



Sąd Najwyższy
Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
1-2/2020

BIULETYN
SĄDU NAJWYŻSZEGO
Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

REDAKCJA Eliza Maniewska

WSPÓŁPRACA Monika Domańska, Daniel Eryk Lach, Ewa Przedwojska

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

WYDAWCA:

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

Spis treści

I. UCHWAŁY

Roszczenie funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej o wydanie świadectwa służby (III PZP 7/19).....4

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Powództwo o ustalenie treści stosunku pracy lub sposobu ustania stosunku pracy wniesione przez inspektora pracy (III PZP 1/20).....4

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Tezy bieżących orzeczeń (Ewa Przedwojska).....8

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr Dominik Wajda

Roszczenie funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej o wydanie świadectwa służby

(Analiza do sprawy III PZP 7/19).....16

V. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA TSUE i TK Z ZAKRESU PRAWA PRACY (drugie półrocze 2019 r.) dr Monika Domańska.....36

VI. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA TSUE i TK Z ZAKRESU PRAWA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (drugie półrocze 2019 r.) dr hab. Daniel Eryk Lach.....53

I. UCHWAŁY

Roszczenie funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej o wydanie świadectwa służby

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2012 r. (III PZP 7/19)

1. Funkcjonariusz Służby Celno-Skarbowej, którego stosunek służbowy uległ przekształceniu w stosunek pracy otrzymuje świadectwo służby zgodnie z art. 188 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 768 ze zm.) w związku z art. 171 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948 ze zm.).
2. Obowiązek wydania świadectwa służby obciąża Skarb Państwa reprezentowany przez właściwą Izbę Administracji Skarbowej.

Z. Korzeniowski, Z. Myszka, K. Rączka

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem przez Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. z dnia 27 listopada 2019 r., sygn. akt VI Pa 51/19:

- czy funkcjonariusz Służby Celno - Skarbowej, który przyjął propozycję zatrudnienia w trybie art. 171 ust. 1 pkt ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1948), a skutkiem której jest przekształcenie dotychczasowego stosunku służby w stosunek pracy winien otrzymać świadectwo służby w myśl art. 188 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2019 r. poz. 768),
- w przypadku odpowiedzi pozytywnej czy ten obowiązek obciąża Skarb Państwa, czy też nowego pracodawcę (Izbę Administracji Skarbowej)?

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Powództwo o ustalenie treści stosunku pracy lub sposobu ustania stosunku pracy wniesione przez inspektora pracy (III PZP 1/20)

Postanowieniem z dnia 27 września 2019 r. Sąd Okręgowy w P. zwrócił się do Sądu Najwyższego z zagadnieniem prawnym:

„Czy inspektorowi pracy na podstawie art. 63¹ k.p.c. przysługuje uprawnienie do wytoczenia na rzecz obywatela powództwa obejmującego żądanie ustalenia treści stosunku pracy lub sposobu ustania stosunku pracy”.

Zagadnienie powyższe wyłoniło się przy rozpoznawaniu sprawy z powództwa Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w P. na rzecz beneficjentów tego powództwa Mieczysława D. oraz Piotra W. przeciwko G. Spółce z o.o. w S., o ustalenie stosunku pracy.

Wyrokiem zaocznym z dnia 2 października 2018 r. Sąd Rejonowy w P. ustalił, że między beneficjentami powództwa Mieczysławem D oraz Piotrem W. a pozwaną spółką istniały we wskazanych okresach stosunki pracy. Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie określonych elementów treści stosunków pracy, jak też sposobu ustania tych stosunków (w pkt 2 i pkt 5 wyroku zaocznego).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w P. działający na rzecz Mirosława D. oraz Piotra W., zaskarżając go w części dotyczącej pkt 2 i 5 wyroku, zarzucając mu - naruszenie przepisów art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 623 ze zmianami z 2018r.) oraz art. 63¹ k.p.c. poprzez uznanie przez Sąd, iż kompetencja inspektora PIP ogranicza się wyłącznie do wytoczenia powództwa o ustalenie stosunku pracy, a już nie do złożenia powództwa o ustalenie treści stosunku pracy, co jest sprzeczne w ww. przepisami.

W toku rozpoznawania apelacji wyłoniło się przedmiotowe zagadnienie prawne.

Sąd Okręgowy uznał, że w doktrynie pojawiły się rozbieżności w prawnej ocenie zakresu uprawnienia Inspektora Pracy, a kwestia ta nie została również szczegółowo omówiona w orzecznictwie.

Chodzi o odpowiedź na pytanie, czy inspektor pracy na podstawie art. 63¹ k.p.c. jest uprawniony wyłącznie do złożenia pozwu o ustalenie stosunku pracy, czy też może również wnosić powództwa na rzecz obywateli w szerszym zakresie (to jest również w zakresie dotyczącym treści stosunku pracy, czy sposobu jego ustania).

Sąd drugiej instancji wymienił dwie koncepcje:

Zgodnie z pierwszą, Inspektor Pracy może wnosić wyłącznie o ustalenie, że stosunek prawny łączący beneficjenta powództwa z pozwanym jest stosunkiem pracy. Taką koncepcję przyjął też Sąd Rejonowy.

Wedle drugiej koncepcji, „istnienie stosunku pracy” oznacza również możliwość wniesienia powództwa o ustalenie treści stosunku pracy, czy też sposobu jego ustania. Również praktyka pozwala na stwierdzenie, że inspektorzy pracy wnoszą bądź wyłącznie o ustalenie samego stosunku pracy, bądź domagają się również ustalenia jego treści.

W ocenie Sądu Okręgowego treść obowiązującego przepisu art. 63¹ k.p.c. nie pozwala na wykluczenie *a priori* którejs z wyżej wskazanych koncepcji, ponadto każda z nich, jak się zdaje, znajduje również poparcie w publikacjach doktryny, a także znalazła swych zwolenników w judykaturze.

Stanowisko, że powództwa inspektora pracy dotyczą również ustalenia rodzaju umowy o pracę, czy treści stosunku pracy, a nadto sposobu ustania tego stosunku jest dosyć szeroko uznawane w literaturze, przy czym argumentacja odwołuje się tutaj do wykładni celowościowej i intencji ustawodawcy. Jak wskazuje się w doktrynie, ze względu na cel, jaki przyświecał ustawodawcy przy wprowadzeniu tej regulacji, należy

uznać, że obejmuje ona nie tylko sprawy o ustalenie stosunku pracy, ale ma również zastosowanie (1) w sprawach o ustalenie poszczególnych elementów takiego stosunku prawnego, (2) w sprawach, w których żądanie jest inne, ale u jego podstaw występuje ustalenie stosunku pracy, (3) w sprawach o ustalenie nieistnienia stosunku pracy, jeśli jest to w interesie osoby fizycznej (por. *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, pod red. A. Zielińskiego i K. Flagi-Gieruszyńskiej, 2019, t. 3 do art., 631). Pogląd, o szerokim uprawnieniu inspektorów pracy wyrażony został również w Komentarzu do Kodeksu postępowania cywilnego pod red. Marszałkowskiej -Krześ, 2019, gdzie wręcz wyrażono pogląd o możliwości odstąpienia od wykładni literalnej przepisu, wskazując, że „wobec braku wyraźnych ograniczeń w tym zakresie należy uznać, że uprawnienie inspektorów pracy jest szersze niż to wynika z art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c., a zatem mogą wytaczać powództwa nie tylko wówczas, gdy łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, na cechy stosunku pracy” (por. *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, 2019, wyd 25. Legalis, t. 3 do art. 63¹ k.p.c.). Pogląd, że sprawy o ustalenie stosunku pracy to także sprawy o ustalenie niektórych elementów stosunku pracy został wyrażony również w *Komentarzu do Kodeksu postępowania cywilnego* pod red. T. Szanciło, (*Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, 2019, t. 3 do art. 63¹ k.p.c.). Uzasadniając takie stanowisko podkreśla się pozycję ustrojową inspektora pracy i cel jego działania czyli ochronę osób pozostających w zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy, a nie na podstawie innych stosunków cywilnoprawnych. W końcu również P. Grzegorzczak w Komentarzu do Kodeksu postępowania cywilnego pod red. T. Erecińskiego wskazuje, że „uprawnienie do wytaczania powództw przysługuje im także w tych przypadkach, w których chodzi o ustalenie elementów istniejącego stosunku prawnego” (por. *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Postępowanie rozpoznawcze*, wyd. V, 2015, t. 4 do art. 63¹ k.p.c.). Ani w orzecznictwie, ani w doktrynie nie została jednak przedstawiona głębsza argumentacja przemawiająca na rzecz tego stanowiska.

Argumentem za szerokim rozumieniem art. 63¹ k.p.c. jest również zakres zastosowania art. 189 k.p.c. Nie budzi wątpliwości, że art. 189 k.p.c., (w którym mowa o „ustaleniu istnienia stosunku prawnego lub prawa”) obejmuje również powództwa dotyczące treści danego stosunku prawnego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2019 r., I PK 229/17, w którym rozważano ustalenie istnienia pracy w szczególnych warunkach po ustaniu zatrudnienia, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09), sposobu/trybu jego ustania (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 r., I PKN 263/99) czy wręcz pojęcia te są utożsamiane (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2018 r., I PK 192/17), a trudno uznać, by ustawodawca takim samym sformułowaniom nadawał odmienną treść.

Odmienne stanowisko zajął w tej kwestii Sąd Rejonowy, uznając, że inspektor pracy może wytaczać powództwo wyłącznie w sprawach o ustalenie istnienia („bytu”) stosunku pracy, uznając, że decydujące znaczenie ma literalna treść przepisu art. 63¹ k.p.c. Nie widząc potrzeby powtarzania szczegółowej argumentacji Sądu Rejonowego należy podkreślić, że również w doktrynie (por. Józef Iwulski, *Udział inspektora pracy w postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy*, Praca i Zabezpieczenie

Spoleczne 98/9) zostało wyrażone stanowisko, w myśl którego, zgodnie z wyraźnym brzmieniem art. 63¹ k.p.c. (a jest to przepis szczególny, który nie może być interpretowany rozszerzająco) powództwo inspektora pracy może dotyczyć tylko ustalenia istnienia stosunku pracy. *A contrario* (a w tym przypadku jest to wykładnia uprawniona) niemożliwe, jako powodujące brak legitymacji procesowej inspektora, jest wytoczenie powództwa o ustalenie nieistnienia stosunku pracy (powództwo z art. 63¹ k.p.c. są rodzajem powództw o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa - art. 189 k.p.c.). Autor ten wskazał, że wątpliwości dotyczące możliwości wytoczenia przez inspektora pracy powództwa o ustalenie rodzaju umowy o pracę zgodnie z nowym przepisem art. 25¹ k.p. lub powództw, których przedmiot żądania jest inny, ale których przesłanką rozstrzygnięcia jest istnienie stosunku pracy, należy rozstrzygnąć na rzecz zanegowania takich możliwości, (por. Józef Iwulski, op. cit. s. 26).

Zdaniem Sądu Okręgowego, za przyjęciem tej koncepcji przemawia również systematyka kodeksu postępowania cywilnego, który wyraźnie rozróżnia roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) od spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej umowie, ma cechy stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), przy czym w tym drugim przypadku właściwy do rozpoznania jest sąd w składzie przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1a k.p.c.). W doktrynie i orzecznictwie wyodrębnia się sprawy o ustalenie określonego elementu stosunku pracy, przy pewności dotyczącej jego istnienia. W tego rodzaju sprawach (np. roszczenie o ustalenie pewnego elementu stosunku pracy) nie jest przewidziany skład z udziałem ławników (por. B. Bury, M. Nawrocki, *Postępowania sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, Kraków, 2019, s. 52). Sprawy, w których ustalana jest treść stosunku pracy, czy też sposób ustania umowy o pracę winny być rozpoznawane w składzie jednego sędziego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1984 r., I PRN 167/84). Jest to zatem argument przemawiający za wyraźnym odróżnieniem spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy od spraw o ustalenie jego treści oraz przemawiający za wąskim rozumieniem kompetencji inspektora pracy. Skoro bowiem sam ustawodawca uregulował odmienny skład sądu do rozpoznawania spraw o ustalenie stosunku pracy oraz dla spraw dotyczących ustalenia treści tego stosunku (wyjątkiem jest rozpoznawanie obu spraw łącznie), to nie można ich utożsamiać. Również w art. 34 k.p.c. ustawodawca odróżnia powództwa o „ustalenie treści umowy” od powództw o ustalenie jej istnienia. Zresztą również w innych przepisach rozróżnia się wprost sprawy o ustalenie sposobu ustania stosunku pracy (por. § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Ewa Przedwojska

Sprawy z zakresu prawa pracy

Kwalifikacje zawodowe

Wyrok SN z dnia 13 listopada 2019 r., II PK 81/18
Sędzia spraw. Z. Myszka

Nabycie lub podwyższenie kwalifikacji przez pełnoletniego pracownika w zamiarze zdobycia umiejętności wymaganych do wykonywania nowego zawodu, które odbywa się na podstawie odrębnej umowy prawa pracy o podwyższenie kwalifikacji zawodowych, tj. niejako obok, choć w związku ze stosunkiem pracy, wymaga poniesienia dodatkowych kosztów na takie cele przez podmioty prowadzące lub organizujące nauczanie lub szkolenie, choćby pracodawca prowadził we własnym zakresie szkolenia teoretyczne i praktyczne przy pomocy zatrudnianych w tym celu pracowników oraz z użyciem własnego zaplecza szkoleniowego w postaci środków sprzętowych, rzeczowych i lokalowych będących w jego dyspozycji.

Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem

Wyrok SN z dnia 21 listopada 2019 r., II PK 91/18
Sędzia spraw. K. Staryk

Zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 25(1) ust. 1-2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który nie został powiązany z ustaleniem, iż zakładowa organizacja związkowa zrzeszała w dniu wypowiedzenia umowy o pracę co najmniej 10 członków, a także - przekazała informację o tym pracodawcy, nie może być uwzględniony.

Wynagrodzenie za pracę - ogólnie

Wyrok SN z dnia 13 listopada 2019 r., II PK 47/18
Sędzia spraw. Z. Myszka

1. Wyłączna kompetencja rady miasta do ustalenia lub zmiany wysokości wynagrodzenia prezydenta miasta (art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym w związku z art. 8 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych) nie może być wykorzystywana do niedozwolonej dyskryminacji płacowej ze względu na przekonania

polityczne lub światopoglądowe prezydenta miasta (art. 113 w związku z art. 183a i nast. k.p.).

2. Na gruncie zasady równego traktowania pracowników tego samego pracodawcy (urzędu miasta) rada miasta nie może obniżyć prezydentowi miasta wynagrodzenia za pracę poniżej wysokości wynagrodzenia żadnego z podległych mu urzędników już dlatego, że zwierzchnik służbowy nie może być niżej wynagradzany od jego podwładnych według zasady godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 w związku z art 78 k.p. i art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym).

Urlop dla poratowania zdrowia

Wyrok SN z dnia 7 listopada 2019 r., I PK 238/18
Sędzia spraw. R. Spyt

Tylko osobiste wykonywanie pracy w ramach innej działalności zarobkowej w okresie urlopu dla poratowania zdrowia uzasadnia odwołanie nauczyciela z tego urlopu (art. 73 ust. 7 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela; jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.).

Umowa o pracę na okres próbny

Wyrok SN z dnia 4 grudnia 2019 r., I PK 97/18
Sędzia spraw. K. Staryk

Możliwe jest uznanie przez Sąd, że pierwsza z trzech zawartych umów zlecenia stanowiła w istocie umowę o pracę na okres próbny, jeżeli wynikało to z uzewnętrzniionych zamiarów stron i warunków jej wykonywania (art. 25 § 1 i 2 k.p.).

Regulamin pracy

Wyrok SN z dnia 21 listopada 2019 r., III PK 42/18
Sędzia spraw. B. Gudowska

Regulamin organizacyjny Domu Dziecka nie był źródłem prawa określanego jako pensum dla pracowników pedagogicznych zatrudnionych w publicznych placówkach opiekuńczo- wychowawczych oraz ośrodkach adopcyjno-opiekuńczych, działających na podstawie ustawy z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społecznej (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 930 ze zm.)

Regulamin wynagradzania

Wyrok SN z dnia 15 stycznia 2020 r., III PK 206/18

Sędzia spraw. R. Spyt

1. Wiążąca moc wprowadzanych postanowień regulaminu wynagradzania (w tym także o nieutworzeniu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych - art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, jednolity tekst: Dz. U. 2019 r., poz. 1352) zależy od dochowania przez pracodawcę procedury uzgodnienia ich treści z organizacją związkową/organizacjami związkowymi, zgodnie z art. 77[2] § 4 k.p. i art. 30 ust. 4 i 5 - w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2018 r.- ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.) oraz od podania ich do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 772 § 6 k.p.).

2. Wprowadzenie przez pracodawcę postanowień regulaminu może zablokować jedynie wspólnie uzgodnione stanowisko negatywne organizacji związkowych, reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy.

Obowiązki pracodawcy

Wyrok SN z dnia 23 października 2019 r., II PK 69/18

Sędzia spraw. H. Kiryło

Pracodawca ma też obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracowników (art. 11¹ k.p.), przeciwdziałać wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.), stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ k.p.). Jego odpowiedzialność za atmosferę panującą wśród załogi zakładu jest więc wieloaspektowa. Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego dotyczy przy tym nie tylko stosunków między pracodawcą a pracownikami, ale także wzajemnych relacji między pracownikami. W tym zakresie podmiot zatrudniający powinien zapewnić należyte wykonywanie przez pracowników ciążącego na nich obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Odprawa emerytalna (rentowa)

Uchwała SN z dnia 29 sierpnia 2019 r., III PZP 3/19

Sędzia spraw. Z. Myszka, H. Kiryło

Pracownik Służby Leśnej, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę inwalidzką na podstawie porozumienia z dnia 6 listopada 1984 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w organizacji gospodarczej Lasy Państwowe, może następnie - po nawiązaniu stosunku pracy z Państwowym Gospodarstwem Leśnym Lasy Państwowe - nabyć prawo do odprawy w związku z przejściem na emeryturę (art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 28 września 1991 r. o lasach, jednolity tekst: Dz. U. z 2018 r., poz. 2129 ze zm.).

Zakaz konkurencji

Wyrok SN z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 105/18

Sędzia spraw. K. Staryk

Umowa o zakazie konkurencji po rozwiązaniu umowy o pracę (art. 101-2 § 1 k.p.), która była zawarta wraz z umową o pracę na okres próbny i przewidywała możliwość odstąpienia od stosowania klauzuli konkurencyjnej w drodze pisemnego oświadczenia pracodawcy, aktualizuje się po rozwiązaniu zawartej następnie umowy o pracę na czas nieokreślony, chyba że wcześniej doszło do odstąpienia od stosowania klauzuli konkurencyjnej w warunkach zawartych w umowie (art. 101-2 § 2 k.p.).

Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem

Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2019 r., I PK 19/18

Sędzia spraw. K. Gonera

1. Niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa (art. 30 § 4 k.p.) i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie.

2. Skoro pracodawca świadomie podał w wypowiedzeniu kwoty budżetu planowanego i faktycznie zrealizowanego, aby podkreślić skalę niezrealizowania przez powódkę nałożonych na nią zadań (oczekiwanych od niej wyników), i podanie dokładnych kwot w treści wypowiedzenia miało stanowić podstawę faktyczną ogólnej oceny pracodawcy, że powódka nie wykonała zaplanowanego budżetu w zakresie nowej sprzedaży, co uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę, to nie można było później – z perspektywy oceny zgodności z prawem i zasadności wypowiedzenia – bagatelizować znaczącej różnicy między kwotami podanymi pierwotnie w wypowiedzeniu (co do wartości planowanego i wykonanego budżetu) i kwotami faktycznie dotyczącymi powódki (przedstawionymi przez pracodawcę później w toku postępowania przed sądem pracy w ramach „sprostowania oczywistej omyłki”).

Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

Renta rodzinna

Wyrok SN z dnia 4 grudnia 2019 r., II UK 175/18

Sędzia spraw. K. Staryk

Przedsiębiorca mający ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy oraz do renty rodzinnej, któremu organ rentowy wypłaca rentę rodzinną jako korzystniejsze świadczenie, podlega obligatoryjnie ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu (art 9 ust. 4c i ust. 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych).

Ubezpieczenie społeczne pracowników

Wyrok SN z dnia 24 października 2019 r., III UK 329/18
Sędzia spraw. B. Gudowska

Ubezważnowolniony całkowicie pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu bez względu na nieważność zawartej umowy o pracę, jeżeli na jej podstawie realizował się stosunek opierający się na konieczności osobistego wykonywania określonego rodzaju pracy, podporządkowania pracodawcy, wykonywania pracy na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz odpłatności pracy (art. 22 § 1 k.p. oraz art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.).

Umowa o dzieło

Wyrok SN z dnia 12 grudnia 2019 r., I UK 409/18
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Umowa o dzieło nie jest umową niewłaściwą jako podstawa zobowiązania, którego przedmiotem jest dokonanie przekładu z jednego języka na inny język (art. 627 k.c.).

Interpretacja indywidualna w sprawach ubezpieczeniowych

Wyrok SN z dnia 21 listopada 2019 r., II UK 156/18
Sędzia spraw. M. Pacuda

W art. 83d ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych chodzi wyłącznie o sytuację, w której stan faktyczny podany przez autora wniosku o interpretację (jego elementy) jest przedmiotem postępowania wyjaśniającego, kontroli lub decyzji, a nie o to, jak ocenić ów stan faktyczny z uwzględnieniem określonych regulacji prawnych.

Osoba niepełnosprawna

Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2019 r., I UK 322/18
Sędzia spraw. B. Bieniek

W sprawach o ustalenie niepełnosprawności (art. 4a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jednolity tekst: Dz. U. z 2019 r., poz. 1172) ocena konieczności „zapewnienia całkowitej opieki lub pomocy w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych w sposób przewyższający wsparcie potrzebne osobie w danym wieku” wymaga zindywidualizowanej opinii biegłego (art. 278 par. 1 k.p.c.). Tym samym nie może ona stanowić wyrazu swobodnego uznania sędziego, z pominięciem kryteriów ją definiujących i wymogów wynikających ze wskazań medycznych.

Sprawy różne

Nieważność postępowania cywilnego

Wyrok SN z dnia 21 listopada 2019 r., III PK 162/18
Sędzia spraw. D. Miąsik

Zmiana składu rozpoznającego apelację, gdy składem orzekającym był skład pierwotnie wyznaczony do rozpoznania apelacji, nie prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 476 par. 1 u.s.p.).

Uгода

Postanowienie SN z dnia 21 listopada 2019 r., II PZ 18/19
Sędzia spraw. K. Staryk

Sąd pierwszej instancji jest zobligowany do dokonania oceny, czy zawarta przez strony ugoda pozasądowa (art. 917 k.c. w związku z art. 300 k.p.) była dopuszczalna stosownie do art. 469 k.p.c., a zwłaszcza, czy nie naruszała słusznego interesu pracownika. Dopiero po dokonaniu takiej oceny możliwe jest bądź rozpoznanie merytoryczne powództwa bądź rozstrzygnięcie o procesowych skutkach zgodnej z prawem ugody pozasądowej.

Wartość przedmiotu zaskarżenia

Postanowienie SN z dnia 4 grudnia 2019 r., II UZ 46/19
Sędzia spraw. K. Staryk

W sytuacji, gdy skarżący nie wskazał w skardze kasacyjnej żadnych zarzutów dotyczących naruszenia przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ani kwot, które nie zostały uwzględnione przy wyliczeniu renty rodzinnej, jak również wysokości rocznych zarobków ubezpieczonego w kwestionowanych latach, co umożliwiłoby weryfikację

przez sąd (lub organ rentowy) wartości przedmiotu zaskarżenia w sprawie o wysokość renty rodzinnej w postępowaniu kasacyjnym, jego obowiązkiem było przedstawienie matematycznego wyliczenia wartości przedmiotu zaskarżenia skargi kasacyjnej (art. 398(2) § 1 k.p.c.). Nie spełnia tych wymogów podanie „szacunkowej” wartości przedmiotu zaskarżenia, gdyż nie pozwala na ustalenie tej wartości na poziomie co najmniej 10.000 zł.

Skład sądu

Postanowienie SN z dnia 2 lipca 2019 r., I PZ 4/19
Sędzia spraw. K. Gonera

Sprawy „o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” to nie tylko sprawy o odszkodowanie dochodzone przez pracownika w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę. To także sprawy o odszkodowanie, którego domaga się od pracownika pracodawca po rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia niezgodnie z przepisami prawa (art. 611 k.p.). Przepis art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. nie czyni tu bowiem żadnego rozróżnienia (nie eliminuje z zakresu regulacji roszczeń pracodawcy). Niezależnie zatem od tego, czy odszkodowania „w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” domaga się pracownik (np. art. 45 § 1 k.p., art. 56 § 1 k.p.), czy też pracodawca (art. 611 k.p.), skład sądu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym wyznacza ten właśnie przepis procedury cywilnej.

Legitymacja procesowa

Postanowienie SN z dnia 20 listopada 2019 r., I PZ 13/19
Sędzia spraw. K. Gonera

Oznaczenie strony skarżącej w piśmie procesowym obejmującym środek odwoławczy (np. apelację) nie ma znaczenia jedynie formalnego. Oznaczenie stron ma podstawowe znaczenie dla ustalenia legitymacji do wniesienia środka odwoławczego. Strona skarżąca ma obowiązek zareagować na wezwanie sądu do usunięcia wątpliwości co do tego, kto wnosi apelację - pod rygorem jej odrzucenia.

Dopuszczalność drogi sądowej

Wyrok SN z dnia 22 stycznia 2020 r., I PK 209/18
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Funkcjonariusz służby celnej, którego stosunek służbowy wygasł z końcem sierpnia 2017 r. w związku z wprowadzonymi zmianami w administracji celno-skarbowej i

któremu nie zaproponowano dalszej służby lub zatrudnienia, nie ma zasadnego roszczenia o przywrócenie do pracy (w stosunku pracy). Ma natomiast prawo do żądania wydania decyzji dotyczącej jego stosunku służbowego i jej kontroli przed sądem administracyjnym.

Zwolnienie od kosztów sądowych

Postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2020 r., II PZ 26/19
Sędzia spraw. K. Staryk

Również w przypadku zasądzenia od Skarbu Państwa zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu zażaleniowym wystąpić może konieczność zweryfikowania wartości przedmiotu zaskarżenia.

Skład sądu

Uchwała SN z dnia 5 grudnia 2019 r., III UZP 10/19
Sędzia spraw. R. Rączka

Rozpoznanie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przez skład trzyosobowy, w którym jednego z członków składu, niebędącego referentem, wyłonionego w drodze losowania (§ 50 ust. 1 w związku z § 54 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. Regulamin urzędowania sądów powszechnych, Dz. U. z 2019 r., poz. 1141), a przebywającego na planowanym urlopie wypoczynkowym, zgłoszonym do planu urlopów przed wyznaczeniem rozprawy apelacyjnej, zastępuje wyznaczony przez Przewodniczącego Wydziału zastępca, o którym mowa w § 72 ust. 1 Regulaminu urzędowania sądów powszechnych, stanowi naruszenie zasady niezmienności składu wynikającej z art. 47b § 1 i 2 ustawy o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2019 r., poz. 52) i w konsekwencji prowadzi do nieważności postępowania z powodu rozpoznania sprawy przez skład orzekający sprzeczny z przepisami prawa (art. 379 pkt 4 k.p.c.).

Skarga kasacyjna – dopuszczalność

Postanowienie SN z dnia 15 stycznia 2020 r., III UZ 38/19
Sędzia spraw. K. Staryk

Śmierć strony po wydaniu wyroku przez Sąd drugiej instancji a przed wniesieniem przez drugą stronę postępowania skargi kasacyjnej powoduje jej niedopuszczalność.

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr Dominik Wajda

Roszczenie funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej o wydanie świadectwa służby (Analiza do sprawy III PZP 7/19)

I. Treść pytania prawnego

Postanowieniem z 27 listopada 2019 r., VI Pa 51/19, wydanym na posiedzeniu niejawnym w sprawie z powództwa Dariusza B. i Beaty G. przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w K. o wydanie świadectwa służby, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne o następującej treści:

„- czy funkcjonariusz Służby Celno-Skarbowej, który przyjął propozycję zatrudnienia w trybie art. 171 ust. 1 pkt ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. — Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (...), a skutkiem której jest przekształcenie dotychczasowego stosunku służby w stosunek pracy winien otrzymać świadectwo służby w myśl art. 188 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (...),

- w przypadku odpowiedzi pozytywnej czy ten obowiązek obciąża Skarb Państwa, czy też nowego pracodawcę (Izbę Administracji Skarbowej)?”.

Przedmiotowe zagadnienie wyłoniło się w następujących okolicznościach faktycznych i prawnych sprawy.

II. Stan faktyczny

1. Powodowie Beata G. i Dariusz B. w pozwach wniesionych w dniu 8 lutego 2019 r. domagali się zobowiązania pozwanej Izby Administracji Skarbowej w K., aby wydała powodom świadectwa służby dokumentujące przebieg ich służby, jaką odbyli w jednostkach organizacyjnych Służby Celno-Skarbowej (wcześniej: Służby Celnej). Jako podstawę prawną swoich roszczeń powodowie wskazali art. 171 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948 ze zm. - dalej "P.w.u.KAS"). Strona pozwana wniosła o odrzucenie pozwów (wskazując na brak drogi sądowej odnośnie do takich roszczeń), względnie o oddalenie powództw.

2. Wyrokami z 9 maja 2019 r., IV P 25/19 i IV P 26/19, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w C. uwzględnił oba powództwa, nakazując pozwanej Izbie wydanie powodom świadectw służby.

Sąd Rejonowy ustalił, że Dariusz B. z dniem 1 czerwca 2000 r. został mianowany do pełnienia służby stałej w Urzędzie Celnym w C. na stanowisku kontrolera celnego i otrzymał stopień służbowy dyspozytora celnego. W okresie wcześniejszym Dariusz B. był zatrudniony w strukturach organizacyjnych administracji

celnej na podstawie umownego stosunku pracy. Będąc funkcjonariuszem celnym powód uzyskiwał kolejne awanse służbowe (do stopnia starszego aspiranta celnego) i ostatecznie objął stanowisko specjalisty Służby Celnej. W dniu 21 lutego 2017 r. Dyrektor Izby Celnej w K. zawiadomił powoda, że od 1 marca 2017 r. będzie pełnił służbę w Izbie Administracji Skarbowej z siedzibą w K., wykonując obowiązki służbowe w K. Z kolei w dniu 12 maja 2017 r. Dyrektor Izby Administracji Skarbowej w K. złożył Dariuszowi B. propozycję zatrudnienia w tej Izbie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W ramach proponowanego stosunku pracy powód - jako członek korpusu służby cywilnej - miałby objąć stanowisko kontrolera skarbowego, przy czym miejscem jego pracy byłoby w dalszym ciągu K. Powód przyjął powyższą propozycję oświadczeniem złożonym w dniu 31 maja 2017 r. Strony nie sporządziły na piśmie odrębnej umowy o pracę, a Dariusz B. nie otrzymał świadectwa służby.

Co się tyczy powódki Beaty G., to z dniem 1 lipca 2000 r. została ona mianowana do pełnienia służby stałej w Urzędzie Celnym w C. na stanowisku starszego kontrolera celnego i otrzymała stopień służbowy młodszego dyspozytora celnego (wcześniej powódka była zatrudniona w administracji celnej na podstawie umowy o pracę). W trakcie pełnienia służby powódka awansowała na kolejne stopnie i obejmowała różne stanowiska; ostatecznie uzyskała stopień starszego aspiranta celnego i objęła stanowisko starszego specjalisty Służby Celnej. W dniu 21 lutego 2017 r. Dyrektor Izby Celnej w K. zawiadomił powódkę, że od 1 marca 2017 r. będzie pełniła służbę w Izbie Administracji Skarbowej w K. Natomiast w dniu 25 maja 2017 r. Dyrektor Izby Administracji Skarbowej w K. złożył powódce propozycję zatrudnienia w tej Izbie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W ramach proponowanego stosunku pracy powódka - jako członkini korpusu służby cywilnej - miałaby objąć stanowisko specjalisty, przy czym miejscem jej pracy byłby C. Powódka przyjęła powyższą propozycję w oświadczeniu złożonym w dniu 1 czerwca 2017 r. Strony nie sporządziły na piśmie odrębnej umowy o pracę, a powódka nie otrzymała świadectwa służby

W rozważaniach prawnych przedstawionych w pisemnym uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zwrócił uwagę na okoliczność, że powodom przysługuje droga sądowa (przed sądem powszechnym-sądem pracy) w zakresie obejmującym realizację roszczeń o wydanie świadectw służby. W ocenie Sądu Rejonowego - który powołał się na judykaturę sądów administracyjnych (wyrok WSA w Białymstoku z 31 stycznia 2019 r., II SA/Bk 571/18) - stosunek służby, w jakim powodowie pozostawali, będąc funkcjonariuszami Służby Celnej, jest stosunkiem prawnym o odmiennym charakterze, niż pracowniczy stosunek zatrudnienia. Do takiego stosunku służby znajdowały zastosowanie przepisy wewnętrzne regulujące ustrój Służby Celnej. Tym niemniej powołując się na treść art. 277 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 768 ze zm. - dalej "u.KAS"), Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenia powodów o wydanie im świadectw służby powinny być dochodzone przed sądem pracy, albowiem nie należą one do kategorii spraw wymienionych w art. 276 ust. 1 u.KAS, dla których zastrzeżona jest droga administracyjna. Sąd Rejonowy podkreślił, że wprawdzie

powodowie aktualnie legitymują się statusem pracowników służby cywilnej, zatrudnionych w strukturach jednolitej administracji skarbowej, niemniej jednak w aktualnym procesie swoje roszczenia (o wydanie świadectw służby) wywodzą ze stosunków służbowych, w których jako funkcjonariusze pozostawali do dnia 31 maja 2017 r. Na tej podstawie Sąd Rejonowy uznał, że w sprawie zainicjowanej pozwami wniesionymi przez powodów droga sądowa przed sądami powszechnymi (sądami pracy) była dopuszczalna i z tej przyczyny pozwy nie mogły być odrzucone. Sąd Rejonowy doszedł również do przekonania, że pozwana Izba - z uwagi na treść art. 184 P.w.u.KA - posiada legitymację bierną do występowania w niniejszym procesie. Co się tyczy oceny zasadności powództw zgłoszonych w sprawie, to w tym aspekcie Sąd Rejonowy wywiódł, że wedle art. 171 P.w.u.KAS stosunek służbowy funkcjonariusza pozostającego uprzednio w służbie stałej przekształca się - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - albo w umowny stosunek pracy na czas nieokreślony albo w stosunek służby stałej w Służbie Celno-Skarbowej. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że ustawodawca nie wprowadził regulacji, która wymagałaby zawarcia umów o pracę z dotychczasowymi funkcjonariuszami celnymi, którzy zaakceptowali propozycję przejścia na zatrudnienie "etatowe" w Krajowej Administracji Skarbowej (KAS). Trzeba jednak zauważyć, że stosunek służby jest stosunkiem zdecydowanie odmiennym rodzajowo od stosunku pracy. Takiemu wnioskowaniu w żadnej mierze nie przeszkadza fakt, że zgodnie z obowiązującymi regulacjami do pracowniczego stażu zatrudnieniowego w jednostkach organizacyjnych KAS, od którego zależą uprawnienia pracownicze, wlicza się m.in. okresy służby w Służbie Celnej. Sąd Rejonowy dostrzegł lukę odnośnie do przepisu ustawy, który regulowałby wprost tryb potwierdzania przebiegu służby dotychczasowych funkcjonariuszy celnych (aktualnych pracowników KAS), którą w przeszłości odbyli w zlikwidowanych jednostkach administracji celnej. Wychodząc z założenia, zgodnie z którym stosunki służbowe powodów ustały z chwilą przyjęcia przez nich propozycji nawiązania stosunków pracy, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powodowie, będący aktualnie pracownikami zatrudnionymi w KAS, powinni mieć zagwarantowaną prawnie możliwość otrzymania dokumentu, który potwierdzałby przebieg ich dotychczasowej (zakończonych) służby. Powodowi pracownicy mają, bez wątpienia, interes prawny w uzyskaniu takiego dokumentu, a wynika on choćby z faktu, że przed nabyciem uprawnień emerytalnych mogą być zainteresowani zmianą miejsca zatrudnienia. W celu wypełnienia ww. luki prawnej zasadnym jest zatem odwołanie się do regulacji przyjętej w art. 188 ust. 1 u.KAS i odpowiednie zastosowanie tego unormowania do sytuacji powodów.

3. Od wyroków Sądu Rejonowego pozwana Izba wniosła apelacje, w których zarzuciła naruszenie art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS oraz art. 174 ust. 10 i art. 188 u.KAS, domagając się zmiany obu kwestionowanych orzeczeń i oddalenia powództw w całości.

III. Wątpliwości Sądu Okręgowego

1. W związku z rozpoznawaniem sprawy w postępowaniu odwoławczym, zainicjowanym przez pozwaną Izbę, Sąd Okręgowy powziął istotne wątpliwości natury

prawnej, które sformułował w formie 2 pytań o treści przytoczonej na wstępie. Według Sądu Okręgowego kwestią problematyczną jest w pierwszej kolejności ustalenie, czy w razie przekształcenia administracyjnoprawnego stosunku służby w stosunek pracy, jakie dokonało się z mocy prawa (art. 170 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 P.w.u.KAS), pracownikowi (byłemu funkcjonariuszowi) należy wydać świadectwo służby. Pozytywne rozstrzygnięcie tego zagadnienia rodzi kolejny problem, sprowadzający się do konieczności ustalenia, który podmiot (organ) jest właściwy do wydania takiego dokumentu.

2. Sąd Okręgowy zaznaczył, że zagadnienie "przekształcenia" administracyjnoprawnego stosunku służbowego funkcjonariusza celnego w umowny stosunek pracy członka korpusu służby cywilnej, którego dotyczy art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS, generuje spore problemy wykładnicze w praktyce orzeczniczej sądów powszechnych i administracyjnych. Z jednej strony w judykaturze twierdzi się, że sporne "przekształcenie" w istocie prowadzi do wygaśnięcia stosunku służbowego funkcjonariusza celnego, po czym dochodzi do nawiązania nowego stosunku prawnego (stosunku pracy) - odrębnego rodzajowo od dotychczasowego stosunku służby. Ta okoliczność rodzi po stronie organów KAS obowiązek wydania byłemu funkcjonariuszowi celnemu świadectwa służby, co należy poprzedzić wydaniem stosownej decyzji administracyjnej. Z drugiej strony w orzecznictwie wskazuje się, że stosunek służbowy funkcjonariusza celnego, w następstwie przyjęcia przez niego propozycji zatrudnienia w KAS, ulega przekształceniu (modyfikacji) w stosunek pracy i w takiej sytuacji wcale nie zachodzi konieczność wydawania decyzji, ani świadectwa służby.

Powołując się na uchwałę składu 7 sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 1 lipca 2019 r., I OPS 1/19, Sąd Okręgowy wywiódł, że przekształcenie stosunku prawnego funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej, którego dotyczy art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS, nie nakłada na żaden organ obowiązku wydania decyzji stwierdzającej zakończenie stosunku służbowego. Przyjęty w tej uchwale pogląd jurydyczny mógłby stanowić argument za przyjęciem tezy, że powodowie niesłusznie domagają się wydania im świadectw służby.

W opozycji do stanowiska zaprezentowanego przez NSA można - zdaniem Sądu Okręgowego - przedstawić argumentację, która będzie prowadzić do innych wniosków interpretacyjnych. W tym aspekcie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powodowie do dnia "przekształcenia" ich stosunków służbowych w stosunki zatrudnienia pracowniczego byli stronami stosunków o charakterze administracyjnoprawnym. W związku z reformą struktur administracji celnej, jaka dokonana się z dniem 1 marca 2017 r., w następstwie wejścia w życie przepisów o ustroju KAS, powodowie - którzy przed 1 marca 2017 r. byli funkcjonariuszami celnymi pełniącymi służbę w izbie celnej - na mocy art. 165 ust. 3 P.w.u.KAS stali się *ex lege* funkcjonariuszami Służby Celno-Skarbowej pełniącymi służbę w odpowiednich jednostkach organizacyjnych KAS, zachowując ciągłość stażu służbowego/pracowniczego. Oświadczeniami złożonymi w maju 2017 r. przedstawiono im propozycje "pracowniczego" zatrudnienia w pozwanej Izbie. W pismach zawierających ww. propozycje uprzedzono powodów o tym, że proponowane

im warunki zatrudnienia, w razie ich akceptacji, będą obowiązywały od dnia następującego po dniu przyjęcia propozycji. Jednocześnie powodów powiadomiono, ze wskazaniem na treść art. 170 ust. 2 P.w.u.KAS, że stosowna odpowiedź na złożone im oferty dalszego zatrudnienia powinna zostać złożona w terminie 14-dniowym, liczonym od daty otrzymania propozycji, przy czym niezłożenie w tym terminie oświadczenia wyrażającego zgodę na zatrudnienie pracownicze jest równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia. W przypadku odmowy przyjęcia propozycji zatrudnienia (art. 170 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS) stosunki służbowe powodów uległyby wygaśnięciu z upływem 3 miesięcy liczonych od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powodowie odmówiliby przyjęcia propozycji zatrudnienia (albo, w którym minąłby bezskutecznie termin określony na udzielenie odpowiedzi) z tym, że najpóźniejszy możliwy termin wygaśnięcia stosunków służbowych przypadłaby na dzień 31 sierpnia 2017 r. Wygaśnięcie stosunku służbowego w takich okolicznościach jest traktowane przez ustawodawcę jak zwolnienie ze służby. Jednak powodowie przyjęli przedstawioną im propozycję zatrudnienia, mimo że skierowane do nich pisma ofertowe nie wyjaśniały motywów, którymi organy KAS kierowały się proponując powodom "tylko" zatrudnienie pracownicze w ramach korpusu służby cywilnej zamiast możliwości pełnienia przez nich dalszej służby w KAS w charakterze funkcjonariuszy. Ponadto powodowie nie zostali w żaden sposób pouczeni o ewentualnych środkach prawnych, za pomocą których mogliby zweryfikować poprawność działań organów KAS, jakie w tym względzie podjęto wobec nich.

Sąd Okręgowy zauważył, że w sytuacji faktycznej, w jakiej znaleźli się powodowie, ich dotychczasowe stosunki służbowe nie wygasły (co oznacza, że powodowie nie zostali zwolnieni ze służby), lecz uległy przekształceniu w stosunki pracy zgodnie z art. 171 ust. 1 P.w.u.KAS, przy czym pojęcie „przekształcenie stosunku służbowego w stosunek pracy” nie jest zdefiniowane w języku prawnym. Według Sądu Okręgowego pod tym określeniem należy rozumieć sekwencję dwóch odrębnych, choć powiązanych ze sobą temporalnie i przyczynowo, zdarzeń prawnych: 1) wygaśnięcie stosunku służbowego funkcjonariusza celnego oraz 2) nawiązanie stosunku pracy między byłym funkcjonariuszem a pracodawcą (jednostką organizacyjną KAS). Wygaśnięcie stosunku służbowego jest instytucją prawa administracyjnego, zaś nawiązanie stosunku pracy – zdarzeniem typowym dla prawa pracy. Taka wykładnia spornego pojęcia uprawnia zatem do przyjęcia tezy, wedle której były funkcjonariusz Służby Celno-Skarbowej powinien otrzymać świadectwo służby, skoro w jego przypadku nastąpiło wygaśnięcie stosunku służbowego, które należy traktować jako zwolnienie ze służby (art. 170 ust. 1 i ust. 3 P.w.u.KAS). Sąd Okręgowy przyznał, że w dacie przekształcenia w stosunki pracy stosunków służbowych, w jakich pozostawali uprzednio powodowie, nie obowiązywały przepisy, które wprost regulowałyby problematykę wydawania świadectw służby osobom znajdującym się w analogicznej sytuacji faktycznej i prawnej, jak powodowie. W celu wypełnienia tej luki normatywnej należy przyjąć zasady wykładni adekwatne do zaistniałych okoliczności, w tym regułę wniosku *per analogiam* przez odwołanie się do treści art. 188 ust. 1 u.KAS.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że gdyby powodom w ogóle nie złożono propozycji zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, względnie gdyby powodowie odrzucili złożoną im ofertę zatrudnienia, to ich stosunki służbowe by wygasły na skutek zwolnienia ze służby, dzięki czemu mogliby skutecznie ubiegać się o wystawienie świadectw służby. Wskazana okoliczność dowodzi, że w analizowanym aspekcie funkcjonariusze „po przekształceniu” nie powinni być traktowani inaczej, jak funkcjonariusze, których stosunki służbowe ustały w sposób definitywny. Zasadność takiego rozumowania potwierdza fakt, że na mocy art. 20 pkt 3 ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 1321) wprowadzono w życie przepis art. 174 ust. 10 u.KAS, zgodnie z którym przekształcenie stosunku służbowego w stosunek pracy traktuje się jak zwolnienie ze służby w rozumieniu przepisów o „policyjnym” zaopatrzeniu emerytalnym, a funkcjonariusz, którego stosunek służbowy uległ przekształceniu w stosunek pracy, otrzymuje niezwłocznie świadectwo służby.

W ocenie Sądu Okręgowego analizowane rozwiązania P.w.u.KAS odnoszące się do przekształcenia stosunku służbowego w stosunek pracy mogą naruszać konstytucyjną zasadę równości i słuszych oczekiwań przez zaniechanie ustawodawcy w zakresie wprowadzenia mechanizmu ochrony prawnej dla osób, które nie otrzymały propozycji dalszego pełnienia służby w KAS, ale otrzymały propozycję świadczenia pracy w KAS w ramach umownego stosunku pracy. Ustawodawca objął ochroną prawną funkcjonariuszy, którym zaproponowano możliwość dalszej służby w strukturach Służby Celno-Skarbowej, natomiast pozbawił takiej ochrony funkcjonariuszy, względem których dotychczasowy stosunek służbowy został zastąpiony stosunkiem pracy (mniej korzystną formą zatrudnienia). Według Sądu Okręgowego, funkcjonariusz celny, który traci taki status powinien mieć zapewnioną prawnie możliwość zapoznania się z argumentacją organów KAS, która była decydująca przy ocenie, czy dana osoba w dalszym ciągu powinna pełnić służbę. Pozbawienie takiej osoby statusu funkcjonariusza celnego na skutek przekształcenia stosunku służbowego w stosunek pracy oznacza *de facto* poddanie funkcjonariuszy celnych procesowi „ucywilnienia”, bez zapewnienia im jakichkolwiek środków obrony ich praw.

Zdaniem Sądu Okręgowego, z natury administracyjnoprawnego charakteru stosunku służbowego funkcjonariusza celnego wynika, że zarówno mianowanie do służby, jak i zwolnienie z niej, powinny być załatwiane przez wydanie stosownej decyzji administracyjnej. Brak ustawowego wymagania odnośnie do wydania decyzji dotyczącej „przekształcenia” stosunku służbowego w stosunek pracy, pozbawia funkcjonariuszy ochrony prawnej związanej z oczekiwaniami w zakresie trwałości (stabilności) stosunku służbowego. Przyjęta przez ustawodawcę konstrukcja przepisów wprowadzających ustrój KAS uzasadnia podejrzenie, że w tym wypadku

naruszono art. 2 Konstytucji RP i wyrażoną w nim zasadę ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa.

3. Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę na okoliczność, że kolejną kwestią problematyczną jest ustalenie podmiotu właściwego do wykonania obowiązku wydania świadectwa służby funkcjonariuszowi, którego stosunek służbowy uległ „przekształceniu”. Ściślej rzecz ujmując, wątpliwości Sądu Okręgowego zgłoszone w tym względzie dotyczą ustalenia, czy tej czynności powinien dokonać Dyrektor Izby Administracji Skarbowej w K. jako organ reprezentujący Skarb Państwa, czy też pozwana Izba. Kwestia ta nie jest rozstrzygnięta w przepisach określających zasady wydawania świadectw służby. Sąd Okręgowy zaznaczył, że roszczenia zgłoszone przez powodów w niniejszym procesie są wywodzone ze stosunku administracyjnoprawnego. Chociaż sprawa obejmująca roszczenia wywodzone z tego stosunku jest rozpoznawana w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, to jednak pozwana Izba (państwowa jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej) w tym układzie nie występuje jako pracodawca powodów, a to oznacza, że nie posiada ona w aktualnej sprawie „własnej” zdolności sądowej i procesowej. Takimi przymiotami legitymuje się wyłącznie Skarb Państwa, który jest reprezentowany przez organ jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie lub przez organ jednostki nadrzędnej (art. 67 § 2 k.p.c.). Takie spostrzeżenie – zdaniem Sądu Okręgowego - może oznaczać, że pozwana Izba nie ma legitymacji biernej w niniejszej sprawie, ani nie posiada zdolności sądowej i procesowej.

IV. Analiza prawna

IV.1. Uwagi ogólne

1. W pierwszej kolejności analizę zagadnienia prawnego ujętego w formie pytań zamieszczonych w sentencji postanowienia Sądu Okręgowego należy rozpocząć od poczynienia rozważań natury ogólnej w kontekście ustalenia, czy w sprawie, w której wydano przedmiotowe orzeczenie, ziściły się przesłanki formalne warunkujące możliwość udzielenia przez Sąd Najwyższy odpowiedzi na zadanie pytania w formie uchwały, która wiązałaby sąd odwoławczy przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy.

2. Wątpliwości w tym względzie wynikają przede wszystkim z faktu, że Sąd Okręgowy – co wynika wprost z komparycji postanowienia z 27 listopada 2019 r. – wydał postanowienie o przedstawieniu Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia na posiedzeniu niejawnym a nie na rozprawie. Z analizy akt sprawy wynika, że Sąd Okręgowy przeprowadził rozprawę apelacyjną, po czym „skierował sprawę na posiedzenie niejawne” celem wydania postanowienia o przedstawieniu pytań prawnych Sądowi Najwyższemu i dlatego odroczył rozprawę.

3. Należy zauważyć, że w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego, które w omawianym aspekcie należy uznać za utrwalone, przyjmowano, że nieprawidłowe podjęcie postanowienia o przedstawieniu zagadnienia prawnego, poza rozprawą, po jej odroczeniu, na posiedzeniu niejawnym, stanowi samo w sobie wystarczającą podstawę do odmowy podjęcia przez Sąd Najwyższy uchwały rozstrzygającej to zagadnienie (postanowienia z 11 października 1978 r., III CZP 64/78, OSPiKA 1979 nr 5, poz. 84; z 18 marca 2005 r., III CZP 93/04, LEX; z 22

listopada 2007 r., III CZP 99/07, LEX; z 19 marca 2009 r., III CZP 11/09, LEX; z 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37 i z 5 października 2016 r., III CZP 52/16, LEX). Kluczowym warunkiem umożliwiającym Sądowi Najwyższemu podjęcie uchwały na zasadach określonych w art. 390 k.p.c. jest więc spełnienie przez sąd pytający wymagania w zakresie przedstawienia zagadnienia prawnego w sposób prawidłowy, z poszanowaniem reguł Kodeksu postępowania cywilnego określających przebieg postępowania apelacyjnego.

4. W związku z powyższym warto zaznaczyć, że według art. 374 k.p.c. (w jego aktualnym brzmieniu) sąd drugiej instancji może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, jeżeli przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne z tym, że rozpoznanie sprawy na posiedzeniu niejawnym jest niedopuszczalne, gdy strona w apelacji lub odpowiedzi na apelację złożyła wniosek o przeprowadzenie rozprawy, chyba że cofnięto pozew lub apelację albo zachodzi nieważność postępowania. Treść normatywna, o kształcie przytoczonym wyżej, która została nadana przez art. 1 pkt 134 ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1469 ze zm.), obowiązuje jednak dopiero od 7 listopada 2019 r. Natomiast zgodnie z poprzednim brzmieniem tego przepisu, sąd drugiej instancji mógł rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym tylko w razie cofnięcia pozwu lub apelacji albo w razie ujawnienia nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji. Co prawda, postanowienie Sądu Okręgowego zostało wydane już w okresie obowiązywania art. 374 k.p.c. w jego aktualnym brzmieniu (27 listopada 2019 r.), niemniej jednak trzeba zauważyć, że wymieniona regulacja o kształcie nadanym ustawą nowelizująca z 4 lipca 2019 r. nie miała zastosowania do sprawy będącej przedmiotem niniejszej analizy, a to z uwagi na treść art. 9 ust. 4 tej ustawy (przepis przejściowy), w myśl którego do rozpoznania środków odwoławczych wniesionych i nierozpoznanych przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, w brzmieniu dotychczasowym. Takie spostrzeżenie prowadzi do konkluzji, że postanowienie Sądu Okręgowego z 27 listopada 2019 r. zostało wydane z naruszeniem reguł proceduralnych, bowiem powinno zapaść na rozprawie.

5. Niezależnie od tego uchybienia warto wskazać, że sposób, w jaki zostały skonstruowane oba pytania Sądu Okręgowego, również może stwarzać przeszkody formalne w udzieleniu przez Sąd Najwyższy wiążącej odpowiedzi na przedstawione wątpliwości. Mianowicie Sąd Okręgowy zadał pytania o to, czy były funkcjonariusz celny „winien otrzymać świadectwo służby” oraz czy „ten obowiązek obciąża Skarb Państwa, czy też nowego pracodawcę”. Konstrukcja obu pytań nie odnosi się w sposób bezpośredni do rzeczywistych problemów jurydycznych, jakie występują w procesie wykładni przepisów określających ustrój KAS. Odpowiedź na pierwsze z zadanych pytań udzielona wprost - sprowadzająca się do konkluzji, że funkcjonariusz powinien otrzymać świadectwo służby albo nie powinien otrzymać takiego dokumentu - nie dostarcza sądowi odwoławczemu wskazówek, które pozwalają na wydanie stanowczego rozstrzygnięcia kończącego spór sądowy. Treść tego pytania odnosi się w gruncie rzeczy do relacji faktycznej zachodzącej między byłym funkcjonariuszem celnym a bliżej nieokreśloną, drugą stroną „przekształconego” stosunku służbowego.

Tymczasem rzeczywisty problem prawny, który może ujawnić się na gruncie wykładni przepisów wskazanych przez Sąd Okręgowy, sprowadza się do oceny, czy funkcjonariuszowi w sytuacji określonej w tych przepisach (w następstwie „przekształcenia” stosunku służbowego w stosunek pracy) przysługuje roszczenie o wydanie świadectwa służby, które może być realizowane w postępowaniu przed sądem powszechnym. Analogiczna uwaga dotyczy drugiego pytania, bowiem w tej płaszczyźnie istotne jest ustalenie podmiotu, któremu przysługuje legitymacja procesowa bierna w sprawie cywilnej o wydanie świadectwa służby wszczętej przez byłego funkcjonariusza celnego, a nie określenie podmiotu, który powinien wykonać obowiązek wydania świadectwa służby. Innymi słowy, dla prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy konieczne jest ustalenie, kto (jaki podmiot) powinien występować w tym postępowaniu w charakterze strony pozwanej, a nie wyjaśnienie kwestii, na kim spoczywa obowiązek wydania świadectwa służby. Opisane wyżej mankamenty nie zwalniają jednak z potrzeby przeprowadzenia szczegółowej analizy problemów, jakie występują w związku z wykładnią przepisów wymienionych w postanowieniu z 27 listopada 2019 r., dlatego zostaną one omówione w dalszej części opracowania.

IV.2. Uwagi szczegółowe odnośnie do pierwszego pytania

1. Z treści pierwszego pytania wynika, że Sąd Okręgowy łączy trudności interpretacyjne z brzmieniem art. 171 ust. 1 P.w.u.KAS w związku z art. 188 ust. 1 u.KAS. Na wstępie można zauważyć, kierując się lekturą pisemnych motywów, które skłoniły Sąd Okręgowy do wystąpienia z zagadnieniem prawnym, że wykładnia tych przepisów nie wzbudza istotnych wątpliwości prawnych Sądu pytającego, bo jest on przekonany o słuszności obranego przez siebie kierunku wykładni, a jedynie oczekuje od Sądu Najwyższego potwierdzenia swoich wniosków interpretacyjnych, zgodnie z którymi byli funkcjonariusze celni w związku z „przekształceniem” ich stosunków służbowych w stosunki pracy powinni otrzymać świadectwo służby.

2. Pomijając tę kwestię, warto zauważyć, że problemem, którego rozstrzygnięcie ma znaczenie fundamentalne dla udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy w razie zaistnienia okoliczności wskazanych w art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS funkcjonariuszowi (ściślej: byłemu funkcjonariuszowi) należy wydać świadectwo służby, jest wyjaśnienie znaczenia zwrotu „przekształca się”, którego użyto w treści tego przepisu. W tym celu należy przywołać nie tylko brzmienie art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS, ale warto również zwrócić uwagę na pozostałe regulacje P.w.u.KAS i u.KAS, które pozostają w systemowym i funkcjonalnym związku z art. 171 ust. 1 pkt 2 PwuKAS.

3. Zgodnie z art. 165 ust. 3, 6 i 7 P.w.u.KAS, pracownicy zatrudnieni w izbach celnych i urzędach kontroli skarbowej oraz funkcjonariusze celni pełniący służbę w izbach celnych albo komórkach urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych z dniem wejścia w życie u.KAS (czyli z dniem 1 marca 2017 r. - art. 1 P.w.u.KAS), stali się - z zastrzeżeniem art. 170 P.w.u.KAS - odpowiednio pracownikami zatrudnionymi w jednostkach organizacyjnych KAS albo funkcjonariuszami Służby Celno-Skarbowej pełniącymi służbę w jednostkach KAS, zachowując ciągłość pracy i służby, przy czym w sprawach wynikających ze stosunku

pracy i stosunku służbowego tych osób stosuje się przepisy dotychczasowe (ust. 3). Pracownicy zatrudnieni w izbach celnych, urzędach kontroli skarbowej, Centrum Edukacji Zawodowej Resortu Finansów oraz funkcjonariusze celni pełniący służbę w izbach celnych, nie później niż do dnia 28 lutego 2017 r., powinni otrzymać pisemną informację o miejscu wykonywania obowiązków służbowych, jeżeli ulegało ono zmianie; brak informacji w tym terminie był równoznaczny z powierzeniem tym osobom wykonywania obowiązków służbowych w dotychczasowym miejscu (ust. 6). Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości byli zobowiązani złożyć odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która powinna uwzględniać posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania (ust. 7).

Według art. 170 P.w.u.KAS stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2, 3 i 6 u.KAS [czyli: Krajowej Informacji Skarbowej; izbach administracji skarbowej oraz Krajowej Szkole Skarbowości] oraz stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 6 u.KAS [czyli: komórkach organizacyjnych urzędu obsługującego ministra; Krajowej Informacji Skarbowej; izbach administracji skarbowej oraz Krajowej Szkole Skarbowości] wygasły: 1) z dniem 31 sierpnia 2017 r. - jeśli ww. osoby w terminie do 31 maja 2017 r., nie otrzymały pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby; 2) po upływie 3 miesięcy, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik albo funkcjonariusz złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby, jednak nie później niż dnia 31 sierpnia 2017 r. (ust. 1). Pracownik albo funkcjonariusz, któremu przedstawiono propozycję zatrudnienia albo pełnienia służby, powinien złożyć w terminie 14 dni od dnia jej otrzymania oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia propozycji; niezłożenie oświadczenia w tym terminie było równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby (ust. 2). Wygaśnięcie stosunku służbowego funkcjonariusza w okolicznościach wskazanych w ust. 1 jest traktowane jak zwolnienie ze służby (ust. 3), a funkcjonariuszom, których stosunki służbowe wygasły w tym trybie przysługują świadczenia należne w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej - uchylonej przez art. 159 pkt 3 P.w.u.KAS - chyba, że nabyli oni prawo do odprawy przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy (ust. 4 i 4a).

Z kolei na podstawie art. 171 P.w.u.KAS w razie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby, z dniem określonym w propozycji, dotychczasowy: 1) stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony albo określony, 2) stosunek służby w służbie przygotowawczej albo stałej - przekształciły się odpowiednio w stosunek pracy albo służby w Służbie Celno-Skarbowej, odpowiednio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony albo określony, mianowania do służby przygotowawczej albo służby stałej (ust. 1). Do okresu służby w Służbie Celno-Skarbowej oraz pracy w jednostkach KAS, od którego zależą uprawnienia i

świadczenia należne funkcjonariuszowi oraz pracownikowi, wlicza się okres służby w Służbie Celnej oraz pracy w jednostkach organizacyjnych enumeratywnie wymienionych w ust. 2. W razie przekształcenia, którego dotyczy ust. 1, nie mają zastosowania regulacje wynikające z art. 159 i 209 u.KAS (ust. 3) - co oznacza, że funkcjonariusz Służby Celno-Skarbowej nie składa (ponownego) ślubowania według roty określonej w art. 159 u.KAS, ani nie jest obowiązany do zwrotu kosztów nauki na zasadach wskazanych w art. 209 u.KAS.

Dla porządku warto również nadmienić, że stosownie do art. 174 ust. 3 P.w.u.KAS funkcjonariusz, który przyjął propozycję pracy: 1) zachowuje prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego za rok 2017 i płatnego urlopu zdrowotnego w roku 2017; 2) nie jest obowiązany do zwrotu równowartości pieniężnej składników umundurowania oraz kosztów, o których mowa w art. 132 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej. Z kolei w myśl art. 175 pkt 1 P.w.u.KAS w razie przyjęcia propozycji pracy przez funkcjonariusza, świadczenia socjalne przysługujące mu za rok 2017 są przyznawane na podstawie art. 212 u.KAS (z funduszu przeznaczanego dla funkcjonariuszy) albo z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych utworzonego zgodnie z ustawą z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

4. Analiza unormowań o charakterze przejściowym zawartych w P.w.u.KAS prowadzi do następujących wniosków interpretacyjnych. Z dniem 1 marca 2017 r. weszła w życie reforma aparatu skarbowego, której istota w zasadniczej mierze sprowadzała się do powołania w miejsce kilku służb funkcjonujących w obszarze szeroko rozumianej administracji skarbowej jednolitej, wyspecjalizowanej agencji rządowej (KAS), wyposażonej w kompetencje do wykonywania zadań publicznych m.in. z zakresu realizacji dochodów podatkowych, należności celnych, opłat i niepodatkowych należności budżetowych, ochrony interesów Skarbu Państwa i obszaru celnego UE. Wdrożenie przedmiotowej reformy wymagało, bez wątpienia, przyjęcia rozwiązań o charakterze przejściowym, w szczególności dotyczących kwestii zatrudnienia i służby w jednostkach organizacyjnych realizujących ww. zadania publiczne. Postulat ten realizują w szczególności art. 165-187 P.w.u.KAS. Określają one zasady pełnienia służby (świadczenia pracy) w nowej, skonsolidowanej administracji skarbowej, która została utworzona w miejsce 3 dotychczasowych struktur administracyjnych: 1) administracji podatkowej, 2) kontroli skarbowej (tzw. „policji skarbowej”) i 3) Służby Celnej. Scalenie (ujednoczenie) struktur administracji skarbowej, do której doszło z dniem 1 marca 2017 r., na szczeblu regionalnym i lokalnym, zostało przeprowadzone w formie konsolidacji podmiotowej dotychczasowych izb i urzędów skarbowych, urzędów kontroli skarbowych oraz izb i urzędów celnych w nowoutworzone izby administracji skarbowej oraz urzędy administracji skarbowej i urzędy celno-skarbowe. Jedną z konsekwencji reformy administracji skarbowej była likwidacja dotychczasowej Służby Celnej i powołanie w jej miejsce nowej formacji mundurowej, funkcjonującej w ramach KAS – Służby Celno-Skarbowej. Skoro z dniem 1 marca 2017 r. w całości utraciła moc obowiązującą ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej – co wynika wprost z art. 159 pkt 3 P.w.u.KAS - to stosunki służbowe, w jakich pozostawali funkcjonariusze celni przyjęci do Służby

Celnej przed 1 marca 2017 r., od tej daty musiały być - siłą rzeczy - normowane innymi regulacjami prawnymi, niż ww. ustawa z 2009 r. W tym kontekście chodzi więc zarówno o rozwiązania przejściowe (zawarte w P.w.u.KAS), jak i docelowe (przewidziane w u.KAS). Co się tyczy pierwszej kategorii, to ustawodawca przyjął założenie, zgodnie z którym z dniem 1 marca 2017 r. funkcjonariusze celni stali się *ex lege* funkcjonariuszami Służby Celno-Skarbowej, zachowując ciągłość pracy i służby (art. 165 ust. 3 zd. 1 P.w.u.KAS). Treść stosunków służbowych byłych funkcjonariuszy celnych (od 1 marca 2017 r. - funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej) w początkowej fazie wdrażania reformy administracji skarbowej (w okresie kilku-kilkunastu tygodni liczonych od 1 marca 2017 r.) nie ulegała istotnym zmianom (w drodze wyjątku właściwe organy przełożone w terminie nie późniejszym, niż 28 lutego 2017 r. mogły ww. funkcjonariuszom określić nowe miejsce wykonywania służby od 1 marca 2017 r. – art. 165 ust. 6 P.w.u.KAS). Zasadnicza modyfikacja sytuacji prawnej byłych funkcjonariuszy celnych nastąpiła dopiero z chwilą wykonania przez właściwe organy KAS zobowiązania przewidzianego w art. 165 ust. 7 P.w.u.KAS, zgodnie z którym funkcjonariuszom należało w terminie do dnia 31 maja 2017 r. przedstawić „pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania”. Ustawodawca przewidział 3 hipotetyczne warianty, jakie łączą się z faktem dokonania (niedokonania) ww. czynności i które mają bezpośredni wpływ na kształtowanie treści stosunku służbowego funkcjonariusza. Zgodnie z pierwszym rozwiązaniem, stosunek służbowy funkcjonariusza jest kontynuowany w dalszym ciągu. Realizacja takiego założenia aktualizuje się w następstwie złożenia funkcjonariuszowi przez właściwy organ propozycji pełnienia służby na nowych warunkach i akceptacji tej oferty przez funkcjonariusza. Drugie rozwiązanie polega na złożeniu funkcjonariuszowi propozycji zatrudnienia w strukturach KAS w charakterze pracownika (osoby świadczącej pracę w ramach stosunku pracy). W tym wariantcie chodzi więc o propozycję „przejścia na etat” („ucywilnienia”). Jeśli zatem funkcjonariusz zaaprobuje złożoną mu ofertę „przejścia do cywila”, to wprawdzie utraci status funkcjonariusza, ale w dalszym ciągu (jako „cywil”) będzie wykonywał zadania służbowe w strukturach organizacyjnych KAS, albowiem jego stosunek służby „przekształci się” w stosunek pracy. Wreszcie trzeci, ostatni z ww. wariantów, polega na wygaśnięciu stosunku służbowego i definitywnym opuszczeniu przez byłego funkcjonariusza struktur organizacyjnych KAS. To ostatnie rozwiązanie wchodzi w rachubę wówczas, gdy funkcjonariusz odmówi (wyraźnie lub w sposób dorozumiany) przyjęcia oferty kontynuowania służby na nowych warunkach albo „przejścia na etat”, względnie, gdy w terminie do 31 maja 2017 r. właściwy organ nie złoży mu jakiegokolwiek propozycji. W takim przypadku dochodzi do wygaśnięcia stosunku służbowego funkcjonariusza, które traktuje się jak zwolnienie ze służby (art. 170 ust. 1 i 3 P.w.u.KAS).

5. Kontrowersje wykładnicze, jakie wiążą się z przedmiotem niniejszej analizy, dotyczą następstw prawnych, które generuje „przekształcenie stosunku służbowego w stosunek pracy”. Przed przystąpieniem do szczegółowej analizy tego zagadnienia warto jednak zwrócić uwagę na okoliczność, że rozwiązanie legislacyjne wyrażone w

treści art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS odnośnie do ww. „przekształcenia”, nie jest ewenementem w polskim porządku normatywnym, o czym świadczy m.in. treść art. 174 u.KAS. Wymieniona regulacja została usytuowana w grupie przepisów określających przebieg służby w Służbie Celno-Skarbowej (rozdział 3; art. 151-189 u.KAS). Zgodnie z tym artykułem, funkcjonariusz może otrzymać propozycję przeniesienia do pracy w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych albo w jednostce organizacyjnej KAS (ust. 1), przy czym z wnioskiem o takie przeniesienie może wystąpić także funkcjonariusz (ust. 2). Propozycja powinna określać: 1) datę przekształcenia stosunku służbowego w stosunek pracy; 2) miejsce pracy; 3) rodzaj umowy o pracę; 4) stanowisko pracy oraz 5) wynagrodzenie (ust. 4). Funkcjonariusz w terminie 7 dni od dnia otrzymania propozycji składa pisemne oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia propozycji (ust. 5). Przeniesienie może nastąpić za zgodą kierownika jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę (ust. 6). Dotychczasowy stosunek służbowy funkcjonariusza, który przyjął ww. propozycję przekształca się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę (ust. 7 zd. 1). Funkcjonariuszowi, który uzyskał w tym trybie zatrudnienie w jednostce organizacyjnej KAS, okres służby w Służbie Celno-Skarbowej wlicza się do stażu pracy (ust. 8). Stosunek służbowy funkcjonariusza, który odmówił przyjęcia propozycji nie ulega zmianie (ust. 9). Przekształcenie stosunku służbowego w stosunek pracy traktuje się jak zwolnienie ze służby w rozumieniu ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji (...) a funkcjonariusz, którego stosunek służbowy uległ przekształceniu w stosunek pracy, otrzymuje niezwłocznie świadectwo służby (ust. 10). W tym ostatnim przypadku prawo do emerytury ulega zawieszeniu do dnia rozwiązania stosunku pracy w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych albo w jednostkach organizacyjnych KAS (ust. 11), a funkcjonariuszowi nie przysługuje odprawa przewidziana w art. 250 u.KAS (ust. 12).

W ujęciu historycznym warto także wskazać, że rozwiązanie o charakterze zbliżonym do tego, które wynika z brzmienia art. 174 u.KAS i art. 171 P.w.u.KAS było przewidziane w poprzednio obowiązującej ustawie z 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej. Mianowicie, według art. 98 tego aktu prawnego, przyjęcie przez funkcjonariusza Służby Celnej propozycji przeniesienia do służby cywilnej w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych albo jednostkach organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez tego ministra skutkowało tym, że dotychczasowy stosunek służbowy funkcjonariusza przekształcał się w umowny stosunek pracy (ust. 7) z tym zastrzeżeniem, że funkcjonariuszowi, który stał się członkiem korpusu służby cywilnej, okres służby w Służbie Celnej wliczał się do stażu pracy w służbie cywilnej (ust. 8).

6. Nie ulega wątpliwości, że wykładnia w art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS nie może pozostawać w oderwaniu od lektury art. 174 u.KAS a to z uwagi na podobieństwo rozwiązań normatywnych zastosowanych w treści obu przepisów. Posłużenie się regułami wykładni systemowej prowadzi więc do wniosków interpretacyjnych, że „przekształcenie stosunku służbowego w stosunek pracy”, którego dotyczy art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS - analogicznie, jak „przekształcenie”, o którym mowa w art. 174

ust. 7 u.KAS - jest niczym innym, jak ustaniem stosunku służbowego funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej i nawiązaniem stosunku pracy w miejsce zakończonego stosunku służbowego. Do takiego wniosku interpretacyjnego prowadzi nie tylko odwołanie się do treści art. 174 ust. 10 zd. 1 u.KAS, wedle którego „przekształcenie” stosunku służbowego w stosunek zatrudnienia pracowniczego traktuje się – do celów emerytalno-rentowych – jak zwolnienie funkcjonariusza ze służby, ale również взгляд na zasadnicze różnice typologiczne występujące między stosunkiem służby a stosunkiem pracy, na jakie trafnie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy w swoich wywodach. Unikając w tym miejscu zbędnych powtórzeń, warto jednak nadmienić, że administracyjnoprawny stosunek służby (stosunek służbowy) – regulowany przepisami prawa publicznego - opiera się na relacji łączącej funkcjonariusza z podmiotem, który z założenia występuje w pozycji nadrzędnej w stosunku do funkcjonariusza. Takim podmiotem jest Państwo Polskie rozumiane jako wspólnota wszystkich osób zamieszkujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, wyposażona w kompetencje władcze wobec poszczególnych jednostek. Właśnie tak określone Państwo realizuje w odniesieniu do konkretnej jednostki (funkcjonariusza) przysługujące mu - w ramach administracyjnoprawnego stosunku służby - kompetencje władcze, działając przez odpowiednio umocowane do tego organy administracyjne. W przypadku stosunku służbowego, jaki łączy funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej z Państwem Polskim, tymi organami są organy KAS wskazane w art. 11 ust. 1 u.KAS.

Zupełnie innymi cechami charakteryzuje się stosunek zatrudnienia pracowniczego, którego treść wyznaczają normy prawa prywatnego (prawa pracy) albowiem relacja łącząca pracownika z pracodawcą opiera się na równouprawnieniu – w płaszczyźnie prawnej – obydwu stron tego stosunku. W tym wypadku pracownika, będącego osobą zatrudnioną w administracji skarbowej (byłego funkcjonariusza), łączy stosunek prawny (stosunek zatrudnieniowy) z jednostką organizacyjną wyposażoną w zdolność pracodawczą (zdolność do zatrudniania pracowników) a nie z Państwem Polskim. W tym układzie drugą stroną stosunku prawnego jest więc jednostka organizacyjna KAS, w której pracownik (były funkcjonariusz) jest zatrudniony (wykonuje zadania pracownicze), a nie Państwo Polskie wyposażone w atrybuty władcze. Mając na względzie powyższe rozważania, trudno jest zatem - w kontekście wykładni art. 174 ust. 7 i 10 u.KAS oraz art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS - znaleźć jakiegokolwiek racje merytoryczne, które by przemawiały za słusznością tezy, że „przekształcenie stosunku służby w stosunek pracy” – traktowane na zasadzie fikcji prawnej jako zwolnienie ze służby (art. 174 ust. 10 u.KAS) - jest zwrotem językowym, który należy odnosić wyłącznie do sfery obejmującej ustalenie "policyjnych" uprawnień emerytalno-rentowych przysługujących byłym funkcjonariuszom administracji celnej.

7. Zaprezentowany wyżej sposób wykładni pojęcia „przekształcenie stosunku służby w stosunek pracy” z art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS – wbrew obawom, jakie w tej mierze wyraził Sąd Okręgowy w uzasadnieniu postanowienia z 27 listopada 2019 r. - wcale nie pozostaje w sprzeczności ze stanowiskiem przyjętym w sentencji uchwały Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 1 lipca 2019 r., I OPS 1/19 (ONSAiWSA 2019 nr 5, poz. 71), wedle którego „przyjęcie przez funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej propozycji zatrudnienia i przekształcenie, z dniem określonym w tej

propozycji, (...) dotychczasowego stosunku służby w służbie przygotowawczej lub stałej w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę odpowiednio na czas nieokreślony albo określony, nie wiąże się z obowiązkiem właściwego organu do wydania decyzji orzekającej o zakończeniu stosunku służbowego". Trzeba bowiem odnotować, że w końcowej części uzasadnienia tego rozstrzygnięcia NSA wyraźnie zaznaczył, że w polskim systemie prawnym ustanie (zakończenie) stosunku administracyjnoprawnego jest dopuszczalne wprost na mocy przepisu rangi ustawowej, czego przykładem jest właśnie art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS (tym samym administracyjny stosunek służby - w ocenie NSA - może ulec zakończeniu bez konieczności wcześniejszego wydawania w tym przedmiocie stosownej decyzji administracyjnej). NSA zwrócił uwagę, że następstwem unormowania zawartego w art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS jest ustanie istniejącego dotychczas stosunku służbowego i powstanie nowego stosunku prawnego (stosunku pracy). Proces "przekształcenia" odbywa się na mocy zgodnych oświadczeń woli złożonych przez organ KAS i funkcjonariusza, w związku z czym dla wywołania skutku prawnego wynikającego z ww. "przekształcenia" nie jest potrzebne wcześniejsze wygaszenie dotychczasowego stosunku służby, dokonywane mocą decyzji. Przeciwnie, następstwem przekształcenia jest faktyczne zakończenie dotychczasowego stosunku służbowego. NSA słusznie zauważył, że pisemna propozycja określająca nowe warunki zatrudnienia nie jest decyzją administracyjną, ani innym aktem (czynnością) z zakresu administracji publicznej dotyczącej uprawnienia lub obowiązku wynikającego z przepisu prawa, o których mowa w art. 3 § 2 pkt 4 Prawa o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Jest ona natomiast ofertą nawiązania umownego stosunku pracy. Aby przedmiotowa oferta wywarła skutek prawny w postaci nawiązania stosunku pracy, to musi ona zostać zaakceptowana przez funkcjonariusza. Zdaniem NSA, przyjęcie przez funkcjonariusza propozycji zatrudnienia w ramach stosunku pracy - w przeciwieństwie do ich odrzucenia - nie prowadzi zatem do "wygaśnięcia" stosunku służbowego w rozumieniu art. 170 ust. 1 P.w.u.KAS. W tej sytuacji nie znajduje zastosowania art. 170 ust. 3 P.w.u.KAS nakazujący traktowanie wygaśnięcia stosunku służbowego jak zwolnienia ze służby, którego należy dokonywać przez wydanie odpowiedniej decyzji administracyjnej, podlegającej kwestionowaniu w trybie przewidzianym w art. 276 ust. 2 u.KAS (w administracyjnym toku instancji). Na tej podstawie NSA słusznie wywiódł, że w razie "przekształcenia" dotychczasowego stosunku służbowego brakuje ustawowej podstawy prawnej do wydania przez organ administracyjny decyzji stwierdzającej wygaśnięcie tego stosunku (tzw. rozkazu personalnego o zwolnieniu ze służby).

8. W podsumowaniu dotychczasowych rozważań należy zatem stwierdzić, kierując się rezultatami wykładni systemowej i funkcjonalnej, że "przekształcenie stosunku służby w stosunek pracy", o którym mowa w art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS, jest niczym innym, jak ustaniem (definitywnym zakończeniem) stosunku służby, łączącego funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej z Państwem Polskim (reprezentowanym przez właściwy organ KAS) z jednoczesnym nawiązaniem kolejnego stosunku prawnego (stosunku pracy) między byłym funkcjonariuszem Służby Celno-Skarbowej (pracownikiem) a jednostką organizacyjną KAS

(pracodawcą). Inaczej mówiąc, w tym układzie stosunek administracyjny (stosunek służby) zostaje zastąpiony innym stosunkiem prawnym (stosunkiem pracy). Wartym podkreślenia jest fakt, że dokonana w wyniku tak rozumianego "przekształcenia" zmiana statusu prawnej osoby fizycznej z "funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej" na "pracownika" odbywa (odbywała) się płynnie w tym znaczeniu, że między ustaniem dotychczasowego a nawiązaniem nowego stosunku prawnego nie było ani jednego dnia przerwy. Właśnie z uwagi na tę okoliczność pracownikowi jednostki organizacyjnej KAS, którego stosunek pracy nawiązał się w wyniku zastosowania wyżej opisanej procedury "przekształceniowej", wlicza się do pracowniczego stażu zatrudnieniowego okres pełnienia służby w administracji celnej (art. 171 ust. 2 P.w.u.KAS). Wprowadzenie ustania stosunku służbowego w omawianym trybie, nie stanowiło wygaśnięcia takiego stosunku w rozumieniu przepisów regulujących przebieg służby w strukturach organizacyjnych Służby Celno-Skarbowej, a więc nie wymagało uprzedniego wydania stosownej decyzji administracyjnej (rozkazu personalnego o zwolnieniu funkcjonariusza ze służby), tym niemniej trzeba wskazać, że ta okoliczność wcale nie zwalniała właściwego organu z obowiązku niezwłocznego wystawienia byłemu funkcjonariuszowi świadectwa służby. Przedmiotowa powinność była (i nadal jest) aktualna, mimo, że dotychczasowy funkcjonariusz, pozostaje aktualnie osobą zatrudnioną w strukturach organizacyjnych KAS, zachowując - w celu ustalenia uprawnień pracowniczych - ciągłość stażu odbytego w ramach służby. Obowiązek wydania świadectwa służby, dokumentującego jej przebieg do dnia poprzedzającego nawiązanie stosunku pracy z jednostką organizacyjną KAS jest logiczną konsekwencją faktu, że w następstwie "przekształcenia" dokonanego w trybie art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS, definitywnie ustał administracyjny stosunek służby, w jakim funkcjonariusz uprzednio pozostawał z Państwem Polskim i nawiązał się zupełnie nowy stosunek prawny między tą osobą a skonkretyzowaną jednostką organizacyjną KAS. Skoro świadectwo służby jest dokumentem, który ze swej natury ma opisywać przebieg służby odbytej przez funkcjonariusza w ramach zakończonego już stosunku służbowego, to oczywistym jest, że dokument tego rodzaju nie może być sporządzony w ramach realizacji zobowiązań wynikających z innego (kolejnego) stosunku prawnego, którego stroną jest ta sama osoba fizyczna (funkcjonariusz-pracownik). Nawiązując do okoliczności faktycznych ustalonych w sprawie będącej przedmiotem niniejszej analizy, trzeba zatem stwierdzić, że przebieg służby, jaką powodowie odbyli w strukturach administracji celnej zanim "przeszli na etat", nie może podlegać ocenie w ramach relacji pracowniczych, jakie łączą powodów z pozwaną Izbą. Warto przy tym dodać, że byłby funkcjonariusz (obecny pracownik zatrudniony w jednostce KAS) ma niewątpliwie interes prawny w uzyskaniu świadectwa służby i to niekoniernie z uwagi na potencjalną możliwość ubiegania się o ustalenie "policyjnych" uprawnień emerytalno-rentowych przysługujących byłym funkcjonariuszom służb mundurowych. Wskazany interes może bowiem wynikać z faktu, że pracownik (były funkcjonariusz) aktualnie poszukuje innego (niewykluczone, że również dodatkowego) miejsca zatrudnienia, poza strukturami KAS, w związku z czym zamierza odpowiednio uwiarygodnić przebieg już zakończonej służby.

9. Problematyczne - ale tylko do pewnego stopnia - może wydawać się ustalenie podstawy prawnej uzasadniającej wystawienie byłemu funkcjonariuszowi świadectwa służby w następstwie "przekształcenia" dokonanego w trybie art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS. Należy przyjąć, że *de lege lata* taka podstawa wynika wprost z art. 174 ust. 10 zd. 2 uKAS. Zgodnie z tym przepisem "funkcjonariusz, którego stosunek służbowy uległ przekształceniu w stosunek pracy, otrzymuje niezwłocznie świadectwo służby". Trzeba jednak zauważyć, że wskazana regulacja o takim kształcie weszła w życie dopiero z dniem 1 stycznia 2018 r. (na mocy art. 20 pkt 3 ww. ustawy zmieniającej z 11 maja 2017 r.). Powstaje zatem pytanie, jaka podstawa prawna w omawianym zakresie obowiązywała w okresie poprzedzającym wskazaną datę. Problem ten ma w zasadzie znaczenie czysto teoretyczne a nie praktyczne, albowiem dotychczasowi funkcjonariusze, którzy przed 1 stycznia 2018 r. nie otrzymali (choć powinni) świadectw służby, mogą - o czym będzie mowa niżej - dochodzić roszczeń z tego tytułu na drodze sądowej właśnie w oparciu o podstawę wynikającą z art. 174 ust. 10 u.KAS. Należy zauważyć, że wedle art. 188 ust. 1 u.KAS - który został przywołany w sentencji postanowienia Sądu Okręgowego - funkcjonariusz zwolniony ze służby albo którego stosunek służbowy wygasł na podstawie art. 182 pkt 2 u.KAS [chodzi o przypadki niezgłoszenia się do służby w określonym terminie], albo wydalony ze Służby Celno-Skarbowej na podstawie prawomocnego orzeczenia kary dyscyplinarnej, otrzymuje niezwłocznie świadectwo służby. Literalne odczytanie tego przepisu powiązane z rezultatami wykładni systemowej i funkcjonalnej art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS, prowadzi do wniosku interpretacyjnego, zgodnie z którym art. 188 ust. 1 u.KAS - w stanie prawnym przed 1 stycznia 2018 r. - nie mógł znaleźć bezpośredniego zastosowania do sytuacji, w której "przekształcany" - w trybie art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS - stosunek służbowy "nie wygasł" (co wymagało potwierdzenia odpowiednią decyzją administracyjną), ale ulegał zakończeniu z mocy prawa. Również inne przepisy regulujące ustrój KAS nie przewidywały wprost, w odniesieniu do takich stanów faktycznych, obowiązku wydawania świadectwa służby. Ze względu na logiczną i systemową konieczność wydania funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej dokumentu potwierdzającego zakończenie pełnienia przez niego służby "mundurowej", przedmiotową lukę prawną należało usunąć przez sięgnięcie *per analogiam* do rozwiązań normatywnych wynikających z art. 188 ust. 1 u.KAS. Tytułem uzupełnienia warto dodać, że okolicznością potwierdzającą fakt, że w stanie prawnym obowiązującym przed 1 stycznia 2018 r. istniał prawny obowiązek wystawienia świadectwa służby niezależnie od trybu, w jakim nastąpiło zakończenie stosunku służbowego funkcjonariusza administracji celnej, jest brzmienie § 3 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 16 lutego 2018 r. w sprawie świadectwa służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz.U. z 2018 r., poz. 413), w którym prawodawca dwukrotnie użył sformułowania "ustanie stosunku służbowego".

10. Odnosząc się zatem wprost do treści pierwszego pytania zawartego w sentencji postanowienia Sądu Okręgowego, wypada skonkludować, że funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej, którego stosunek służbowy przekształcił się w stosunek pracy na podstawie art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS, należało niezwłocznie wydać świadectwo służby, dokumentujące przebieg służby tego funkcjonariusza odbytej w

jednostkach administracji celnej w okresie poprzedzającym nawiązanie stosunku pracy z jednostką organizacyjną KAS.

IV.3. Uwagi szczegółowe odnośnie do drugiego pytania

1. Co się tyczy wątpliwości zgłoszonych przez Sąd Okręgowy w ramach drugiego pytania prawnego, to trzeba przypomnieć, że kwestią jurydyczną mającą bezpośrednie przełożenie na sposób rozstrzygnięcia sporu sądowego między powodami a pozwaną Izbą, pozostaje ustalenie podmiotu, któremu przysługuje legitymacja bierna w procesie o nakazanie wydania świadectwa służby. Przy takim ujęciu traci na znaczeniu problem obejmujący wskazanie podmiotu, którego obciąża powinność wydania świadectwa pracy byłemu funkcjonariuszowi.

2. Tytułem wstępu warto jednak zastanowić się nad kwestią, czy w sprawie o wydanie świadectwa służby (o nakazanie wydania świadectwa służby) w ogóle przysługuje droga sądowa. Kwestia ta nie wzbudza wątpliwości wykładniczych Sądu Okręgowego (nie jest przedmiotem pytania prawnego), tym niemniej zważywszy na okoliczność, że zgodnie z art. 379 pkt 1 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi, jeżeli droga sądowa była niedopuszczalna, warto w pierwszej kolejności odnieść się do tego problemu, tym bardziej, że mając na uwadze szczegółowe rozważania przeprowadzone w odniesieniu do pierwszego pytania, *prima facie* mogą zachodzić uzasadnione wątpliwości, czy kwestia niewykonania obowiązku, jaki nierozzerwalnie łączy się ze stosunkiem służby (stosunkiem administracyjnym), podlega kognicji sądu powszechnego.

W tym względzie warto więc zauważyć, że zgodnie z art. 276 ust. 5 u.KAS postępowanie w sprawach przeniesienia, powierzenia pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, przeniesienia na niższe stanowisko, przeniesienia na inne lub równorzędne stanowisko służbowe w związku z reorganizacją jednostki organizacyjnej KAS, określenia warunków pełnienia służby w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej KAS, zawieszenia w pełnieniu obowiązków służbowych i zwolnienia ze służby, jest prowadzone na zasadach określonych w Kodeksie postępowania administracyjnego. Skoro wymienione kategorie spraw są rozpoznawane w administracyjnym toku instancji, to finalnie podlegają one kontroli sądu administracyjnego (art. 276 ust. 6 u.KAS). Trzeba jednak zwrócić uwagę na okoliczność, że według art. 277 u.KAS spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy we wszystkich sprawach niewymienionych w art. 276 ust. 1 u.KAS rozpoznaje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy. Sprawa o wydanie świadectwa służby jest niewątpliwie sprawą dotyczącą realizacji zobowiązań wynikających ze stosunku służbowego; nie należy ona jednak do żadnej z kategorii spraw wymienionych enumeratywnie w art. 276 u.KAS, podlegających załatwieniu w administracyjnym toku instancji. Tak więc w ostatecznym rozrachunku okazuje się, że w sprawie dotyczącej wydania funkcjonariuszowi świadectwa służby przysługuje droga sądowa przez sądem powszechnym (sądem pracy).

3. Okoliczność spowodowana niewydaniem funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej świadectwa służby, która uprawnia tego funkcjonariusza do realizacji przed sądem powszechnym roszczenia o nakazanie wydania takiego dokumentu, generuje kolejny problem, którego istota sprowadza się do konieczności ustalenia, jaki podmiot

powinien występować w takim procesie w charakterze strony pozwanej. Z punktu widzenia powoda (byłego funkcjonariusza celnego) wyjaśnienie tej kwestii jest dość istotne, skoro pozwanie niewłaściwej osoby ostatecznie może zakończyć się oddaleniem powództwa i przegraniem sporu.

4. Jak już wcześniej wskazywano, źródłem roszczenia o wydanie świadectwa służby, dochodzonego - z mocy art. 277 u.KAS - w postępowaniu cywilnym zamiast w trybie administracyjnym, jest stosunek służby, który ustał (zakończył się) w następstwie przekształcenia, o którym stanowi art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS. Z całą pewnością ww. roszczenie nie jest (nie może być) wywodzone ze stosunku pracy, w jakim pozostaje były funkcjonariusz administracji celnej z aktualnie zatrudniającym go pracodawcą (jednostką organizacyjną KAS). Z tej przyczyny w procesie zainicjowanym złożeniem pozwu o nakazanie wydania świadectwa służby podmiotem, który powinien występować w charakterze strony pozwanej z całą pewnością nie powinien być pracodawca zatrudniający powoda w ramach "przekształconego" stosunku prawnego (w przypadku powodów występujących w niniejszej sprawie jest nim pozwana Izba). Jeśli zatem w takiej sprawie powód oznaczy, jako stronę pozwaną, swego pracodawcę (jednostkę organizacyjną KAS) i wskazana nieprawidłowość zawczasu nie zostanie naprawiona (m.in. w trybie przewidzianym w art. 194 i n. k.p.c.), to powództwo o takim kształcie powinno zostać oddalone. Powstaje zatem wątpliwość, który podmiot - niebędący pracodawcą byłego funkcjonariusza - posiada legitymację bierną do udziału w takim postępowaniu. Aby udzielić odpowiedzi na tak postawione pytanie trzeba sięgnąć do regulacji normujących ustrój Służby Celno-Skarbowej i na ich podstawie ustalić, czym obowiązkiem jest wystawienie świadectwa służby funkcjonariuszowi, którego stosunek służbowy zakończył się. Przedmiotowej materii nie regulują przepisy rangi ustawowej, bo w art. 174 ust. 10 zd. 2 i art. 188 ust. 1 uKAS jest mowa tylko o tym, że "funkcjonariusz (...) otrzymuje niezwłocznie świadectwo służby". Istotną wskazówkę w omawianej płaszczyźnie dostarcza lektura § 4, 6 i 7 powołanego wcześniej rozporządzenia Ministra Finansów z 16 lutego 2018 r. w sprawie świadectwa służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej. Zgodnie z tymi regulacjami, kompetencje w zakresie wydania oryginału świadectwa służby (§ 4 ust. 1) albo jego odpisu (§ 4 ust. 3) oraz rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa służby (§ 6 i 7) należą do "kierownika jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełnił służbę". Dla uściślenia warto dodać, że chodzi o kierownika tej jednostki organizacyjnej KAS, w której funkcjonariusz pełnił służbę w okresie bezpośrednio poprzedzającym ustanie stosunku służbowego.

5. Ustosunkowując się w tym miejscu literalnie do treści pytania, jakie w tej mierze Sąd Okręgowy zadał Sądowi Najwyższemu, należałoby zatem odpowiedzieć, że obowiązek wydania świadectwa służby w związku z "przekształceniem" stosunku służbowego w stosunek pracy w rozumieniu art. 171 ust. 1 pkt 2 P.w.u.KAS nie obciąża ani "Skarbu Państwa", ani "nowego pracodawcy (Izby Administracji Skarbowej)", bowiem obciąża on - co wynika *expressis verbis* z przytoczonych wyżej przepisów rozporządzenia wykonawczego do u.KAS - tylko dotychczasowego kierownika jednostki organizacyjnej KAS, w której funkcjonariusz ostatnio pełnił służbę. Takie ustalenia nie są jednak satysfakcjonujące z czysto proceduralnego punktu widzenia,

skoro niewydanie funkcjonariuszowi (niezwłocznie) świadectwa służby rodzi naturalne skojarzenie, że w zaistniałym układzie stroną pozwaną w procesie o wykonanie tego obowiązku powinien być właśnie ów kierownik. Cały problem polega jednak na tym, że "kierownik jednostki organizacyjnej" nie został wyposażony w zdolność do występowania w procesie cywilnym (zdolność sądową). Takiego atrybutu nie nadały mu przepisy określające ustrój KAS, a zgodnie z art. 64 § 1 i § 11 k.p.c. zdolność sądową mają wszystkie osoby fizyczne i prawne oraz jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Bez wątplenia "kierownik jednostki organizacyjnej KAS" nie jest osobą fizyczną (jest nią bowiem tylko osoba pełniąca funkcję kierownika – tzw. piastun organu administracji publicznej), ani osobą prawną; nie jest to również jednostka wyposażona w podmiotowość prawną (choćby na zasadach zbliżonych do tych, które charakteryzują spółki osobowe prawa handlowego). Tak więc w ostateczności okazuje się, że podmiot, na którym ciąży prawny obowiązek wydania świadectwa służby funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej, nie może w ogóle występować jako strona w postępowaniu zainicjowanym przez wniesienie pozwu o nakazanie wydania świadectwa służby. W takiej sytuacji - co naturalne - w zupełności traci na znaczeniu problem legitymacji procesowej "kierownika jednostki organizacyjnej KAS". Jednak taka postać rzeczy bez wątplenia zamyka pokrzywdzonemu funkcjonariuszowi możliwość skutecznej ochrony sądowej przed skutkami opieszałego zachowania, jakiego dopuścił się względem niego przełożony. Należy więc poszukać takich rozwiązań prawnych, które pogodzą obowiązujący w postępowaniu cywilnym rygoryzm procesowy - łączący się z koniecznością posiadania atrybutu zdolności sądowej przez każdy podmiot, który ma działać w procesie cywilnym jako strona - z regulacjami prawa materialnego, które wyznaczają treść administracyjnego stosunku służby. Jak już wcześniej wskazywano w uwagach dotyczących pierwszego pytania zadanego przez Sąd Okręgowy, drugą ("nadrzędną") stroną administracyjnego stosunku służbowego, w jakim pozostaje funkcjonariusz każdej służby "mundurowej (w tym Służby Celno-Skarbowej) jest Państwo Polskie, które wykonuje przysługujące mu kompetencje władcze względem funkcjonariusza za pośrednictwem swych organów. Należy zatem przyjąć, że kierownik jednostki organizacyjnej Służby Celno-Skarbowej, *verba legis* umocowany do wydania świadectwa służby, nie korzysta z tej kompetencji we własnym imieniu, ale czyni to w imieniu Państwa (Rzeczypospolitej Polskiej). W płaszczyźnie prawa procesowego trzeba zauważyć, że Państwo Polskie realizujące swoje interesy w postępowaniu cywilnym jest określane mianem "Skarbu Państwa". Nie ma zaś co do tego wątpliwości, że Skarb Państwa jako osoba prawna szczególnego rodzaju posiada zdolność sądową (i procesową). Tak więc okazuje się, że stroną pozwaną w postępowaniu wszczętym przez byłego funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej o nakazanie wydania świadectwa służby powinien być Skarb Państwa, jakkolwiek to wcale nie na tym podmiocie *verba legis* ciąży obowiązek niezwłocznego wystawienia świadectwa służby. W związku z ustaleniem, że stroną w takim procesie jest Skarb Państwa zachodzi konieczność oznaczenia jego *statio fisci* zgodnie z wymaganiami, jakie w tym zakresie stawia art. 67 § 2 zd. 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem za Skarb Państwa podejmuje czynności procesowe organ państwowej

jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie, lub organ jednostki nadrzędnej. Jako jednostkę organizacyjną, z której działalnością wiąże się dochodzone przez funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej roszczenie o wydanie świadectwa służby należy uznać tę jednostkę KAS, w której ostatnio funkcjonariusz pełnił służbę, względnie inną jednostkę, która z mocy przepisów regulujących ustroj KAS stała się jej następcą prawnym.

6. Warto dodać, że kwestię legitymacji procesowej biernej (prawidłowego oznaczenia strony pozwanej) w sprawach o roszczenia funkcjonariuszy (byłych funkcjonariuszy) administracji celnej wywodzonych ze stosunku służby, z uwzględnieniem zmian ustrojowych wprowadzonych reformą KAS, trafnie rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z 9 maja 2019 r., I PK 245/17 (Legalis), przyjmując tezę, wedle której przed 1 marca 2017 r. dyrektor właściwej jednostki organizacyjnej Służby Celnej, a po tym dniu dyrektor adekwatnej izby KAS, nie mieli zdolności sądowej i procesowej do występowania w charakterze pozwanego przed sądami pracy w procesach funkcjonariuszy celnych dotyczących równoważnika pieniężnego za brak mieszkania służbowego, mimo że wydawali indywidualne decyzje w tych sprawach.

7. W podsumowaniu tej części rozważań należy zatem przyjąć stanowisko, zgodnie z którym w sprawie z powództwa byłego funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej o wydanie świadectwa służby stroną pozwaną jest Skarb Państwa, za którego w charakterze *statio fisci* działa organ właściwej jednostki organizacyjnej KAS (np. dyrektor izby administracji skarbowej).

V. Konkluzje

W ostatecznym rozrachunku, nawiązując do treści pytań prawnych przytoczonych na wstępie niniejszego opracowania, można zatem przyjąć tezę, zgodnie z którą: Funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej, który przyjął propozycję zatrudnienia w trybie określonym w art. 171 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948 ze zm.) przysługuje względem Skarbu Państwa roszczenie o wydanie świadectwa służby.

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

dr Monika Domańska

Przeгляд orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE z zakresu prawa pracy.

Orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości UE z zakresu prawa pracy, wydane w drugiej połowie 2019 r. dotyczyły szeregu istotnych kwestii, które wchodzą w zakres regulacyjny przepisów dotyczących polityki społecznej UE, swobody przepływu osób,

swobody przepływu usług, czy pierwszeństwa stosowania prawa UE. Na szczegółowe omówienie zasługuje 6 poniższych orzeczeń TSUE.

1. Ochrona przed dyskryminacją

1.1. Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność.

Problem który rozstrzygał TS w wyroku z 11 września 2019 r., w sprawie C-397/18 (DW przeciwko Nobel Plastiques Ibérica SA) dotyczył interpretacji i stosowania przepisów dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹, w tym zakresu pojęcia „niepełnosprawność”. Dla rozstrzygnięcia pojawiających się w sprawie zagadnień związanych z prawem unijnym istotne były okoliczności faktyczne towarzyszące rozpoznawanej sprawie. Powódka (DW) została 1 lipca 2004 r. zatrudniona przez Nobel Plastiques Ibérica, na stanowisku związanym z procesem montażu i formowania rur z tworzyw sztucznych. Korzystała z obniżonego wymiaru czasu pracy, ponieważ opiekowała się małoletnimi dziećmi. Tygodniowy wymiar czasu pracy DW wynosił 35 godzin; pracowała ona na zmianach porannej i nocnej. W 2012 r. zostało u niej zdiagnozowane zapalenie nadkłykcia bocznego, a w 2012 r. była ona operowana. Schorzenie to zostało uznane za „chorobę zawodową”, a powódka była czasowo niezdolna do pracy w licznych okresach między 2011 r. a 2014 r. Powódka została zakwalifikowana do kategorii „pracowników szczególnie podatnych na ryzyko związane z pracą” w rozumieniu hiszpańskiej ustawy i na tej podstawie żądała dostosowania stanowiska pracy do jej stanu fizycznego. Od zdiagnozowania u DW zapalenia nadkłykcia bocznego po każdym powrocie do pracy przechodziła ona badania lekarskie. W wyniku każdego z tych badań była uznawana za „zdolną z pewnymi ograniczeniami” do pracy na swoim stanowisku lub do wykonywania zadań związanych z „formowaniem przy użyciu pary”. Nobel Plastiques Ibérica, celu przeprowadzenia w przedsiębiorstwie zwolnień z przyczyn obiektywnych, przyjęła cztery kryteria mające zastosowanie do pracowników podlegających zwolnieniu. Zdaniem Nobel Plastiques Ibérica, powódka spełniała w 2016 r. wszystkie cztery kryteria, ponieważ jej stanowisko pracy było związane z procesami montażu i formowania rur z tworzywa sztucznego, a jej średnia ważona wydajność w 2016 r. wynosiła 59,82%, jak również wykazywała ona bardzo ograniczoną wszechstronność w najważniejszych obowiązkach związanych ze stanowiskiem pracy, a jej wskaźnik absencji w roku 2016 wynosił 69,55%. W konsekwencji w dniu 22 marca 2017 r., gdy DW była czasowo niezdolna do pracy, Nobel Plastiques Ibérica doręczyła jej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn obiektywnych, powołując się na względy gospodarcze, techniczne, produkcyjne i organizacyjne. W tym samym okresie rozwiązano umowy o pracę z dziewięcioma innymi osobami pracującymi w przedsiębiorstwie.

¹ Dz. Urz. WE L 303 z 2.12.2000, s. 16, dalej jako: dyrektywa 2000/78.

Sąd odsyłający zastanawiał się, czy pojęcie „pracowników szczególnie podatnych na określone ryzyka” w rozumieniu ustawy krajowej można zrównać z pojęciem „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 zgodnie z jej wykładnią dokonaną przez Trybunał. Zagadnienie to stanowi zdaniem tego sądu kwestię wstępną dla ustalenia, czy – po pierwsze – kryteria przyjęte do celów rozwiązania z DW umowy o pracę naruszają w sposób bezpośredni lub pośredni uznane w dyrektywie 2000/78 prawo osób niepełnosprawnych do równego traktowania oraz – po drugie – przewidziany w art. 5 tej dyrektywy obowiązek wprowadzenia racjonalnych usprawnień wymaga niestosowania kryteriów związanych z niepełnosprawnością DW i wykorzystanych w celu rozwiązania z nią umowy o pracę.

Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (sąd pracy nr 3 w Barcelonie) postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy należy uznać za osoby niepełnosprawne, do celów stosowania dyrektywy 2000/78 zgodnie z jej interpretacją zawartą w orzecznictwie Trybunału, pracowników zakwalifikowanych jako osoby szczególnie podatne na określone rodzaje ryzyka, w przypadku gdy ze względu na ich cechy osobiste lub znany stan biologiczny są oni szczególnie podatni na ryzyka związane z pracą i z tego powodu nie mogą zajmować niektórych stanowisk pracy, gdyż może to stwarzać zagrożenie dla ich zdrowia lub dla innych osób?

Jeżeli odpowiedź na pytanie pierwsze będzie twierdząca, sąd przedkłada następujące pytania:

2) Czy stanowi akt dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 decyzja o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i produkcyjnych, w przypadku gdy osoba ta ma stwierdzoną niepełnosprawność i w związku z tym jest uznawana za szczególnie podatną w kontekście niektórych stanowisk pracy ze względu na osłabienie jej funkcji fizycznych i w związku z tym ma trudności, aby osiągnąć poziom wydajności wymagany do tego, aby nie była zagrożona zwolnieniem z pracy?

3) Czy stanowi akt dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 decyzja o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i produkcyjnych, w przypadku gdy osoba ta ma stwierdzoną niepełnosprawność i w związku z tym jest uznawana za szczególnie podatną w kontekście niektórych stanowisk pracy ze względu na osłabienie jej funkcji fizycznych, a wspomniana decyzja została podjęta, w świetle różnych kryteriów, m.in. w oparciu o wszechstronność na wszystkich stanowiskach pracy, w tym na tych, których nie może zajmować osoba niepełnosprawna?

4) Czy stanowi akt dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 decyzja o zwolnieniu pracownika z przyczyn ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i produkcyjnych, w przypadku gdy osoba ta ma stwierdzoną niepełnosprawność i w związku z tym jest uznawana za szczególnie podatną w kontekście niektórych stanowisk pracy ze względu na osłabienie jej funkcji

fizycznych, które było powodem długich okresów nieobecności w pracy lub przebywania na zwolnieniu lekarskim przed zwolnieniem z pracy, a wspomniana decyzja została podjęta, w świetle różnych kryteriów, m.in. z uwagi na nieobecności tej osoby w pracy?”.

Na wstępie rozważań Trybunał poczynił szerokie odwołania do Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, zatwierdzonej w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z 26 listopada 2009 r. Podkreślił, że postanowienia tej konwencji tworzą integralną część porządku prawnego Unii. Ponadto z dodatku do załącznika II do w/w decyzji wynika, że jeśli chodzi o samodzielne życie, włączenie społeczne, pracę i zatrudnienie, dyrektywa 2000/78 jest wymieniona wśród aktów Unii dotyczących kwestii regulowanych rzezoną konwencją. Stąd na konwencję ONZ można powołać się do celów wykładni tej dyrektywy, której należy dokonywać w miarę możliwości zgodnie z rzezoną konwencją. Z tego powodu, w następstwie zatwierdzenia przez Unię konwencji ONZ, Trybunał uznał, że pojęcie „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 należy rozumieć jako dotyczące ograniczenia zdolności wynikającego w szczególności z długotrwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami. W ocenie Trybunału nie można zakładać, by dyrektywa 2000/78 miała obejmować jedynie niepełnosprawność wrodzoną lub będącą następstwem wypadków, wyłączając niepełnosprawność spowodowaną chorobą. Zróżnicowanie zakresu stosowania dyrektywy w zależności od przyczyny niepełnosprawności byłoby bowiem sprzeczne z celem tej dyrektywy, którym jest urzeczywistnienie równego traktowania. Zdaniem TS, pojęcie niepełnosprawności należy rozumieć w ten sposób, że odnosi się ono do przeszkody w wykonywaniu działalności zawodowej, a nie do niemożności wykonywania takiej działalności. Stan zdrowia osoby niepełnosprawnej pozwalający na wykonywanie pracy, choćby w niepełnym wymiarze czasu pracy, może zatem mieścić się pojęciu niepełnosprawności. Ponadto „długotrwały” charakter ograniczenia należy rozpatrywać w odniesieniu do konkretnego stanu niezdolności danej osoby w dniu, w którym przyjęto wobec niej akt, który miałby być dyskryminujący. Wskazówki pozwalające stwierdzić, iż takie ograniczenie jest „długotrwałe”, to w szczególności fakt, że w dniu podnoszonego dyskryminującego zachowania niezdolność danej osoby nie wskazuje ściśle określonej perspektywy jej ustania w krótkim terminie, lub fakt, że ta niezdolność może się istotnie przedłużyć przed wyzdrowieniem wspomnianej osoby (TS odwołał się do wyroku z 1 grudnia 2016 r., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917). Co więcej, Trybunał zaznaczył, że stwierdzenie, że dana osoba jest dotknięta „niepełnosprawnością” w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2000/78, poprzedza określenie i ocenę właściwych środków usprawniających, o których mowa w art. 5 tej dyrektywy. Zgodnie bowiem z motywem 16 tej dyrektywy, tego rodzaju środki mają na celu uwzględnienie potrzeb osób niepełnosprawnych, a zatem są konsekwencją stwierdzenia istnienia „niepełnosprawności”. Należy zauważyć, że okoliczność, iż określona osoba została uznana za szczególnie podatną na ryzyko związane z pracą w rozumieniu prawa krajowego, nie może sama z siebie oznaczać, że osoba ta jest

dotknięta „niepełnosprawnością” w rozumieniu dyrektywy 2000/78. Z postanowienia odsyłającego wynika bowiem, że definicja pojęcia „pracownika szczególnie podatnego na ryzyka związane z pracą” w rozumieniu art. 25 ustawy krajowej nr 31/1995 zasadza się na przesłankach, które nie są tymi samymi co przesłanki: „ograniczenie zdolności wynikające w szczególności z długotrwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami” - utrwalone w takich wyrokach jak: z 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222; z 18 stycznia 2018 r. Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17.

Zamykając tę część rozważań TS uznał, że do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy w sprawie w postępowaniu głównym stan zdrowia DW spowodował ograniczenie jej zdolności do pracy spełniające w/w przesłanki. Gdyby tak było, należałoby uznać, że w dniu rozwiązania z nią umowy o pracę DW była osobą niepełnosprawną w rozumieniu dyrektywy 2000/78.

Przechodząc do odpowiedzi na pozostałe pytania sądu krajowego, Trybunał zaznaczył, że jeżeli chodzi o istnienie dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność, to przyjęte do celów ustalenia, z którymi osobami rozwiązać umowy o pracę w ramach zwolnień z przyczyn obiektywnych, kryteria, polegające na uzyskaniu wydajności poniżej określonego wskaźnika, na mniejszej wszechstronności na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie i wykazywaniu wysokiego wskaźnika absencji, wydają się neutralne. Niemniej, jeżeli jednak chodzi dokładniej o kryterium związane ze wskaźnikiem absencji, należy zauważyć, że pracownik niepełnosprawny jest co do zasady bardziej narażony na wykazywanie wskaźnika absencji wyższego niż pracownik pełnosprawny, ponieważ jest podatny na dodatkowe ryzyko nieobecności z powodu choroby związanej z niepełnosprawnością. Okazuje się zatem, że kryterium polegające na wykazywaniu w trakcie roku wysokiego wskaźnika absencji może – jeżeli nieobecność w pracy jest związana z niepełnosprawnością – stwarzać niekorzystną sytuację dla pracowników niepełnosprawnych i w ten sposób powodować odmienne traktowanie pośrednio związane z niepełnosprawnością w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78. Podobnie w odniesieniu do przyjętych w celu przeprowadzenia zwolnienia kryteriów polegających na wykazywaniu się wydajnością niższą niż określony wskaźnik oraz mniejszą wszechstronnością na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie należy stwierdzić, że pracownik niepełnosprawny, wskutek ograniczenia jego zdolności, ma co do zasady mniejsze możliwości uzyskania dobrych wyników niż pracownik pełnosprawny. Tego rodzaju kryteria mogą więc również powodować odmienne traktowanie pośrednio wynikające z niepełnosprawności w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78.

W tym miejscu Trybunał podkreślił, że zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) dyrektywy 2000/78 dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji między innymi dla osób, szczególnie o określonej niepełnosprawności, w stosunku do innych osób, chyba że pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się ta dyrektywa, jest

zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5 w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub tą praktyką. W tej kwestii Trybunał zaznaczył, że sąd odsyłający wskazuje, że stanowisko pracy DW zostało dostosowane w konsekwencji uznania jej za pracownika szczególnie podatnego na ryzyka związane z pracą w rozumieniu art. 25 ustawy krajowej. Z postanowienia odsyłającego wynika też, że DW była przeważnie kierowana na stanowiska, które wymagały obchodzenia się z małymi rurami, na których zagrożenia dla zdrowia były mniejsze niż na stanowiskach, gdzie wykorzystywane były rury o dużej średnicy. Tym samym Trybunał uznał, że do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy dostosowania te były wystarczające, by móc uznać je za racjonalne usprawnienia w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2000/78, zaś dokonując tych ustaleń, sąd odsyłający powinien wziąć pod uwagę wszystkie elementy, którymi dysponuje, wśród których może być raport inspekcji pracy, przywołany przez niego w postanowieniu odsyłającym.

Konkludując TS orzekł, że: 1) wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że stan zdrowia pracownika uznanego za szczególnie podatnego na ryzyka związane z pracą w rozumieniu prawa krajowego, który to stan nie pozwala temu pracownikowi na zajmowanie określonych stanowisk pracy, ponieważ stwarzałoby to zagrożenie dla jego zdrowia lub dla innych osób, wchodzi w zakres pojęcia „niepełnosprawności” w rozumieniu tej dyrektywy jedynie wówczas, gdy ten stan powoduje ograniczenie zdolności wynikające w szczególności z długotrwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy w rozpatrywanej w postępowaniu głównym sprawie przesłanki te są spełnione.

2) Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem niepełnosprawnym z „przyczyn obiektywnych” z tego powodu, że odpowiada on kryteriom, które pracodawca bierze pod uwagę w celu ustalenia osób, z którymi zamierza rozwiązać umowy o pracę, mianowicie: wydajność poniżej określonego wskaźnika, mniejsza wszechstronność na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie, a także wysoki wskaźnik absencji, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu tego przepisu, chyba że pracodawca wprowadził uprzednio wobec tego pracownika racjonalne usprawnienia w rozumieniu art. 5 rzeczony dyrektywy w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych. Poczynienie stosownych ustaleń należy do sądu krajowego.

1.2. Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wiek.

Pytanie prejudycjalne w sprawie C-396/18 (Gennaro Cafaro przeciwko DQ) zakończonej wyrokiem TS z 7 listopada 2019 r., skierował do Trybunału sąd kasacyjny Włoch w ramach sporu między pracownikiem Gennaro Cafaro (pilotem statków powietrznych) a jego dawnym pracodawcą DQ, dotyczącego automatycznego ustania jego stosunku pracy ze względu na to, że osiągnął on wiek 60 lat. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni pkt FCL.065 załącznika I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 1178/2011 z 3 listopada 2011 r. ustanawiającego wymagania techniczne i procedury administracyjne odnoszące się do załóg w lotnictwie cywilnym zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008², który umożliwia, pod określonymi warunkami, posiadaczom licencji pilota dalsze zatrudnienie na stanowisku pilota statku powietrznego w ramach zarobkowego transportu lotniczego między 60. a 64. rokiem życia. Sąd odsyłający podkreślał, że przepis ten zakazuje posiadaczom licencji pilota wykonywania ich funkcji w ramach zarobkowego transportu lotniczego dopiero w wieku 65 lat i w związku z tym powstała wątpliwość, czy ma on zastosowanie do sytuacji pilota statku powietrznego zatrudnionego przez spółkę wykonującą czynności związane z ochroną bezpieczeństwa narodowego taką jak DQ. Sąd krajowy powziął jeszcze jedną wątpliwość, którą sformułował w następujący sposób: „posiłkowo, na wypadek stwierdzenia, że rozporządzenie [nr 1178/2011] nie ma w niniejszej sprawie zastosowania *ratione materiae*, czy to uregulowanie krajowe jest niezgodne z zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek, o której mowa w dyrektywie 2000/78 i w [art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej], czemu dyrektywa [ta] daje konkretny wyraz?”.

Trybunał na wstępie wskazał, że zgodnie z tym, co podnosi rząd włoski jak i Komisja, pkt FCL.065 załącznika I do rozporządzenia nr 1178/2011 nie ma zastosowania, *ratione temporis*, do sporu w postępowaniu głównym, gdyż państwa członkowskie mogą zdecydować o niestosowaniu tego załącznika do 8 kwietnia 2013 r., z czego skorzystała Republika Włoska.

W dalszej części uzasadnienia Trybunał zaznaczył, że z postanowienia odsyłającego wynika, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym ma na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa lotów państwowych wykonywanych przez DQ, w interesie bezpieczeństwa narodowego. A zatem wspomniane uregulowanie ma na celu zapewnienie, po pierwsze, bezpieczeństwa lotniczego i, po drugie, ochrony bezpieczeństwa narodowego. W powyższym kontekście TS przypomniał, że prawodawca Unii Europejskiej zamierzał zapobiegać, w dziedzinie zatrudnienia i pracy, konfliktom między z jednej strony zasadą równego traktowania a z drugiej strony potrzebą zapewnienia porządku, bezpieczeństwa i zdrowia publicznego. Prawodawca ten uznał, że w niektórych przypadkach wymienionych w art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 zasady w niej ustanowione nie mają zastosowania do środków powodujących odmienne traktowanie z jednej z przyczyn wymienionych w art. 1 tej dyrektywy, pod warunkiem jednak że środki te są niezbędne

² Dz.U. 2011, L 311, s. 1, zmienionego rozporządzeniem Komisji (UE) nr 290/2012 z 30 marca 2012 r. (Dz.U. 2012, L 100, s. 1).

dla osiągnięcia wymienionych celów. Kontynuując rozważania TS zaznaczył, że zgodnie z uregulowaniami, krajowym i międzynarodowym, regulującymi działalność w dziedzinie zarobkowego lotniczego transportu pasażerskiego, kurierskiego lub frachtowego, mającymi zastosowanie w sprawie, w której wydano ów wyrok, niezbędne było nie zakazanie wykonywania przez pilotów liniowych ich działalności po ukończeniu wieku 60 lat, lecz jedynie ograniczenie tego wykonywania. A zatem wskazany w środku rozpatrywanym o owej sprawie zakaz przeprowadzania lotów po ukończeniu tego wieku nie był niezbędny do realizacji zamierzonego celu. Jednakże w niniejszym wypadku, po pierwsze, z przedstawionych Trybunałowi akt sprawy wynika, że loty przeprowadzane przez DQ polegają na wykonywaniu operacji związanych z ochroną bezpieczeństwa narodowego, skutkujących zasadniczo znacznieszym ryzykiem niż loty związane z zarobkowym transportem lotniczym. W odróżnieniu od pilotów liniowych piloci DQ muszą bowiem zazwyczaj działać w warunkach trudnych, a nawet nadzwyczajnych, w związku z czym realizacja tych operacji wymaga spełnienia szczególnie wysokich wymogów fizycznych. Niemniej, jak zauważył TS, nie istnieje podstawa do stwierdzenia w sposób ogólny, że ograniczenie wieku dotyczące realizacji lotów takich jak loty przeprowadzane przez DQ powinno, co do zasady, odpowiadać wiekowi 65 lat przyjętemu w dziedzinie zarobkowego transportu lotniczego.

Trybunał nawiązał także do wyroku z 13 września 2011 r., w sprawie Prigge i in., C-447/09 (EU:C:2011:573) i przypomniał, że jest rzeczą fundamentalną, by piloci liniowi posiadali zwłaszcza szczególne zdolności fizyczne, ponieważ w tym zawodzie niedostatki fizyczne mogą mieć poważne konsekwencje. Jest również bezsporne, że zdolności te pogorszą się wraz z wiekiem. Wynika stąd, że fakt posiadania szczególnych zdolności fizycznych można uważać za „istotny i determinujący wymóg zawodowy” w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 dla celów wykonywania zawodu pilota liniowego i że posiadanie takich zdolności jest związane z wiekiem. Trybunał zaznaczył jednak, że to do sądu odsyłającego należy zbadanie, w świetle wszystkich okoliczności sprawy rozpatrywanej w postępowaniu głównym, czy przy uwzględnieniu szczególnego charakteru czynności wykonywanych przez DQ i wymogów fizycznych nakładanych na pilotów zatrudnionych przez tę spółkę uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym można uznać za proporcjonalne w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

1.3. Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową – art. 18 i 45 TFUE³ i 21 KPP.

Następny wyrok został wydany 10 października 2019 r., w sprawie C-703/17 (Adelheid Krahl przeciwko Universität Wien) i zapadł w związku z pytaniami prejudycjalnymi skierowanymi do TS przez sąd austriacki, dotyczącymi wykładni art. 45 TFUE, art. 7 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z 5 kwietnia

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

2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii⁴, a także art. 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (dalej KPP). Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Adelheid Krahn a Uniwersytetem Wiedeńskim, dotyczącego częściowego uwzględnienia wcześniejszych istotnych okresów zatrudnienia, ukończonych przez powódkę na Uniwersytecie w Monachium (Niemcy) i Uniwersytecie Wiedeńskim, w celu określenia kwoty należnego jej wynagrodzenia.

W trakcie rozpatrywania sporu głównego, wyższy sąd krajowy w Wiedniu postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi: 1) Czy prawo Unii, w szczególności art. 45 TFUE, art. 7 ust. 1 (rozporządzenia nr 492/2011), a także art. 20 i 21 KPP, należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie regulacji, zgodnie z którą (wcześniejsze istotne okresy zatrudnienia) członka kadry dydaktycznej Uniwersytetu Wiedeńskiego – niezależnie od tego, czy chodzi o okresy zatrudnienia na Uniwersytecie Wiedeńskim, czy na innym krajowym lub zagranicznym uniwersytecie lub w podobnej instytucji – podlegają zaliczeniu jedynie w łącznym wymiarze trzech lub czterech lat ? 2) Czy system wynagrodzeń, który nie przewiduje pełnego zaliczenia (wcześniejszych istotnych okresów zatrudnienia), lecz równocześnie uzależnia wyższe wynagrodzenie od okresu zatrudnienia u tego samego pracodawcy, jest zgodny ze swobodą przepływu pracowników określoną w art. 45 ust. 2 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 ?.

Na wstępie rozważań TS dokonuje analizy zależności przepisów unijnych o randze traktatowej w kontekście stosowania ich w sporze obejmującym zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową gwarantowany w art. 21 ust. 2 KPP, zasadą zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową i swobodą przepływu pracowników zagwarantowaną w art. 45 TFUE. Trybunał wyraźnie zaznacza, że o ile jest prawdą, że w art. 21 ust. 2 KPP ustanowiono zasadę niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową, o tyle należy przypomnieć, że art. 52 ust. 2 KPP stanowi, iż prawa uznane w karcie, które są przedmiotem postanowień traktatów, są wykonywane na warunkach i w granicach w nich określonych. Sytuacja taka ma miejsce w wypadku art. 21 ust. 2 KPP, który odpowiada – jak wynika z wyjaśnień dotyczących KPP związanych z tym postanowieniem – art. 18 akapit pierwszy TFUE i powinien być stosowany zgodnie z nim⁵. W tym względzie zgodnie z utrwalonym orzecnictwem art. 18 TFUE, w którym ustanowiono ogólną zasadę zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową, może być stosowany samodzielnie wyłącznie w sytuacjach podlegających prawu Unii, w odniesieniu do których TFUE nie zawiera szczególnych postanowień dotyczących niedyskryminacji. Tymczasem zasada niedyskryminacji znalazła szczególny wyraz, w dziedzinie swobody przepływu pracowników, w art. 45 TFUE. Wskazując na powyższe TS uznał, że należy rozpatrzyć pytanie pierwsze jedynie w świetle art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011.

⁴ Dz.U. 2011, L 141, s. 1.

⁵ Podobnie w wyroku TS z 4 lipca 2013 r., Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, pkt 39.

Trybunał analizując regulacje prawa krajowego zastosowane w ustalonym stanie faktycznym, tj., ustanawiające odmienne traktowanie pracowników w zależności od pracodawcy, u którego zdobyli oni doświadczenie zawodowe podlegające uwzględnieniu dla celów określenia grupy zaszeregowania płacowego, nie można uznać za mające charakter pośrednio dyskryminujący w odniesieniu do pracowników będących obywatelami innych państw członkowskich ani, w konsekwencji, za niezgodne z art. 45 ust. 2 TFUE. Niemniej, istotne dla sprawy było ustalenie, czy uregulowanie uniwersytetu państwa członkowskiego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym stanowi przeszkodę dla swobody przepływu pracowników – zakazaną na mocy art. 45 ust. 1 TFUE. W tym kontekście TS wyjaśniał, że pierwotne prawo Unii nie może zagwarantować pracownikowi, iż przeniesienie się do państwa członkowskiego innego niż jego państwo pochodzenia będzie obojętne z punktu widzenia socjalnego, z uwagi na istniejące w państwach członkowskich rozbieżności między systemami i prawodawstwami, które, w zależności od przypadku, mogą być dla zainteresowanego bardziej lub mniej korzystne pod względem socjalnym. Trybunał podkreślił, że w art. 45 TFUE nie przyznano pracownikowi prawa do powołania się w przyjmującym państwie członkowskim na warunki pracy przysługujące mu w państwie członkowskim pochodzenia na mocy prawa krajowego tego ostatniego państwa. Prawo Unii gwarantuje jedynie to, że pracownicy zatrudnieni na terytorium państwa członkowskiego innego niż ich państwo członkowskie pochodzenia podlegają tym samym warunkom co pracownicy objęci prawodawstwem krajowym przyjmującego państwa członkowskiego.

Trybunał zaznaczył, że uregulowanie uniwersytetu państwa członkowskiego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym może być dopuszczone jedynie wtedy, gdy realizuje ono jeden z podlegających ochronie celów określonych w traktacie FUE lub jest uzasadnione nadrzędnymi wymogami interesu ogólnego. W tym względzie Uniwersytet Wiedeński twierdzi, że decyzja z 8 listopada 2011 r. ma na celu przyznanie rekompensaty za doświadczenie zawodowe zdobyte w danej dziedzinie, które umożliwi pracownikowi lepsze wykonywanie powierzonych zadań. Cztery lata doświadczenia zawodowego są zwykle niezbędne do zdobycia wiedzy pedagogicznej umożliwiającej wykonywanie w sposób optymalny pracy starszego wykładowcy w stopniu doktora, a wiedzę tę zdobywa się w pierwszych latach zatrudnienia. Natomiast uwzględnienie doświadczenia zawodowego przekraczającego cztery lata zatrudnienia nie prowadzi do poprawy w zakresie wykonywania zadań powierzonych danemu pracownikowi. Trybunał zauważył jednak, że w niniejszym wypadku uniwersytet ograniczył do czterech liczbę lat równoważnego doświadczenia zawodowego, jakie można uwzględnić dla celów określenia grupy zaszeregowania płacowego. W ten sposób podał on w wątpliwość okoliczność, że doświadczenie zdobywane wraz z upływem czasu idzie w parze z lepszym wykonywaniem powierzonych obowiązków. Ponadto z przedstawionych Trybunałowi akt sprawy wynika, że o ile jest prawdą, że starsi wykładowcy w stopniu doktora tego uniwersytetu zasadniczo są wyznaczani do pracy związanej z nauczaniem, o tyle zakres ich obowiązków obejmuje również prace badawcze i wykonywanie zadań administracyjnych, w odniesieniu do których nie podniesiono, że nie należy uwzględniać wszystkich lat równoważnego doświadczenia

zawodowego – tak jak są one uwzględniane w wypadku starszych wykładowców w stopniu doktora zatrudnionych od początku przez wspomniany uniwersytet. W konsekwencji TS stwierdził, że przeszkoda dla swobody przepływu pracowników wynikająca z decyzji z 8 listopada 2011 r. nie wydaje się odpowiednia dla zapewnienia realizacji zamierzonego w tej decyzji celu.

Konkludując, TS odpowiedział, że „artykuł 45 ust. 1 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu uniwersytetu państwa członkowskiego takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na mocy którego dla celów określenia grupy zaszerogowania płacowego pracownika pracującego na stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora na tym uniwersytecie uwzględnia się w całkowitej wysokości maksymalnie czterech lat okresy wcześniejszego zatrudnienia ukończone przez tego pracownika w innym państwie członkowskim, gdy to zatrudnienie jest równoważne, a nawet identyczne, z zatrudnieniem wykonywanym przez wspomnianego pracownika na tym stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora.

Artykuł 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie takiemu uregulowaniu, gdy wcześniejsze zatrudnienie w tym innym państwie członkowskim nie jest równoważne, lecz jest po prostu użyteczne dla wykonywania zadań na wspomnianym stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora”.

2. Polityka społeczna – coroczny płatny urlop.

Analizując orzecznictwo TS poświęcone zagadnieniom prawa pracy należy zwrócić uwagę na wyrok z 19 listopada 2019 r., w połączonych sprawach C-609/17 i C 610/17 (Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry przeciwko Hyvinvointialan liitto ry i Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry przeciwko Satamaoperaattorit ry). Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zostały przedstawione w kontekście dwóch postępowań toczących się w przedmiocie odmowy uwzględnienia wniosków dwóch pracowników, którzy byli niezdolni do pracy z powodu choroby w okresie corocznego płatnego urlopu, dotyczących przeniesienia corocznego płatnego urlopu w odniesieniu do wszystkich lub części dni zwolnienia chorobowego. W kontekście regulacji prawa krajowego istotne dla sprawy były przede wszystkim przepisy ustawowe i układów zbiorowych, które przyznawały pracownikom prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy⁶, wyłączając jednocześnie możliwość przeniesienia wszystkich lub części dni corocznego płatnego urlopu, które przekraczają ten minimalny okres, w przypadku gdy

⁶ Dz.U. 2003, L 299, s. 9 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 381.

pracownik nie był zdolny do pracy z powodu choroby w trakcie całego lub części okresu corocznego płatnego urlopu.

Trybunał przypomniał, że z brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 1 ust. 2 lit. a), art. 7 ust. 1 i art. 15 dyrektywy 2003/88 jasno wynika, że cel tej dyrektywy ogranicza się do ustanowienia minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, nie naruszając prawa państw członkowskich do stosowania przepisów krajowych korzystniejszych z punktu widzenia ochrony pracowników⁷. W takim wypadku prawo do corocznego płatnego urlopu przyznanego w ten sposób w wymiarze przekraczającym minimalny wymiar określony w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie podlega regulacjom tej dyrektywy, lecz prawa krajowego i pozostaje poza obrębem systemu ustanowionego w tej dyrektywie. Trybunał zaznaczył także, że takie przepisy krajowe korzystniejsze dla pracowników nie mogą służyć rekompensowaniu ewentualnego naruszenia minimalnej ochrony zapewnianej tym przepisem prawa Unii takiego, jaki wynika między innymi ze zmniejszenia wynagrodzenia należnego z tytułu minimalnego wymiaru corocznego płatnego urlopu gwarantowanego na mocy tego przepisu. W powyższym kontekście Trybunał orzekł w szczególności - rozpatrując przepisy krajowe i układ zbiorowy, stanowiące, że prawo do corocznego płatnego urlopu w odniesieniu do danego roku nie przysługuje podczas nieobecności z powodu choroby lub długotrwałej choroby prowadzącej do przerwy w pracy trwającej co najmniej dwanaście kolejnych miesięcy - że państwa członkowskie mogą postanowić, iż prawo do corocznego płatnego urlopu przyznanego przez prawo krajowe różni się w zależności od przyczyny nieobecności pracownika ze względów zdrowotnych, pod warunkiem że prawo to pozostanie równe minimalnemu okresowi czterech tygodni przewidzianemu w art. 7 dyrektywy 2003/88.

Kontynuując rozważania i dążąc do odpowiedzi o możliwość zastosowania w sprawie art. 31 ust. 2 KPP Trybunał zaznaczył, że w przypadku gdy państwa członkowskie przyznają prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 ust. 1 niniejszej dyrektywy lub zezwalają partnerom społecznym na przyznanie takiego prawa do dodatkowych dni urlopu, to prawo to czy też warunki ewentualnego przeniesienia dodatkowych dni urlopu w przypadku choroby przypadającej na okres urlopu, wchodzi w zakres kompetencji zachowanych przez państwa członkowskie i nie są one regulowane przez tę dyrektywę ani nie wchodzi w jej zakres stosowania. Tym samym, w sytuacji, gdy przepisy prawa Unii w danej dziedzinie nie regulują określonego aspektu i nie nakładają na państwa członkowskie żadnego szczególnego obowiązku w odniesieniu do danej sytuacji, przepis krajowy regulujący taki aspekt przez państwo członkowskie sytuuje się poza zakresem stosowania KPP a danej sytuacji nie można oceniać w świetle przepisów karty⁸.

⁷ Por. wyroki TS: z 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 48; z 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 35; z 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 30.

⁸ Podobnie wyroki: z 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 35; z 14 grudnia 2017 r., Miravitlles Ciurana i in., C-243/16, EU:C:2017:969, pkt 34; z 19 kwietnia 2018 r., Consorzio Italian Management i Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, pkt 34, 35.

W nawiązaniu do powyższego TS uznał, że przyjmując przepisy krajowe lub upoważniając do negocjowania układów zbiorowych, które tak jak rozpatrywane w postępowaniach głównych, przyznają pracownikom prawa do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oraz określają warunki ewentualnego przeniesienia takich dodatkowych dni urlopu w przypadku choroby pracownika, państwa członkowskie nie stosują tej dyrektywy w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty.

Trybunał konstatawał, że „1) Wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym i układom zbiorowym, które przewidują przyznanie corocznego płatnego urlopu w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni przewidziany w tym przepisie, przy jednoczesnym wyłączeniu możliwości przeniesienia tych dni urlopu z powodu choroby.

2) Wykładni art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, w związku z jej art. 51 ust. 1 należy dokonywać w ten sposób, że nie ma on zastosowania w odniesieniu do takich przepisów krajowych i układów zbiorowych”.

3. Swoboda świadczenia usług.

W wyroku z 19 grudnia 2019 r., w sprawie C-16/18 (Michael Dobersberger przeciwko Magistrat der Stadt Wien) Trybunał przedstawił następującą konkluzję: „Artykuł 1 ust. 3 lit. a) dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług należy interpretować w ten sposób, że nie obejmuje on świadczenia – w ramach umowy zawartej pomiędzy przedsiębiorstwem mającym siedzibę w jednym państwie członkowskim a przedsiębiorstwem mającym siedzibę w innym państwie członkowskim, związanym umową z przewoźnikiem kolejowym mającym siedzibę w tym samym państwie członkowskim – serwisu w wagonach, usług sprzątania lub usług polegających na zapewnianiu pasażerom posiłków i napojów przez pracowników najemnych pierwszego przedsiębiorstwa lub przez pracowników, oddanych mu do dyspozycji przez przedsiębiorstwo również mające siedzibę w tym pierwszym państwie członkowskim, w pociągach międzynarodowych, które przejeżdżają przez terytorium drugiego państwa członkowskiego, w przypadku gdy ci pracownicy wykonują znaczącą część pracy związanej z tymi usługami na terytorium pierwszego państwa członkowskiego, gdzie rozpoczynają lub kończą służbę”.

W uzasadnieniu wyroku TS zauważył, że usługi, które nie są objęte postanowieniami tytułu TFUE dotyczącego transportu, należą do zakresu stosowania art. 56–62 TFUE, dotyczących usług, z wyjątkiem art. 58 ust. 1 TFUE i tym samym mogą jako takie być objęte dyrektywą 96/71, która została przyjęta na podstawie art. 57 ust. 2 i art. 66 WE, dotyczących usług. Trybunał badał jednak, czy takie usługi jak w postępowaniu głównym, wchodzą w zakres zastosowania tej dyrektywy, zdefiniowany w jej art. 1. Z przepisu tego wynika bowiem, że dyrektywa ta ma zastosowanie w szczególności do

sytuacji, w której przedsiębiorstwo mające siedzibę w państwie członkowskim deleguje pracowników w celu transgranicznego świadczenia usług, w jego imieniu i pod jego kierownictwem, na terytorium innego państwa członkowskiego, na podstawie umowy zawartej między przedsiębiorstwem wysyłającym a odbiorcą usług działającym w tym ostatnim państwie członkowskim, pod warunkiem istnienia stosunku pracy między tym przedsiębiorstwem, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy tym przedsiębiorstwem a pracownikiem w ciągu okresu delegowania (zgodnie z art. 2 ust. 1 tej dyrektywy „dla celów niniejszej dyrektywy określenie »pracownik delegowany« oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego, niż państw[o,] w którym zwyczajowo pracuje”). W związku z powyższym TS uznał, że pracownik, zgodnie z dyrektywą 96/71, nie może zostać uznany za delegowanego na terytorium państwa członkowskiego, jeżeli wykonywanie jego pracy nie ma wystarczającego związku z tym terytorium. Wykładnia ta wynika z systematyki dyrektywy 96/71, a w szczególności z jej art. 3 ust. 2, interpretowanego w świetle jej motywu 15, który stanowi, że w bardzo ograniczonych przypadkach prac wykonywanych na terytorium, do którego wysyłani są pracownicy, przepisy tej dyrektywy dotyczące minimalnych stawek płac i minimalnego okresu corocznego płatnego urlopu nie mają zastosowania. Co więcej, fakultatywne odstępstwa przewidziane w art. 3 ust. 3 i 4 dyrektywy 96/71 zasadzają się na tej samej podstawie. Trybunał podkreślił, że tymczasem pracownicy, tacy jak pracownicy wykonujący znaczną część swojej pracy w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę przedsiębiorstwo, które powierzyło im świadczenie usług w pociągach międzynarodowych, to znaczy wszystkie zadania związane z tą pracą, z wyjątkiem serwisu w wagonach wykonywanego podczas podróży pociągami, i którzy rozpoczynają lub kończą swą służbę w tym państwie członkowskim, nie mają wystarczającego związku z terytorium państwa członkowskiego lub państw członkowskich, przez które przejeżdżają te pociągi, tak aby można było ich uznać za „delegowanych” w rozumieniu dyrektywy 96/71. W ocenie TS, nie ma w tym względzie znaczenia okoliczność, że świadczenie przedmiotowych usług jest objęte umową zawartą między tym przedsiębiorstwem a przedsiębiorstwem mającym siedzibę w tym samym państwie członkowskim co przewoźnik kolejowy i które zawarło z tymże przewoźnikiem umowę, ani to że przedsiębiorstwo oferujące usługi powierza to świadczenie usług nie swoim własnym pracownikom, lecz pracownikom udostępnionym mu przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w tym samym co ono państwie członkowskim.

4. Obniżenie wieku przejścia w stan spoczynku sędziów w Polsce.

Analizując orzecznictwo TS nie sposób pominąć orzeczenia dotyczące interpretacji polskich przepisów, które związane są ściśle z obniżeniem wieku przejścia w stan spoczynku sędziów w Polsce. Wyrok TS z 5 listopada 2019 r., w sprawie C-192/18 (Komisja Europejska przeciwko Polsce) dotyczy wielu istotnych problemów prawnych, co powoduje, że treść jego uzasadnienia jest bardzo obszerna. Z tego względu wyrok zostanie omówiony jedynie w tej części, która odnosi się do przepisów krajowych

dotyczących obniżenia wieku przejścia sędziów (prokuratorów) w stan spoczynku i ich zgodności z prawem unijnym. W tym też zakresie Trybunał orzekł, że „ustanawiając w art. 13 pkt 1–3 ustawy z 12 lipca 2017 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw⁹ odmiennego wieku przejścia w stan spoczynku dla kobiet i mężczyzn zajmujących stanowiska sędziów sądów powszechnych, sędziów Sądu Najwyższego i prokuratorów, Rzeczpospolita Polska uchybiła zobowiązaniom, które ciążyą na niej na mocy art. 157 TFUE oraz art. 5 lit. a) i art. 9 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy”.

W toku postępowania przed TS w przedmiotowej sprawie Komisja podnosiła, że wprowadzone w art. 13 ust. 1–3 ustawy zmieniającej z dnia 12 lipca 2017 r. rozróżnienie między kobietami i mężczyznami w zakresie, z jednej strony, wieku przejścia w stan spoczynku sędziów sądów powszechnych i prokuratorów w Polsce, a z drugiej strony, wieku, w którym możliwe jest wcześniejsze przejście w stan spoczynku przez sędziów Sądu Najwyższego, tj. w obu wypadkach 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn, stanowi dyskryminację ze względu na płeć. Zdaniem Komisji systemy uposażenia w stanie spoczynku mające zastosowanie do tych trzech kategorii sędziów lub prokuratorów wchodzą w zakres pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 157 TFUE oraz w zakres stosowania dyrektywy 2006/54, ponieważ spełniają one trzy kryteria ustanowione w orzecznictwie Trybunału, a mianowicie uposażenie przewidziane w tych systemach dotyczy jedynie szczególnej kategorii pracowników, jest ono bezpośrednio związane z przepracowanym czasem, a jego wysokość jest obliczana na podstawie ostatniego wynagrodzenia. Komisja zaznaczała, że po pierwsze, każdy ze wspomnianych systemów dotyczy szczególnej kategorii pracowników. Po drugie, wysokość uposażenia otrzymywanego w stanie spoczynku jest obliczana na podstawie wynagrodzenia pobieranego na ostatnio zajmowanym stanowisku, jako że została ustalona na poziomie 75% tego wynagrodzenia. Po trzecie, takie uposażenie jest bezpośrednio związane z okresem zajmowania stanowiska, ponieważ z właściwych przepisów krajowych wynika, iż liczba przepracowanych lat jest czynnikiem decydującym przy obliczaniu każdego z dwóch składników tego uposażenia, a mianowicie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za długoletnią pracę.

Rozpoczynając swoje rozważania TS przypomniał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w zakres stosowania art. 157 TFUE wchodzi świadczenie emerytalne, które dotyczy jedynie szczególnej kategorii pracowników, które jest bezpośrednio zależne od przepracowanego okresu i którego wysokość jest obliczana na podstawie ostatniego wynagrodzenia (TS odwołał się do wyroku z 15 stycznia 2019 r., E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, pkt 46 i przytoczonego tam orzecznictwa). W niniejszym przypadku sędziów sądów powszechnych, sędziów Sądu Najwyższego i prokuratorów w Polsce, do których mają zastosowanie trzy przedmiotowe systemy przechodzenia w stan spoczynku, należy uznać za szczególne kategorie pracowników w rozumieniu

⁹ Dz.U. z 2017 r., poz. 1452, zwanej dalej „ustawą zmieniającą z 12 lipca 2017 r.

tego orzecznictwa. Wynika z tego, że urzędnicy korzystający z systemu emerytalnego odróżniają się od pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie, grupie przedsiębiorstw, gałęzi gospodarki lub należących do grupy zawodowej jedynie z uwagi na cechy szczególne regulujące ich stosunek pracy z państwem lub z innymi podmiotami i pracodawcami prawa publicznego¹⁰. W ocenie TS bezsporne pozostawało, że wysokość uposażenia wypłacanego w stanie spoczynku w ramach każdej z tych trzech kategorii sędziów lub prokuratorów jest obliczana na podstawie ostatniego wynagrodzenia uprawnionych osób. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, które stanowi jeden z dwóch składników ostatniego wynagrodzenia, stanowiącego podstawę do zastosowania, przy obliczaniu wysokości uposażenia należnego tym różnym kategoriom sędziów i prokuratorów, stawki procentowej wynoszącej 75%, zmienia się między innymi w zależności od stażu pracy danych sędziów i prokuratorów. Z drugiej strony, jeżeli chodzi o drugi składnik tego ostatnio pobieranego wynagrodzenia, a mianowicie dodatek za długoletnią pracę, to z przepisów krajowych wynika, że przy obliczaniu tego dodatku należy uwzględnić liczbę lat pracy, ponieważ dodatek ten wynosi 5% wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy, a następnie wzrasta o 1 punkt procentowy za każdy rok pracy w okresie 15 lat.

W ocenie TS z powyższego wynika, że uposażenie wypłacane w ramach takich systemów jak te ustanowione w krajowej ustawie o ustroju sądów powszechnych, w prawie o prokuraturze i w ustawie o Sądzie Najwyższym z 2002 r. wchodzi w zakres pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 157 TFUE.

W kontekście naruszenia przepisów dyrektywy 2006/54, a w szczególności art. 5 lit. a) i art. 9 ust. 1 lit. f) tego aktu, TS podkreślił, że oba te przepisy zawarte są w rozdziale 2 tytułu II tej dyrektywy, który obejmuje przepisy poświęcone równemu traktowaniu w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników. Artykuł 7 dyrektywy 2006/54 określa zakres przedmiotowy stosowania wspomnianego rozdziału 2 i stanowi w swoim ust. 2, że ma zastosowanie między innymi do systemów zabezpieczenia społecznego szczególnych kategorii pracowników, takich jak urzędnicy państwowi, jeżeli świadczenia należne w ramach takiego systemu wypłacane są z tytułu stosunku pracy z pracodawcą państwowym. Z powyższych rozważań zaś wynika, że trzy systemy przechodzenia w stan spoczynku, których dotyczy niniejsza skarga, spełniają te warunki, w związku z czym mieszczą się w zakresie przedmiotowym rozdziału 2 tytułu II dyrektywy 2006/54, a w konsekwencji są też objęte art. 5 i 9 tej dyrektywy. Tym samym, TS uznał za bezsporne, że przepisy art. 13 pkt 1–3 ustawy zmieniającej z dnia 12 lipca 2017 r. w zakresie, w jakim określają jako wiek przejścia w stan spoczynku sędziów sądów powszechnych oraz prokuratorów, odpowiednio, 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn, oraz w zakresie, w jakim dopuszczają wcześniejsze przejście przez sędziów Sądu Najwyższego w stan spoczynku z ukończeniem 65. roku życia w przypadku mężczyzn i 60. roku życia w przypadku

¹⁰ Podobnie wyroki TS: z 29 listopada 2001 r., Griesmar, C-366/99 P, EU:C:2001:648, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z 26 marca 2009 r., Komisja/Grecja, C-559/07, niepublikowany, EU:C:2009:198, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo.

kobiet, posługują się pojęciem płci w celu ustanowienia odmiennego wieku przejścia w stan spoczynku. W ten sposób przepisy te wprowadzają do rozpatrywanych systemów przejścia w stan spoczynku warunki o charakterze bezpośrednio dyskryminującym ze względu na płeć, w szczególności jeżeli chodzi o moment, w którym uprawnione osoby mogą skorzystać z rzeczywistego dostępu do korzyści przewidzianych w tych systemach, przez co naruszają zarówno art. 157 TFUE, jak i art. 5 ust. 1 dyrektywy 2006/54, zwłaszcza jego lit. a), w związku z art. 9 ust. 1 lit. f) tej dyrektywy.

Trybunał odniósł się także do argumentu Rzeczypospolitej Polskiej, że ustalenie takich odmiennych warunków dotyczących wieku przejścia w stan spoczynku w zależności od płci jest uzasadnione celem zniesienia dyskryminacji kobiet. W tym zakresie TS stwierdził, że niemożność uwzględnienia tego argumentu wynika już tylko z utrwalonego orzecznictwa. Nawet jeżeli art. 157 ust. 4 TFUE upoważnia państwa członkowskie do utrzymania lub przyjęcia środków przewidujących szczególne korzyści w celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej lub ich kompensowania, tak aby zapewnić pełną równość mężczyzn i kobiet w życiu zawodowym, to nie można z tego wywodzić, że owo postanowienie pozwala na ustalenie takich różniących się w zależności od płci warunków wiekowych. Krajowe środki objęte tym postanowieniem muszą bowiem w każdym przypadku przyczyniać się do wspierania kobiet w prowadzeniu życia zawodowego na równi z mężczyznami¹¹. Dlatego też ustanowienie odmiennego warunku wiekowego w zależności od płci nie jest zaś w stanie zrekompensować ograniczeń, z jakimi spotykają się urzędniczki w trakcie swojej kariery zawodowej, w taki sposób, by pomóc tym kobietom w życiu zawodowym i zaradzić problemom, z którymi mogą się one borykać w trakcie swojej kariery. Powołując się na powyższe, TS konstatawał, że takiego środka – jak podnosiła Rzeczpospolita Polska - nie można też dopuścić na podstawie art. 3 dyrektywy 2006/54, gdyż jak wynika z samego brzmienia tego przepisu oraz z motywu 22 tej dyrektywy, środkami, do których odsyła wspomniany przepis, mogą być wyłącznie te, na które zezwala sam art. 157 ust. 4 TFUE.

Przegląd orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego z zakresu prawa pracy.

W drugiej połowie 2019 r. Trybunał Konstytucyjny nie wydał merytorycznych rozstrzygnięć dotyczących (nie)konstytucyjności przepisów z zakresu prawa pracy.

¹¹ Podobnie wyroki TS: z 29 listopada 2001 r., Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648; z 13 listopada 2008 r., Komisja/Włochy, C-46/07, niepublikowany, EU:C:2008:618, pkt 57.

VI. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA TSUE I TK Z ZAKRESU PRAWA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (drugie półrocze 2019 r.)

dr hab. Daniel Eryk Lach

I.

Analizując orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ze wskazanego okresu poświęcone szeroko rozumianemu prawu zabezpieczenia społecznego należy zwrócić uwagę na **wyrok z dnia 18 grudnia 2019 r. w sprawie C-32/18.**

Trybunał uznał, że artykuł 60 ust. 1 zdanie drugie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego należy interpretować w ten sposób, że przewidziany w tym przepisie **obowiązek uwzględnienia, dla celów ustalenia zakresu prawa do świadczeń rodzinnych danej osoby, „całej rodziny, tak jak gdyby wszystkie osoby zainteresowane podlegały ustawodawstwu zainteresowanego państwa członkowskiego”**, ma zastosowanie zarówno w wypadku, gdy świadczenia są przyznawane zgodnie z prawem właściwym w pierwszej kolejności na podstawie art. 68 ust. 1 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, **jak również w wypadku, gdy świadczenia są należne zgodnie z innym lub kilkoma innymi ustawodawstwami.**

Artykuł 68 rozporządzenia nr 883/2004 należy interpretować w ten sposób, że wysokość dodatku deferencyjnego przysługującego pracownikowi zgodnie z prawem państwa członkowskiego właściwego w dalszej kolejności w rozumieniu tego artykułu należy obliczyć w oparciu o dochód rzeczywiście uzyskany przez tego pracownika w państwie członkowskim zatrudnienia.

W uzasadnieniu Trybunał wskazał, że w art. 67 rozporządzenia nr 883/2004 ustanowiona została zasada, zgodnie z którą dana osoba może ubiegać się o świadczenia rodzinne na rzecz członków rodziny, którzy zamieszkują w państwie członkowskim innym niż państwo właściwe do wypłaty tych świadczeń, tak jak gdyby zamieszkiwali oni w tym ostatnim państwie członkowskim (wyrok z dnia 22 października 2015 r., Trapkowski, C-378/14, EU:C:2015:720, pkt 35). Przepis ten ma na celu ułatwienie pracownikom migrującym pobieranie świadczeń rodzinnych w państwie, w którym są zatrudnieni, w sytuacji gdy ich rodzina nie przeniosła się z nimi, a w szczególności uniemożliwienie państwu członkowskiemu uzależnienia przyznania świadczeń rodzinnych lub ustalania ich wysokości od warunku zamieszkiwania członków rodziny pracownika w państwie członkowskim wypłacającym świadczenie (wyrok z dnia 14 października 2010 r., Schwemmer, C-16/09, EU:C:2010:605, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo). Małżonek pracownika również jest uprawniony do

powołania się na ten artykuł (wyrok z dnia 7 listopada 2002 r., Maaheimo, C-333/00, EU:C:2002:641, pkt 33), zgodnie z fikcją prawną ustanowioną w art. 67 rozporządzenia nr 883/2004, na mocy którego cała rodzina jest uwzględniana, tak jak gdyby wszystkie osoby zainteresowane podlegały ustawodawstwu zainteresowanego państwa członkowskiego i miały miejsca zamieszkania w tym państwie.

Skoro zawarte w art. 60 rozporządzenia nr 987/2009 sformułowanie „ustawodawstwo zainteresowanego państwa” nie jest obwarowane żadnym ograniczeniem odnoszącym się do danego państwa członkowskiego, artykuł ten należy interpretować w ten sposób, że ma on zastosowanie zarówno w przypadku, gdy świadczenie jest przyznawane na podstawie ustawodawstwa wskazanego jako priorytetowe, jak też w przypadku, gdy jest ono wypłacane w formie dodatku deferencyjnego na podstawie ustawodawstwa państwa członkowskiego właściwego w dalszej kolejności. Każda inna wykładnia art. 60 rozporządzenia nr 987/2009, ograniczająca stosowanie fikcji wyłącznie do państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo jest właściwe w pierwszej kolejności, byłaby sprzeczna nie tylko z zasadą równego traktowania ustanowioną w art. 67 rozporządzenia nr 883/2004, którą ma wdrażać art. 60 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009, ale też z przepisem zapobiegającym zbiegowi praw do świadczeń przewidzianym w art. 68 rozporządzenia nr 883/2004 – celem tej interpretacji jest zapewnienie beneficjentowi świadczeń wypłacanych przez kilka państw członkowskich łącznej wartości wszystkich świadczeń, identycznej z kwotą najbardziej korzystnego świadczenia, które jest mu należne na podstawie ustawodawstwa tylko jednego z tych państw.

Natomiast w wyroku z dnia 19 września 2019 r. w sprawach połączonych C-95/18 i C-96/18 Trybunał stwierdził, że **artykuły 45 i 48 TFUE należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie ustawodawstwu państwa członkowskiego, na mocy którego pracownik migrujący zamieszkujący na terytorium tego państwa członkowskiego – podlegający ustawodawstwu z zakresu zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego miejsca zatrudnienia** na podstawie art. 13 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, w brzmieniu zmienionym i zaktualizowanym rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r., zmienionego rozporządzeniem (WE) nr 1992/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. – **nie jest ubezpieczony w ramach ubezpieczeń społecznych tego państwa miejsca zamieszkania, nawet jeżeli ustawodawstwo państwa członkowskiego miejsca zatrudnienia nie przyznaje temu pracownikowi żadnego prawa do emerytury lub zasiłku rodzinnego. Artykuł 13 rozporządzenia nr 1408/71, w brzmieniu zmienionym i zaktualizowanym rozporządzeniem nr 118/97, zmienionego rozporządzeniem nr 1992/2006, należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uzależnieniu przez państwo członkowskie – na którego terytorium zamieszkuje pracownik migrujący i które nie jest właściwe na podstawie tego przepisu – przyznania prawa do emerytury temu pracownikowi**

migrującemu od obowiązku ubezpieczenia, wymagającego zapłaty obowiązkowych składek.

Trybunał przypomniał, że zasada zastosowania ustawodawstwa tylko jednego państwa członkowskiego nie może pozbawić państwa członkowskiego, które nie jest właściwe na mocy przepisów tytułu II rozporządzenia nr 1408/71, możliwości przyznania, pod określonymi warunkami, świadczeń rodzinnych lub emerytury pracownikowi migrującemu, zgodnie z jego prawem krajowym. Rozporządzenie nr 1408/71 nie uniemożliwia bowiem państwu członkowskiemu miejsca zamieszkania danej osoby przyznania, na podstawie jego ustawodawstwa, świadczeń rodzinnych i emerytalnych tej osobie, nawet jeśli zgodnie z art. 13 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia osoba ta podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym wykonuje pracę najemną (zob. podobnie wyrok z dnia 23 kwietnia 2015 r., Franzen i in., C-382/13, EU:C:2015:261, pkt 58–61 i przytoczone tam orzecznictwo).

Stwierdzając, że państwo członkowskie, które nie jest właściwe w świetle art. 13 rozporządzenia nr 1408/71, nie może uzależnić prawa do świadczenia rodzinnego od warunku ubezpieczenia, Trybunał wyraził zasadę zastosowania ustawodawstwa tylko jednego państwa członkowskiego – stosowaną w odniesieniu do pracowników migrujących. Artykuł art. 13 ust. 2 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71 przewiduje bowiem, że osoba wykonująca pracę najemną na terytorium danego państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego. Z powyższego wynika, że – zgodnie z zasadą zastosowania ustawodawstwa tylko jednego państwa członkowskiego – państwo członkowskie, w którym zamieszkuje pracownik migrujący, nie może nałożyć na tego pracownika obowiązku ubezpieczenia bez podważenia systemu koordynacji przewidzianego w art. 48 TFUE. Taki obowiązek ubezpieczenia, wymagający zapłaty składek, nakładany przez państwo członkowskie, które nie jest właściwe w świetle art. 13 rozporządzenia nr 1408/71, stwarzałby ryzyko, że pracownik migrujący będzie musiał opłacać składki na systemy zabezpieczenia społecznego dwóch różnych państw członkowskich – co byłoby niezgodne z zasadą zastosowania tylko jednego ustawodawstwa, którą zamierzał ustanowić prawodawca Unii.

Z kolei w wyroku z dnia 5 grudnia 2019 r. w sprawach połączonych C-398/18 i C-428/18 Trybunał stwierdził, że **artykuł 5 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 należy interpretować w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu państwa członkowskiego, które dla celów skorzystania przez pracownika z wcześniejszej emerytury wymaga, by kwota należnej emerytury była wyższa od minimalnej emerytury, która przysługiwałaby temu pracownikowi po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego na podstawie tego ustawodawstwa**, przy czym pojęcie „emerytury należnej” interpretowane jest jako emerytura wypłacana tylko w tym państwie członkowskim, bez uwzględnienia emerytury, którą wspomniany pracownik mógłby otrzymywać z tytułu świadczeń równoważnych wypłacanych przez jedno lub kilka innych państw członkowskich.

Trybunał wskazał, że zasada równego traktowania, o której stanowi art. 4 rozporządzenia nr 883/2004, zakazuje nie tylko otwartej dyskryminacji ze względu na

przynależność państwową osób korzystających z systemu zabezpieczenia społecznego, ale również wszelkich ukrytych form dyskryminacji, które przez zastosowanie innych kryteriów rozróżnienia prowadzą do takiego samego rezultatu (zob. analogicznie wyrok z dnia 22 czerwca 2011 r., Landtová, C - 399/09, EU:C:2011:415, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo). I tak za pośrednio dyskryminujące należy uznać wymogi prawa krajowego, które choć stosowane niezależnie od przynależności państwowej, dotyczą przede wszystkim lub w znacznej większości pracowników migrujących, a także wymogi stosowane bez rozróżnienia, które łatwiej mogą zostać spełnione przez pracowników krajowych niż przez pracowników migrujących lub też które mogą działać w szczególności na niekorzyść tych ostatnich (wyrok z dnia 22 czerwca 2011 r., Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo). Tymczasem odmowa wzięcia przez właściwe organy państwa członkowskiego pod uwagę dla celów ustalenia kwalifikowalności do wcześniejszej emerytury świadczeń emerytalnych, do których pracownik, który skorzystał z prawa do swobodnego przemieszczania, jest uprawniony w innym państwie członkowskim, może spowodować, że pracownik ten będzie znajdował się w sytuacji mniej korzystnej niż sytuacja pracownika, który całą swoją karierę zawodową przeżył w pierwszym państwie członkowskim.

W **wyroku z dnia 18 grudnia 2019 r. w sprawie C-447/18** Trybunał orzekł, że wykładni art. 3 ust. 1 lit. d) rozporządzenia nr 883/2004 należy dokonywać w ten sposób, że **dobatek wypłacany niektórym czołowym sportowcom, którzy reprezentowali państwo członkowskie lub jego poprzedników prawnych na międzynarodowych zawodach sportowych, nie wchodzi w zakres pojęcia „świadczenia z tytułu starości”** w rozumieniu tego przepisu, a zatem jest wyłączony z zakresu stosowania tego rozporządzenia.

W uzasadnieniu podkreślono, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, rozróżnienie między świadczeniami objętymi zakresem stosowania rozporządzenia nr 883/2004 a świadczeniami wyłączonymi z tego zakresu opiera się zasadniczo na elementach konstytutywnych każdego świadczenia, w szczególności jego celach i warunkach przyznania, a nie na okoliczności, czy ustawodawstwo krajowe kwalifikuje świadczenie jako świadczenie z tytułu zabezpieczenia społecznego [wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., A (pomoc dla osoby niepełnosprawnej), C-679/16, EU:C:2018:601, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo]. Tym samym świadczenie można zakwalifikować jako świadczenie z tytułu zabezpieczenia społecznego, jeżeli po pierwsze, jest przyznawane uprawnionym bez jakiegokolwiek indywidualnej i uznaniowej oceny potrzeb osobistych, w oparciu o sytuację określoną prawnie, oraz jeżeli po drugie, dotyczy ono jednego z rodzajów ryzyka, wyraźnie wymienionych w art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 [wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., A (pomoc dla osoby niepełnosprawnej), C - 679/16, EU:C:2018:601, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo]. Jako że obie wskazane w poprzednim punkcie przesłanki mają charakter łączny, niespełnienie jednej z nich skutkuje tym, że dane świadczenie nie jest objęte zakresem stosowania rozporządzenia nr 883/2004 [wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., A (pomoc dla osoby niepełnosprawnej), C-679/16, EU:C:2018:601, pkt 33].

Trybunał zauważył, że nawet jeśli jednym z celów dodatku dla reprezentantów sportowych jest „zapewnienie wsparcia finansowego sportowcowi”, jak wyraźnie stanowi art. 1 ustawy nr 112/2015, z akt przedłożonych Trybunałowi wynika, że ratio legis tego dodatku jest głównie uznanie wyjątkowych wysiłków i wybitnych wyników osiągniętych przez bardzo ograniczoną liczbę czołowych sportowców w niektórych międzynarodowych zawodach sportowych. Zasadniczym celem tego dodatku jest zatem nagradzanie beneficjentów tego dodatku za wyczyny, jakich dokonali w dziedzinie sportu, reprezentując swój kraj. Ponadto ten zasadniczy cel wyjaśnia, po pierwsze, dlaczego dodatek ten jest finansowany bezpośrednio przez państwo, spoza źródeł finansowania krajowego systemu zabezpieczenia społecznego i niezależnie od składek płaconych przez jego beneficjentów, a po drugie, dlaczego nie jest on wypłacany wszystkim sportowcom, którzy uczestniczyli w takich zawodach, ale tylko bardzo ograniczonej ich liczbie, która w tym kontekście zdobyła określone medale. Wynika z tego, że dodatku takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym nie można uznać za świadczenie z tytułu starości i że w związku z tym nie odnosi się on do żadnego z rodzajów ryzyka, wyraźnie wymienionych w art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004.

II.

Z kolei z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego należy przywołać **wyrok z dnia z dnia 3 lipca 2019 r., sygn. akt SK 20/18. Trybunał** w składzie: Mariusz Muszyński – przewodniczący, Małgorzata Pyziak-Szafnicka – sprawozdawca, Stanisław Rymar, Piotr Tuleja i Jarosław Wyrembak uznał, że **art. 18 ust. 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych** (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, 303 i 730) **jest zgodny z art. 67 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

W uzasadnieniu Trybunał stwierdził, że uzależnienie możliwości zmniejszenia składki na ubezpieczenie emerytalne przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność, dotknięte czasową niezdolnością do pracy, od opłacania przez nie składki na ubezpieczenie chorobowe jest uzasadnione, proporcjonalne i – w efekcie – nie narusza zasady równości wobec prawa. Według składu orzekającego przyjęte rozwiązanie sprzyja zarówno ochronie ubezpieczonych, jak i chroni interesy całego społeczeństwa, które, za pomocą płaconych danin publicznych i podatków, pośrednio dotuje FUS.

Należy także przywołać **wyrok z dnia 25 września 2019 r., sygn. akt SK 31/16. Trybunał Konstytucyjny** w składzie: Mariusz Muszyński – przewodniczący, Grzegorz Jędrejek, Zbigniew Jędrzejewski, Leon Kieres, Justyn Piskorski, Piotr Pszczółkowski, Małgorzata Pyziak-Szafnicka, Stanisław Rymar, Wojciech Sych, Jarosław Wyrembak i Andrzej Zielonacki – sprawozdawca, uznał, że **art. 129 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych** (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270 i 2245 oraz z 2019 r. poz. 39, 539, 730 i 752) **w zakresie, w jakim – w sytuacji, gdy wniosek o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy został złożony przez ubezpieczonego w następstwie odmowy przyznania mu innego świadczenia, związanego z czasową niesprawnością organizmu, ze**

względu na ustaloną niezdolność do pracy uprawniającą do przyznania renty w trybie art. 57 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – termin początkowy wypłaty renty z tytułu niezdolności do pracy określa na miesiąc, w którym złożono wniosek o jej przyznanie, a nie na miesiąc, w którym złożono wniosek o przyznanie innego świadczenia, jest niezgodny z art. 67 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 i art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Uzasadniając to stanowisko Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że uregulowanie art. 129 ust. 1 ustawy emerytalno-rentowej nie czyni zadość postulatowi proporcjonalności i w tym zakresie jest sprzeczne z zasadą sprawiedliwości społecznej oraz zasadą ochrony zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, wynikającymi z art. 2 Konstytucji. Kontrolowany przepis oddziałuje bowiem na sferę konstytucyjnych praw podmiotowych obywateli, a więc dóbr bardzo wysoko umiejscowionych w hierarchii interesów, których realizacji ma sprzyjać system prawny. Na tej płaszczyźnie tym bardziej widoczne jest zachwianie właściwych relacji pomiędzy wartością poświęcaną (zapewnienie środków finansowych osobie pozbawionej zdolności do wykonywania pracy) i chronioną (jednolita zasada wypłaty świadczeń dla wszystkich ubezpieczonych w reżimie ustawy emerytalno-rentowej). W ocenie Trybunału generalna zasada, wyprowadzona z dosłownego brzmienia zaskarżonego przepisu, że wypłatę świadczenia uruchamia dopiero wniosek o to świadczenie – bez możliwości wypłacenia świadczenia za okres wsteczny – powinna podlegać modyfikacji w sytuacjach ją uzasadniających, z racji relewantnych reguł konstytucyjnych i prawnomiędzynarodowych. W szczególności należy mieć na uwadze cel renty z tytułu niezdolności do pracy, którym jest zapewnienie środków utrzymania uprawnionym. Świadczenie to – co należy szczególnie podkreślić – jest związane z ryzykiem wykonującej pracę, z którego wynagrodzenia odprowadzono stosowne składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych.

Warto zauważyć, że do wyroku tego złożono zdanie odrębne. M. Muszyński podniósł, że orzekając w sprawie o sygn. SK 31/16, Trybunał Konstytucyjny przekroczył granicę swojej kognicji poprzez: po pierwsze – nieproporcjonalną ingerencję w swobodę kształtowania polityki związanej z systemem zabezpieczenia społecznego, co jest konstytucyjną domeną władzy wykonawczej; po drugie – bezprawne wykreowanie normy prawnej, która choć pewnie słuszna z punktu widzenia interesów skarżącego, nie powinna być sformułowana w trybie kontroli konstytucyjności prawa.

W uzasadnieniu wskazano nadto, że : 1) sentencja ma charakter prawotwórczy i jest sformułowana w sposób wykraczający poza konstytucyjne kompetencje Trybunału, 2) Trybunał nie odpowiedział w pełni na zarzut skarżącego, który wniósł o zbadanie innego zakresu normy niż ten, o którym Trybunał orzekł. Sentencja wyroku nie dotyczy normy będącej podstawą ostatecznego rozstrzygnięcia w sprawie skarżącego; 3) właściwym problemem konstytucyjnym, który powinien być zbadany w sprawie jest pytanie, czy określenie momentu wypłaty świadczenia nie wcześniej niż od miesiąca, w którym złożono wniosek o przyznanie tego świadczenia, narusza prawo do zabezpieczenia społecznego przez to, że wyklucza możliwość uzyskania płatności

renty z tytułu niezdolności do pracy pomimo nabycia do niej uprawnień również za okres sprzed złożenia wniosku o przyznanie świadczenia, w sytuacji gdy brak złożenia wniosku we wcześniejszym terminie spowodowany był okolicznościami niezależnymi od ubezpieczonego.