz

funkcjonariuszom”) w kontekście zakresu podmiotowego art. 73 ust. 1 u.s.cyw. (pracownicy mianowani – urzędnicy korpusu służby cywilnej), a także kwestii spełnienia przesłanek rozwiązania stosunku pracy w związku z likwidacją urzędu (art. 73 ust. 1 u.s.cyw.) albo zwolnienia ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej (art. 250 ust. 4 u.KAS). Trzeba bowiem uznać, że 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 (por. J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1988, s. 143-144).

Odnosząc się na tym tle do celu przepisu art. 170 ust. 4 p.w.KAS należy wskazać, że generalnie przepisy wprowadzające KAS, służą uregulowaniu „kwestii mających na celu skuteczne i sprawne wejście w życie przepisów dotyczących Krajowej Administracji Skarbowej” (por. uzasadnienie projektu ustawy, druk sejmowy Sejmu VIII Kadencji nr 827, s. 1). Jednym z istotnych zagadnień jest przy tym problematyka kontynuowania zatrudnienia w jednostkach Krajowej Administracji Skarbowej osób dotychczas zatrudnionych w znoszonej (przekształcanej) administracji skarbowej i celnej oraz zagadnienia dotyczące wygaśnięcia stosunków zatrudnieniowych i przysługujących z tego tytułu świadczeń. Mając na uwadze tak zidentyfikowany cel przepisów wprowadzających, w tym art. 170 ust. 4 p.w. KAS, można zasadnie uznać, że wykładnia funkcjonalna, związana ze szczególnym charakterem przepisów wprowadzających KAS, potwierdza wykładnię językową art. 170 ust. 4 p.w. KAS jako przepisu stanowiącego samodzielną materialnoprawną podstawę dochodzenia przez określony w tym przepisie krąg uprawnionych podmiotów świadczeń „należnych odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej”.

Trzeba przy tym także stwierdzić, że art. 170 ust. 4 p.w. KAS stanowiąc, iż „pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej”, mimo, że nie dochodzi przecież do rozwiązania stosunków pracy w wyniku likwidacji urzędu albo zniesienia jednostki organizacyjnej, ale ich wygaśnięcia na mocy art. 170 ust. 1 p.w. KAS, abstrahuje od przesłanek sprecyzowanych w art. 73 ust. 1 u.s.cyw i art. 250 ust. 4 u.KAS. Stwierdzając, iż wspomniane świadczenia przysługują „pracownikom”, a jednocześnie w art. 170 ust. 5 p.w. KAS wyłączając stosowanie art. 170 ust. 4 p.w. KAS w odniesieniu do urzędników służby cywilnej czyli pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, ustawodawca abstrahuje także od ograniczonego kręgu adresatów art. 73 ust. 1 u.s.cyw. i w pośredni sposób wskazuje, że świadczenie przewidziane w tym przepisie jest należne także pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Odmienne rozumienie przepisu art. 170 ust. 4 p.w. KAS musiałoby prowadzić do konkluzji, że wskazanie w nim jako uprawnionych podmiotów także pracowników jest w istocie – wobec regulacji art. 170 ust. 5 p.w. KAS – bezprzedmiotowe, co naruszałoby fundamentalne dla interpretacji aktów prawnych założenie racjonalności prawodawcy. Ponadto przyjęcie, że zatrudnieni na podstawie umów o pracę pracownicy służby celnej, których stosunki pracy wygasły na mocy art. 170 ust. 1 p.w. KAS, nie mają prawa do świadczeń należnych w związku z likwidacją

urzędu, o których mowa w art. 73 ust. 1 u.s.cyw. prowadziłoby do sytuacji, w której byliby oni pozbawieni jakiejkolwiek ochrony przed finansowymi skutkami utraty zatrudnienia, w tym także w wyniku nieotrzymania propozycji dalszego zatrudnienia w KAS.

Trzeba zatem powtórzyć: art. 170 ust. 4 p.w. KAS określa zarówno krąg uprawnionych podmiotów (nie różnicując grupy pracowników na tych zatrudnionych na podstawie mianowania od tych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę - *lege non distinguente nec nostrum est distinguere*), jak i świadczeń („należnych w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej”). Natomiast przepisy art. 73 ust. 1 u.s.cyw. oraz – dla funkcjonariuszy – art. 250 ust. 4 u.KAS znajdują zastosowanie tylko w drodze analogii w zakresie, w jakim regulują techniczne kwestie ustalania wysokości należnych: świadczenia albo odprawy, bez konieczności spełniania szczególnych określonych w tych przepisach przesłanek, w tym zwłaszcza dotyczących trybu i przyczyn rozwiązania stosunku pracy albo zwolnienia ze służby. Nie chodzi tu zatem o rozszerzającą wykładnię art. 73 ust. 1 u.s.cyw., ale o – uzasadnioną aksjologicznie – wykładnię *a simili*, odnoszącą się do podobnej potrzeby ochrony pracowników służby cywilnej co urzędników służby cywilnej, jednak nie w każdej sytuacji (co prowadziłoby do zignorowania wyraźnie wyrażonej w art. 73 ust. 1 u.s.cyw. woli ustawodawcy i dopuszczalnego różnicowania sytuacji prawnej wyodrębnionych grup członków korpusu służby cywilnej), a tylko w sytuacji szczególnej, normowanej przepisem art. 170 ust. 1 p.w. KAS (tym bardziej, że art. 170 ust. 5 p.w. KAS przewiduje dla urzędników służby cywilnej jeszcze dalej idącą ochronę wyłączając w stosunku do nich stosowanie art. 170 ust. 1 p.w.KAS, a zatem proponowany kierunek wykładni utrzymuje zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników i urzędników służby cywilnej).

Konkludując można uznać, że mając na uwadze nie tylko argumenty językowe i funkcjonalne, ale także ważne motywy aksjologiczne, odwołujące się do wartości i zasad konstytucyjnych, zasadnym wydaje się twierdzenie, że pracownikowi służby cywilnej, którego stosunek pracy wygasł na podstawie art. 170 ust 1 p.w. KAS, przysługuje na podstawie art. 170 ust. 4 p.w. KAS świadczenie pieniężne w wysokości ustalonej (poprzez *analogia legis*) zgodnie z art. 73 ust. 1 u.s.cyw.