



Sąd Najwyższy
Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
5-6/2020

BIULETYN
SĄDU NAJWYŻSZEGO
Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

REDAKCJA Eliza Maniewska

WSPÓŁPRACA Daniel Eryk Lach, Ewa Przedwojska, Agnieszka Zwolińska

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. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Prawo do rekompensaty z tytułu pracy w szczególnych warunkach (III UZP 3/20)	4
Wzruszenie prawomocnej decyzji organu rentowego (III UZP 4/20).....	17

II. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Tezy bieżących orzeczeń (Ewa Przedwojska).....	24
--	----

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA TSUE i TK Z ZAKRESU PRAWA PRACY (pierwsze półrocze 2020 r.) dr Agnieszka Zwolińska.....

.....	34
-------	----

IV. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA TSUE i TK Z ZAKRESU PRAWA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (pierwsze półrocze 2020 r.) dr hab. Daniel Eryk Lach.....

.....	50
-------	----

I. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Prawo do rekompensaty z tytułu pracy w szczególnych warunkach (III UZP 3/20)

Postanowieniem z dnia 20 kwietnia 2020 r. Sąd Apelacyjny w G. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne:

„Czy przy ustalaniu prawa do rekompensaty na podstawie art. 21 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (j.t. Dz. U. z 2018 r. poz. 1924) należy z okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze wymaganym wymiarze co najmniej 15 lat wyłączyć okresy niewykonywania pracy, za które ubezpieczony otrzymał wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby?”

Zagadnienie prawne powstało przy rozpoznawaniu sprawy z odwołania Reginy P. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w E. z dnia 23 października 2019 r. odmawiającej jej prawa do rekompensaty. Sąd Okręgowy w E. wyrokiem z dnia 11 grudnia 2019 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał wnioskodawczyni prawo do rekompensaty za pracę w szczególnych warunkach od 1 października 2019 r. (pkt 1) oraz nie stwierdził odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji (pkt 2). Przy rozpoznawaniu apelacji od powyższego wyroku Sąd Apelacyjny powziął wątpliwość, czy przy ustalaniu prawa do rekompensaty należy z okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych wyłączyć okresy niewykonywania pracy, za które ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby.

Sąd drugiej instancji przywołał przepis art. 2 pkt 5 ustawy o emeryturach pomostowych który definiuje, że rekompensata to odszkodowanie za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze dla osób, które nie nabyły prawa do emerytury pomostowej.

Warunki jej przyznania precyzuje art. 21 cyt. ustawy, który stanowi, że rekompensata przysługuje ubezpieczonemu, jeżeli ma okres pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1383 ze zm.), wynoszący co najmniej 15 lat. Jednocześnie rekompensata nie przysługuje osobie, która nabyła prawo do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Zgodnie z treścią art. 23 powołanej ustawy ustalenie rekompensaty następuje na wniosek ubezpieczonego o emeryturę i jest ona przyznawana w formie dodatku do kapitału początkowego, o którym mowa w przepisach art. 173 i art. 174 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Tym samym, aby ustalić prawo do rekompensaty konieczne jest wykazanie, iż ubezpieczony do dnia 1 stycznia 2009 r. udowodnił 15-letni okres pracy w szczególnych warunkach, przy jednoczesnym braku możliwości uzyskania prawa do emerytury pomostowej lub prawa emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach

lub w szczególnym charakterze na skutek zmiany stanu prawnego wprowadzonego ustawą o emeryturach pomostowych.

Jeżeli chodzi o kwestię zaliczania do wymaganego przez art. 21 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych 15-letniego stażu zatrudnienia w warunkach szczególnych okresów niewykonywania pracy, za które ubezpieczony otrzymał wynagrodzenie lub świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby, odnoszą się do niej przepisy obowiązującego od 1 lipca 2004 r. przepisu art. 32 ust. 1a pkt. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (j.t. Dz. U. z 2020 r. poz. 53) oraz art. 12 ustawy o emeryturach pomostowych.

Zgodnie z art. 32 ust. 1a pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS przy ustalaniu okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał po dniu 14 listopada 1991 r. wynagrodzenie lub świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Stosownie natomiast do art. 12 ustawy o emeryturach pomostowych przy ustalaniu okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 4-11 nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego rozstrzygnięcia wymaga, czy i w jakim zakresie wskazane przepisy znajdują zastosowanie przy ustalaniu prawa ubezpieczonego do rekompensaty na podstawie art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych.

Skarżąca, jak stwierdził Sąd Okręgowy rozpoznający niniejszą sprawę, bezspornie spełnia kryterium nienabycia prawa do emerytury pomostowej lub emerytury w niższym wieku emerytalnym niż wiek powszechny. Wnioskodawczyni, zdaniem Sądu Okręgowego, legitymuje się również stażem 15 lat pracy w szczególnych warunkach, o ile w stażu tym uwzględnić również okresy nieskładkowe. wynikające z przebywania na zwolnieniach lekarskich podczas zatrudnienia w H. w E.

Jak podkreślił Sąd I instancji, rekompensata jest odszkodowaniem za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze dla osób, które rozpoczęły tego rodzaju pracę przed 1 stycznia 1999 r. i nie nabeą prawa do emerytury pomostowej - w zamian za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w związku z wejściem w życie ustawy emerytalnej. Celem rekompensaty, zwiększającej kapitał początkowy, jest odpowiednie podwyższenie podstawy wymiaru emerytury. Osoby, które podjęły pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przed 1999 r. mogły bowiem w sposób uzasadniony oczekiwać, iż podjęcie tego rodzaju pracy będzie prowadzić do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury.

Mając na względzie cel jakemu miało służyć wprowadzenie do systemu prawnego instytucji rekompensaty za pracę w warunkach szczególnych, Sąd I instancji stanął na stanowisku - i jest to pierwsza z koncepcji, jaką na gruncie omawianych przepisów prezentuje orzecznictwo sądów powszechnych - że ustawodawca jednocześnie przyznał, iż pozbawienie ubezpieczonych, którzy rozpoczęli

wykonywanie pracy w szczególnych warunkach jeszcze przed wejściem w życie ustawy emerytalnej prawa do skorzystania z wcześniej spodziewanych potencjalnych uprawnień z zakresu ubezpieczenia społecznego, stanowiło naruszenie praw tych ubezpieczonych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, z tej przyczyny, w przypadku ustalania prawa do rekompensaty, konieczne jest rozciągnięcie zasady nieodliczania od stażu pracy w szczególnych warunkach okresów nieskładkowych z tytułu przebywania na zwolnieniach lekarskich, także na okres od dnia 1 stycznia 1999 r. do co najmniej dnia 30 czerwca 2004 r. tj. dnia poprzedzającego wejście w życie art. 32 ust. 1a ustawy emerytalnej.

Co do okresów nieskładkowych, wynikających z przebywania na zwolnieniach lekarskich podczas zatrudnienia w warunkach szczególnych, Sąd Okręgowy wskazał także na treść art. 32 ust. 1a pkt 1 ustawy emerytalnej. Przepis ten stanowi, że przy ustalaniu okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał po dniu 14 listopada 1991 r. wynagrodzenie lub świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Odwołując się do utrwalonego na gruncie art. 32 ustawy o emeryturach i rentach

Z FUS orzecznictwa, Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w wyroku z dnia 23 kwietnia 2010 r. (II UK 313/09, OSNP 2011/19-20/260) Sąd Najwyższy stwierdził, iż osiągnięcie do dnia 1 stycznia 1999 r. okresu pracy w szczególnych warunkach, o którym mowa w art. 184 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalnej wyłącza ponowne ustalenie tego okresu po osiągnięciu wieku emerytalnego według zasad wynikających z art. 32 ust. 1a pkt. 1 tej ustawy, obowiązujących od dnia 1 lipca 2004 r. Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 13 grudnia 2017 r. (III AUa 456/17, LEX nr 2425594) wyjaśnił natomiast, iż art. 184 ust. 1 ustawy emerytalnej ustanawia odrębną, niż wymieniona w art. 32 tej ustawy, kategorię ubezpieczonych i znajduje zastosowanie do innych stanów faktycznych niż określone w art. 32 ust. 1 i art. 46 ust. 1 ustawy, gdyż art. 184 ust. 1 nie odsyła w zakresie warunków nabycia przez zatrudnionego w szczególnych warunkach prawa do wcześniejszej emerytury do art. 32, lecz ustanawia własne przesłanki nabycia tego prawa. Skutkiem odesłania do przepisów dotychczasowych, zawartego w art. 184 ust. 1 pkt 1, jest stosowanie wprost przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. z 1983r., Nr 8 poz. 43 ze zmianami; dalej: rozporządzenie RM z lutego 1983 r. , dlatego nie znajduje zastosowania przepis art. 32 ust. 1a ustawy emerytalnej, obowiązujący od dnia 1 lipca 2004 r. Skoro przepis art. 184 ust. 1 ustawy emerytalnej odsyła do art. 32 ustawy jedynie w zakresie przewidzianego w nim wieku emerytalnego, to przepis art. 32 ust. 1a nie ma zastosowania do ubezpieczonych ubiegających się o przyznanie wcześniejszej emerytury na podstawie przepisu przejściowego, jakim jest art. 184. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2010 r. (II UK 313/09, OSNP 2011/19-20/260) Sąd Apelacyjny wskazał, że osiągnięcie do 1 stycznia 1999 r. okresu pracy w szczególnych warunkach, o którym mowa w art. 184 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalnej, wyłącza ponowne ustalenie tego

okresu po osiągnięciu wieku emerytalnego według zasad wynikających z art. 32 ust. 1a pkt 1 tej ustawy, obowiązujących od 1 lipca 2004 r., gdyż wymaga tego zasada ochrony ekspektatywy prawa do emerytury.

Sąd I instancji podkreślił, że art. 32 ustawy emerytalnej, ani w brzmieniu obowiązującym na dzień 1 stycznia 1999 r., ani na dzień ustania zatrudnienia ubezpieczonej w H. w E., nie zawierał ustępu 1a, który to przepis został dodany dopiero z dniem 1 lipca 2004 r. Z uwagi na powyższe, zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma podstaw do zastosowania tego przepisu do okresów pobierania wynagrodzenia albo zasiłku chorobowego w związku z niezdolnością do pracy w czasie zatrudnienia w szczególnych warunkach, przypadających od dnia 14 listopada 1991 r. Zdaniem Sądu I instancji powyższe stanowisko potwierdza również podobny pogląd Sądu Najwyższego z wyroku z dnia 13 lipca 2011 r. (1 UK 12/11. LEK nr 989126). W art. 184 ustawy emerytalnej ustawodawca tylko utrwalił sytuację osób, które w dniu wejścia w życie ustawy wypełniły warunki stażu szczególnego i ogólnego i zadeklarował ich przyszłe prawo do emerytury w wieku wcześniejszym. Wobec tego niewątpliwie przewidziana w ustawie ekspektatywa prawa do emerytury nie mogła wygasnąć na skutek nowej regulacji ustalania stażu zatrudnienia. Gwarancji przyszłego prawa do emerytury złożonej wobec osób, o których mowa w art. 184 ww. ustawy, ustawodawca nie mógł już naruszyć przez ustalenie innego sposobu wyliczenia ich stażu ubezpieczenia.

Reasumując, Sąd I instancji doszedł do przekonania, że okresy pobierania przez skarżącą wynagrodzenia i zasiłku chorobowego w czasie niezdolności do pracy, przypadające od 14 listopada 1991 r. do końca zatrudnienia w H. w E. tj. do 31 grudnia 2000 r., stanowiące łącznie 1 rok, 2 m-ce i 13 dni, należało uwzględnić do stażu pracy w szczególnych warunkach.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie można uznać argumentacji prezentowanej przez Sąd I instancji za pozbawioną racji. Ochrona praw nabytych i związana nią ochrona ekspektatywy prawa do świadczeń bezsprzecznie znajduje silny wyraz w orzecznictwie z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych.

Rozszerzając ten wątek rozważań należy Sąd drugiej instancji zwrócić uwagę, że w orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, że ratio legis wprowadzenia instytucji rekompensaty było dążenie do wyrównania szkody poniesionej przez osoby legitymujące się 15-letnim stażem pracy w warunkach szczególnych, a nie spełniające innych warunków do przyznawania im emerytury z tytułu takiego zatrudnienia, tj. zarówno emerytury w trybie art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, jak i emerytury pomostowej. Innymi słowy, celem rekompensaty jest łagodzenie skutków utraty możliwości przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. W przypadku rekompensaty realizacja tego celu polega jednak nie na stworzeniu możliwości wcześniejszego zakończenia aktywności zawodowej, lecz na odpowiednim zwiększeniu podstawy wymiaru emerytury z FUS. Ustanowienie rekompensaty ma zatem stanowić szczególnego rodzaju odszkodowanie dla tych osób, które wskutek zmiany stanu prawnego od 1 stycznia 2009 r. w związku z wejściem w życie ustawy o emeryturach pomostowych, znacząco ograniczającej krąg osób uprawnionych do uprzywilejowanych świadczeń z uwagi na

charakter wykonywanej pracy, przy jednoczesnym ograniczeniu do 31 grudnia 2008 r. możliwości nabywania prawa do wcześniejszej emerytury z ustawy emerytalnej, nie nabędą prawa do żadnego z tych świadczeń (por. Sąd Apelacyjny w Rzeszowie w wyroku z 13 października 2010 r., III AUa 645/10; Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 31 marca 2016 r., III AUa 1899/15; także: M. Zieleniecki - Komentarz do art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych, LEK; K. Szlachla-Kisiel, z problematyki zakresu podmiotowego prawa do rekompensaty na gruncie ustawy o emeryturach pomostowych, PiZS 2019/10/41-47).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wskazanego powyżej celu rekompensaty nie można tracić pola widzenia, dokonując wykładni przepisów regulujących przesłanki ustalenia prawa do tego świadczenia. Wydaje się, że skoro rekompensata ma z założenia łagodzić skutki utraty możliwości przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, zasadne jest dokonywanie analizy przepisów odnoszących się do rekompensaty z uwzględnieniem reguł obowiązujących przy ustalaniu prawa do tego rodzaju emerytury.

Stanowisko analogiczne do przedstawionego przez Sąd I instancji w niniejszej sprawie zajął przykładowo Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z 3 kwietnia 2019 r. (III AUa 353/18, LEX nr 2669291). Odnosząc się do zarzutu apelującego organu rentowego, iż przy ustalaniu prawa do rekompensaty odliczeniu z okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych powinny podlegać na podstawie art. 32 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS okresy pobierania zasiłków chorobowych, sąd ten stwierdził, że wykładnia przepisów odnoszących się do obliczania okresu pracy w warunkach szczególnych z uwzględnieniem okresów zasiłków chorobowych znajduje zastosowanie również przy ustalaniu prawa do rekompensaty.

Sąd Apelacyjny w Lublinie argumentował, iż w art. 184 ustawy, obejmującym stany faktyczne zastane w dniu jego wejścia w życie, ustawodawca w sposób szczególny uregulował sytuację prawną ubezpieczonych urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r. i osobom, które w dniu wejścia w życie ustawy (1 stycznia 1999 r.) wykazały okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wymaganym w przepisach dotychczasowych do nabycia prawa do emerytury w wieku niższym oraz okresu składkowego i nieskładkowego określonych w art. 27 ustawy (co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn), zagwarantował prawo nabycia emerytury po osiągnięciu wieku przewidzianego w art. 32. Dokonując wykładni tych przepisów Sąd Najwyższy uznał art. 184 ustawy o emeryturach i rentach za samoistną podstawę prawa do emerytury w oderwaniu od chwili osiągnięcia wieku emerytalnego (por. uchwałę z dnia 8 lutego 2007 r., II UZP 14/06 OSNP 2007 nr 13-14, poz. 199, wyrok dnia 18 lipca 2007 r., I UK 62/07, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 269). a odnosząc się do relacji między art. 184 i wprowadzonym później art. 32 ust. 1a ustawy emerytalnej, zwrócił uwagę na zastosowanie art. 184 do tych ubezpieczonych, którzy w dniu 1 stycznia 1999 r. osiągnęli pełny staż ubezpieczeniowy, w tym wymagany pracy w szczególnych warunkach, lecz nie osiągnęli wieku emerytalnego, oraz zastosowanie art. 32 do tych ubezpieczonych, którzy chociażby jeden z tych okresów osiągnęli po wejściu w życie ustawy, nie później niż do dnia 31 grudnia 2008

r. W wyroku z dnia 8 lutego 2007 r. Sąd Najwyższy jasno wskazał, że ubezpieczeni, do których ma zastosowanie art. 184 ustawy, mogą realizować prawo do emerytury na "starych" zasadach po osiągnięciu wieku emerytalnego, nawet jeżeli ten wiek osiągną po dniu 31 grudnia 2007 r. Przyjęte w art. 32 ust. 1a ustawy różnicowanie okresów wykonywania pracy w szczególnych warunkach nawiązuje do daty wejścia w życie ustawy z dnia 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytury i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 107, poz. 450 ze zm.), w której poprzednia definicja okresu pracy w szczególnych warunkach pozostała niezmienną. Okres tej pracy obejmował zarówno okresy składkowe, jak i okresy nieskładkowe, jeżeli mieściły się one w okresie wykonywania pracy zgodnie z umową o pracę. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 listopada 2003 r., III UZP 10/03 (OSNP 2004 Nr 5, poz. 87), stwierdzając, że do okresu pracy w szczególnych warunkach wlicza się okresy zasiłku chorobowego w czasie trwania stosunku pracy przypadające po dniu wejścia w życie ustawy o rewaloryzacji emerytur i rent.

W konsekwencji utrwalił się w judykaturze pogląd, że art. 32 ust. 1 ustawy nie ma zastosowania do oceny nabycia prawa do emerytury przed dniem 1 lipca 2004 r. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2005 r., 11 UK 219/04, OSNP 2005 Nr 22, poz. 361 oraz II UK 215/04, OSNP 2005 Nr 22, poz. 360 oraz z dnia 7 lutego 2006 r. I UK 154/05. niepublikowany). Sytuacja osób wymienionych w art. 184, opisywana w doktrynie jako ekspektatywa prawa podmiotowego, polega właśnie na spełnieniu się tylko części stanu faktycznego koniecznego do nabycia prawa, które poprzedza i zabezpiecza przyszłe prawo podmiotowe. Natomiast ustawa o emeryturach pomostowych wprowadziła dla osób, które nie spełniły wszystkich przesłanek do uzyskania prawa do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym, ale legitymują się wymaganym do jej nabycia 15-letnim okresem zatrudnienia w warunkach szczególnych rekompensatę z tego tytułu uwzględnianą przy nabyciu prawa do emerytury w wieku powszechnym. Sąd Apelacyjny w Lublinie stanął na stanowisku, że wykładnia przepisów odnoszących się do obliczania okresu pracy w warunkach szczególnych z uwzględnieniem okresów zasiłków chorobowych znajduje zastosowanie również przy ustalaniu prawa do rekompensaty.

Również Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim w wyroku z dnia 26 lutego 2019 r. (V U 57/19. LEX nr 2638321) stwierdził, że nie podziela stanowiska, zgodnie z którym przy ustalaniu prawa do rekompensaty należy z okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych wyłączyć okresy niezdolności do pracy, za które wypłacane było wynagrodzenie i zasiłki chorobowe.

Przywołanie tego judykatu jest uzasadnione, albowiem Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim zwrócił uwagę na kwestię pominiętą w rozważaniach w wyżej przytoczonych orzeczeniach.

Sąd ten wskazał mianowicie na przepis art. 12 ustawy o emeryturach pomostowych, który stanowi, iż przy ustalaniu okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 4-11, nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zdaniem

Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim przepisy art. 4-11 ustawy o emeryturach pomostowych wskazują jednak wyłącznie przesłanki niezbędne do nabycia prawa do emerytur pomostowych, przy czym rozpoznawana sprawa dotyczy przyznania prawa do rekompensaty, a z przepisów ustawy, określających przesłanki nabycia tego prawa, w szczególności jej art. 21 ust. 1, wynika, że prawo do rekompensaty mają osoby urodzone po 1948 r., które przed 1 stycznia 2009 r. wykonywały przez co najmniej 15 lat prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu art. 32 i 33 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przy ustalaniu tego okresu, zdaniem Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim, stosuje się zatem analogiczne zasady, jak dla emerytury w obniżonym wieku na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przepis art. 32 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS stanowi, że wiek emerytalny, o którym mowa w ust. 1. rodzaje prac lub stanowisk oraz warunki, na podstawie których osobom wymienionym w ust. 2 i 3 przysługuje prawo do emerytury, ustala się na podstawie przepisów dotychczasowych. Przepisy dotychczasowe to natomiast przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8. poz. 43 ze zm.). zwane dalej rozporządzeniem. Z przepisów § 1 i § 2 tego rozporządzenia wynika, że pracą w warunkach szczególnych jest praca świadczona stale i w pełnym wymiarze na stanowiskach wskazanych w załączniku do tegoż aktu. Jednocześnie żaden przepis tego rozporządzenia nie nakazuje ustalania stażu pracy w warunkach szczególnych z pominięciem okresu nieświadczania pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby. Tak też przedstawiał się stan w ustawie o emeryturach i rentach z FUS do dnia 30 czerwca 2004 r. W dniu 1 lipca 2004 r. do art. 32 ustawy dodany został ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 121, poz. 1264) ustęp 1a. zgodnie z którym przy ustalaniu okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze nie uwzględnia się: okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał po dniu 14 listopada 1991 r. wynagrodzenie lub świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, okresów, w których na mocy szczególnych przepisów pracownik został zwolniony ze świadczenia pracy, z wyjątkiem okresu urlopu wypoczynkowego. Zasada ta nie ma jednak zastosowania do oceny spełnienia przesłanki nabycia okresu pracy w warunkach szczególnych przed dniem 1 lipca 2004 r. (por. wyroki SN z dnia 5 maja 2005 r. II UK 219/04. OSNP 2005/22/361, z dnia 7 lutego 2006 r. I UK 154/05).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego można zgodzić się z wyżej przedstawioną wykładnią art. 12 ustawy o emeryturach pomostowych, uwzględniając fakt, że przepisy art. 4-11 ustawy, do których odsyła, dotyczą w istocie nabycia prawa do emerytury pomostowej, natomiast kwestię nabycia prawa do rekompensaty reguluje art. 21 ustawy. Zauważyć przy tym należy, że przepisy ustanawiające warunki ustalenia prawa do emerytury pomostowej, w tym art. 12, znajdują się w rozdziale odrębnym od przepisów regulujących prawo do rekompensaty. Wątpliwości budzi jednak okoliczność, że rozdział ten (Rozdział 2) zatytułowany jest „Warunki nabywania i utraty

prawa do emerytury pomostowej i rekompensaty”, a kolejny rozdział (Rozdział 3) - „Rekompensaty”. Takie usystematyzowanie przepisów w ramach aktu prawnego wydaje się niekonsekwentne. Nie jest jasne, czy intencją ustawodawcy istotnie było wyodrębnienie w oddzielnych rozdziałach przesłanek nabywania prawa do emerytur pomostowych i prawa do rekompensaty. Pomimo ujęcia w tytule Rozdziału 2 także rekompensaty, nie ulega wątpliwości, że zasadnicze przesłanki nabycia prawa do rekompensaty uregulowane zostały w art. 21, znajdującym się w Rozdziale 3 ustawy. Wątpliwości budzi zatem, czy art. 12, usytuowany w zasadzie wśród przepisów regulujących warunki nabycia prawa do emerytury pomostowej, powinien być stosowany również do ustalenia prawa ubezpieczonego do rekompensaty.

Jak wynika z lektury treści uzasadnienia, okresy za które ubezpieczony otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy, zostały uwzględnione przez sąd przy ustalaniu okresu pracy w warunkach szczególnych na potrzeby ustalania prawa do rekompensaty także w sprawie Sądu Okręgowego w Zielonej Górze z 19 lutego 2020 r. (IV U 1521/19, LEX nr 2792379).

Przeciwnie do omówionego powyżej stanowisko prezentuje pozwany organ rentowy. W apelacji od wyroku Sądu I instancji organ rentowy zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 12 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych poprzez jego niezastosowanie, co skutkowało ustaleniem prawa do rekompensaty za pracę w warunkach szczególnych osobie niespełniającej przesłanki 15 lat pracy w warunkach szczególnych wobec uznania, iż do okresów pracy w warunkach szczególnych mogą być zaliczane okresy nieskładkowe, w których ubezpieczona przebywała na zwolnieniach lekarskich, jak również art. 32 ust. 1a w zw. z art. 184 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w związku z art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych poprzez jego niezastosowanie, co skutkowało ustaleniem prawa do rekompensaty za pracę w warunkach szczególnych osobie niespełniającej przesłanki 15 lat pracy w warunkach szczególnych, wobec uznania, iż do okresów pracy w warunkach szczególnych mogą być zaliczane okresy nieskładkowe, w których ubezpieczona przebywała na zwolnieniach lekarskich. Wskazując powyższe zarzuty apelacyjne pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, polegające na oddaleniu odwołania.

Pozwany organ rentowy argumentował w uzasadnieniu apelacji, że art. 12 ustawy o emeryturach pomostowych stanowi jednoznacznie, iż przy ustalaniu okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 4-11, nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Sąd Okręgowy przyjął, jednak, iż w niniejszej sprawie zastosowanie znajdzie wyłącznie art. 32 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, przy czym nie znajdzie zastosowania art. 32 ust. 1a tej ustawy, albowiem na dzień ustania zatrudnienia w H. wspomniany art. 32 nie zawierał tego ustępu.

Organ rentowy podkreślił, że jeśli chodzi o orzecznictwo Sądu Najwyższego, na które powołał się Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku - z którego

wynika, że wykazanie w dniu 1 stycznia 1999 r. określonego w art. 184 ustawy z 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach wyłącza ponowne ustalenie tego okresu po osiągnięciu wieku emerytalnego, według zasad wynikających z art. 32 ust. 1a pkt 1 obowiązujących po dniu 1 lipca 2004 r. - dotyczy ona prawa do emerytury, a nie rekompensaty, nadto mowa jest w tych orzeczeniach o spełnieniu warunku posiadania 15 lat pracy w warunkach szczególnych na dzień 1 stycznia 1999 r., którego to warunku ubezpieczona nie spełnia. Gdyby bowiem taki warunek był przez nią spełniony, to przysługiwałoby jej prawo do emerytury w wieku obniżonym (albowiem ubezpieczona na dzień 1 stycznia 1999 r. posiada 20 lat stażu ogólnego), co z kolei zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 16 maja 2018 r., III UK 88/17) wykluczałoby prawo do rekompensaty. Konieczność spełnienia warunku stażu pracy szczególnej i stażu ogólnego na dzień wejścia w życie ustawy, wynikająca z art. 184 ust. 1 ustawy emerytalnej, oznacza niewątpliwie, że ocena posiadanego stażu pracy szczególnej dokonywana jest według przepisów obowiązujących w dniu 1 stycznia 1999 r. Niezależnie od powyższego pozwany wskazał, że prawo do rekompensaty zostało wprowadzone z dniem wejścia w życie ustawy o emeryturach pomostowych, a więc z dniem 1 stycznia 2009 r., a wówczas obowiązywał już art. 32 ust. 1a ustawy emerytalnej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego za przyjęciem trafności poglądu przedstawionego przez organ rentowy, a prezentowanego także przez część sądów powszechnych, również przemawia szereg argumentów.

Jeśli chodzi o kwestię możliwości zastosowania art. 32 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS przy ustalaniu wymiaru okresu pracy warunkach szczególnych na potrzeby rekompensaty, w orzecznictwie spotyka się stanowisko, że pogląd Sądu Najwyższego o odmowie stosowania wyżej powołanego przepisu odnosi się wyłącznie do sytuacji ubiegania się przez ubezpieczonych o prawo do emerytury w obniżonym wieku z tytułu pracy warunkach szczególnych w trybie art. 184 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 lipca 2011 r. UK 12/11, Lex nr 989126, z dnia 14 maja 2019 r. III UK 122/18, Lex nr 2655529). Jak przy tym zauważył Sąd Apelacyjny w Rzeszowie w wyroku z 6 lutego 2020 r. (III AUa 641/18, LEX nr 2809471), powszechnie obowiązującą regułą jest dokonywanie oceny uprawnień do dochodzonego świadczenia według stanu prawnego obowiązującego w dacie nabycia do niego prawa (spełnienia się wszystkich przesłanek warunkujących to uprawnienie - co potwierdzają wyroki Sądu Najwyższego: z 3 lutego 2010 r. I UK 250/09, LEX nr 585726 i z 16 lipca 2009 r., II UK 388/08. LEX nr 533107).

W świetle powyższego należałoby uznać, że skoro w realiach rozpoznawanej sprawy prawo do dochodzonej przez wnioskodawczynię rekompensaty mogło się zrealizować dopiero z chwilą nabycia przez nią prawa do emerytury w wieku powszechnym (a więc już w 2017 r.), a nadto podlegający wykazaniu okres pracy w warunkach szczególnych przypadać miał do dnia 31 grudnia 2008 r. (tak więc również obejmował okres po dniu 1 lipca 2004 r.). nic nie stało na przeszkodzie, aby przepis art. 32 ust. 1a ustawy emerytalno-rentowej znalazł swoje zastosowanie (podobnie w

wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 24 lipca 2018 r. III AUa22/18: Lex nr 2579817).

Za taką wykładnią stosowania art. 32 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS w sprawach o ustalenie prawa do rekompensaty z art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych opowiedział się również Sąd Okręgowy w Łodzi w wyroku z dnia 19 grudnia 2018 r. (VIII U 1979/18. LEX nr 2622607). Sąd ten wyjaśnił, że prawo do rekompensaty mają osoby urodzone po 1948 r., które przed 1 stycznia 2009 r. wykonywały prace w szczególnych warunkach przez co najmniej 15 lat w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu art. 32 ww. ustawy o emeryturach i rentach. Przy ustalaniu tego okresu stosuje się analogiczne zasady, jak dla wcześniejszej emerytury na podstawie art. 32 ww. ustawy o emeryturach i rentach. Zgodnie zaś z treścią art. 32 ust. 1a punkt 1 ww. ustawy o emeryturach i rentach przy ustalaniu okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał po dniu 14 listopada 1991 r. wynagrodzenie lub świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Sąd Okręgowy w Łodzi zauważył, że wprawdzie skutki wprowadzenia przepisu art. 32 ust. 1a ustawy są oczywiste dla stosunków powstałych po dniu 1 lipca 2004 r., o tyle w odniesieniu do okresów przypadających przed tą datą wyłączone jest ponowne ustalenie tego okresu według zasad wynikających z art. 32 ust. 1a punkt 1 tej ustawy obowiązujących od 1 lipca 2004 r. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2010 r. II UK 313/09). Sąd Okręgowy podkreślił że w powyższym postępowaniu Sąd Najwyższy rozpatrywał kwestię przyznania prawa do emerytury w obniżonym wieku z tytułu pracy w warunkach szczególnych, kwestię prawa do rekompensaty za pracę w warunkach szczególnych i w ocenie Sądu Okręgowego nie sposób odnieść wprosi treści powyższego orzeczenia do niniejszej sprawy. Czym innym jest bowiem prawo do emerytury w obniżonym wieku z tytułu pracy w warunkach szczególnych regulowane w ww. ustawie o emeryturach i rentach, a czym innym jest prawo do rekompensaty regulowane w ustawie o emeryturach pomostowych. Chociaż przepis art. 21 ww. ustawy o emeryturach pomostowych odnosi się wprost do okresów pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS, to jednak nie sposób pominąć treści art. 12 ustawy o emeryturach pomostowych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że jakkolwiek wskazany przepis art. 12 ustawy o emeryturach pomostowych powtarza zasadę wyrażoną w art. 32 ust. 1a ustawy emerytalnej stosowaną w odniesieniu do emerytur w obniżonym wieku z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub szczególnego charakteru wykonywanej pracy, to jednak jego brzmienie różni się od treści art. 32 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach. Przepis art. 12 ustawy o emeryturach pomostowych przewiduje bowiem, że przy ustalaniu okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w związku z ustaleniem prawa do emerytury pomostowej nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa bez względu na datę przerwy w pracy. W ocenie Sądu Okręgowego w Łodzi oznacza to, że przy ustalaniu prawa do emerytury pomostowej, jak i prawa do rekompensaty nie uwzględnia się

również okresów takiej przerwy w pracy, które przypadają przed dniem 15 listopada 1991 r. to jest przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 104, poz. 450). Wskazany przepis postanawia zatem, że stażem pracy szczególnej będzie okres trwania stosunku pracy z wyłączeniem tych okresów niewykonywania pracy za które pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe albo świadczenie z ubezpieczenia społecznego (zasilek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński albo zasiłek opiekuńczy).

W ocenie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku przytoczone powyżej rozważania Sądu Okręgowego w Łodzi trafnie zwracają uwagę na fakt; że istniejące orzecznictwo Sądu Najwyższego w przedmiocie stosowania art. 32 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS dotyczyło przyznania prawa do emerytury w obniżonym wieku z tytułu pracy w warunkach szczególnych, a nie ustalania prawa do rekompensaty za pracę w warunkach szczególnych. W braku wypowiedzi Sądu Najwyższego odnoszących się do dostrzeżonej kwestii, przy istnieniu sygnalizowanych wątpliwości, zasadne wydaje się zatem zwrócenie się do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego.

Nie sposób też nie zauważyć, że utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, z którego wynika, że wykazanie w dniu 1 stycznia 1999 r. określonego w art. 184 ustawy z 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach wyłącza ponowne ustalenie tego okresu po osiągnięciu wieku emerytalnego, według zasad wynikających z art. 32 ust. 1a pkt 1 obowiązujących po dniu 1 lipca 2004 r. odnosi się do spełnienia warunku posiadania 15 lat pracy w warunkach szczególnych na dzień 1 stycznia 1999 r.. podczas gdy przy ustalaniu prawa do emerytury pomostowej oraz rekompensaty z art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych, wymagany staż pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze ustala się na dzień 31 grudnia 2008 r. Również ta okoliczność poddaje w wątpliwość, czy orzecznictwo na gruncie art. 32 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS może znaleźć analogiczne zastosowanie w sprawie o prawo do rekompensaty. Jak słusznie wywodził pozwany organ rentowy, legitymowanie się przez ubezpieczonego, spełniającego także pozostałe warunki prawa na podstawie art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. 15-letnim okresem zatrudnienia w warunkach szczególnych na dzień 1 stycznia 1999 r. automatycznie pozbawiałoby do prawa do rekompensaty. Wątpliwości Sądu Apelacyjnego budzi zatem transponowanie zasad wynikających z orzecznictwa ukształtowanego de facto na kanwie stosowania innej instytucji prawnej do prawa do rekompensaty uregulowanego w art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych, choć niewątpliwie instytucje te są ze sobą powiązane.

Niezależnie od powyższego należy także zwrócić uwagę, co również zauważył Sąd Okręgowy w Łodzi, że ustawa o emeryturach pomostowych, na podstawie której ubezpieczona ubiega się o prawo do rekompensaty, weszła w życie w dniu 1 stycznia 2009 r., czyli w okresie gdy przepis art. 32 ust. 1a ww. ustawy o emeryturach już obowiązywał. Słuszne wydaje się założenie, że spełnienie przesłanek do ustalenia prawa do rekompensaty należy oceniać zgodnie z brzmieniem ustawy o emeryturach

i rentach obowiązującej w dacie wejścia w życie ustawy o emeryturach pomostowych.

Kontynuując rozważania, Sąd apelacyjny odwołała się do stanowiska Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim (orzekającego w innym składzie niż w przytoczonej powyżej sprawie V U 57/19), który w wyroku z 25 marca 2019 r. (V U 685/18, LEX nr 2667580) zgodził się ze poglądem, iż należy z okresu zatrudnienia w szczególnym charakterze (w tym przypadku - pracy nauczycielskiej) wyłączyć wszystkie okresy niezdolności do pracy za które wypłacane było wynagrodzenie i zasiłki chorobowe oraz okresy przebywania na urloпах dla poratowania zdrowia.

Zdaniem Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim przepis art. 12 ustawy o emeryturach pomostowych, który stanowi, że przy ustalaniu okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 4- 11, nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ma także zastosowanie przy ustalaniu prawa do rekompensaty, bowiem jak wynika z jej art. 1 ustawy określa warunki nabywania i utraty prawa do emerytur i rekompensat przez niektórych pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Przepis art. 4 pkt 5 ustawy wymienia przy tym. jako jeden z warunków prawa do emerytury pomostowej, wykonywanie przez pracownika przed dniem 1 stycznia 1999 r. prac w szczególnych warunkach lub prac w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Warunkiem przyznania rekompensaty, jak stanowi art. 21 ustawy, jest także posiadanie wymaganego okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS. a zatem także w rozumieniu art. 32 i art. 33 tej ustawy.

Z uwagi na charakter emerytur pomostowych oraz rekompensat, brak jest w ocenie Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim podstaw, by w przypadku ustalania prawa do rekompensaty nie uwzględniać art. 12 ustawy.

Jak już wskazano powyżej, Sąd Apelacyjny w Gdańsku ma duże wątpliwości, co do stosowania art. 12 ustawy o emeryturach pomostowych przy ustalaniu prawa do rekompensaty. Z jednej bowiem strony niewątpliwie przepis ten znajduje się w Rozdziale 3 zatytułowanym „Warunki nabywania i utraty prawa do emerytury pomostowej i rekompensaty”, a kolejny rozdział (Rozdział 3). z drugiej jednak strony - odwołuje się do przepisów art. 4-11 ustawy, dotyczących wprost przesłanek nabycia prawa do emerytury pomostowej. Kwestie nabycia prawa do rekompensaty reguluje zaś odrębnie art. 21 ustawy.

Powracając do motywów orzeczenia Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim, Sąd Apelacyjny wskazał, że w ocenie tego sądu przy ustalaniu nauczycielskiego stażu wnioskodawcy, nie znajduje zastosowania wykładnia art. 32 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS sprowadzająca się do stwierdzenia, że do okresu pracy w szczególnym charakterze wskazanym w art. 88 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karla Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) wlicza się okresy niezdolności do pracy z powodu choroby i macierzyństwa oraz okresy urlopu dla poratowania zdrowia udzielonego przed dniem 1 lipca 2004 r. (sprzed daty

wejścia w życie art. 32 ust. 1a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, t.j. Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.). W kwestii niezaliczenia okresu urlopu dla podratowania zdrowia i absencji chorobowych do nauczycielskiego stażu pracy Sąd Okręgowy powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 9 sierpnia 2011 r. (I UK 82/11 Legalis), stwierdzające, że:

1. W stanie prawnym obowiązującym od 1 lipca 2004 r. przy ustalaniu nauczycielskiego stażu zatrudnienia dla celów zweryfikowania nauczycielskich uprawnień emerytalnych przez nauczycieli, którzy do tego dnia nie spełnili wszystkich warunków wymaganych do nabycia prawa do emerytury nauczycielskiej, nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy nauczycielskiej, w tym okresów korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, za które nauczyciel po dniu 14 listopada 1991 r. otrzymał wynagrodzenie lub świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Dlatego po 1 lipca 2004 r. wymaganie wykonywania pracy nauczycielskiej odnosi się do okresów rzeczywistego wykonywania takiej pracy, z wyłączeniem okresów jedynie formalnego pozostawania w nauczycielskim stosunku pracy, kiedy to nauczyciel pracy tej nie wykonywał, a tym samym nie był narażony na uciążliwości związane z warunkami lub charakterem tej pracy. Zatem przy ustalaniu nauczycielskiego stażu pracy należy pominąć okresy, w których nauczyciel przebywał na urloпах dla poratowania zdrowia, a także okresy jego absencji chorobowych.

2. Zastosowanie art. 32 ust. 1 a pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.) do osób, które przed dniem 1 lipca 2004 r. nie spełniły wszystkich warunków nabycia prawa do wcześniejszej emerytury dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, nie narusza konstytucyjnych zasad równości i sprawiedliwości społecznej.

Jak wynika z powyższych rozważań, brak jest wypowiedzi Sądu Najwyższego co do tego, czy przy ustalaniu prawa do rekompensaty na podstawie art. 21 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych należy z okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze wymaganym wymiarze co najmniej 15 lat wyłączyć okresy niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby. Jednocześnie, w omawianym zakresie orzecznictwo sądów powszechnych nie jest jednolite, a przekonywające wydają się zarówno argumenty przemawiające za włączeniem tychże okresów do stażu pracy w warunkach szczególnych ustalanych na potrzeby prawa do rekompensaty, jak i argumenty przeciwne. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku jednoznacznego rozstrzygnięcia wymaga kwestia stosowania przy ustalaniu prawa do rekompensaty z tytułu pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze przepisów art. 32 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz art. 12 ustawy o emeryturach pomostowych. O ile bowiem cel wprowadzenia przez ustawodawcę instytucji rekompensaty, a w pewnym zakresie także systematyka ustawy o emeryturach pomostowych, przemawiałyby za wykładnią dopuszczającą uwzględnienie w stażu zatrudnienia w warunkach szczególnych okresów wykonywania pracy, za które wypłacono ubezpieczonemu

wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby, o tyle przede wszystkim zasada ustalania przesłanek prawa do świadczenia według stanu prawnego obowiązującego w dacie nabycia prawa wydaje się stać na przeszkodzie takiemu sposobowi ustalania stażu pracy w warunkach szczególnych na potrzeby ustalania prawa do rekompensaty z art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych.

Uwzględniając, że wyjaśnienie wyżej omówionych kwestii jest niezbędne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy - od tego zależy bowiem, czy możliwe będzie ustalenie legitymowania się przez ubezpieczoną 15-letnim okresem pracy w szczególnych warunkach, od czego z kolei zależy możliwość ustalenia jej prawa do rekompensaty na podstawie art. 21 ustawy o emeryturach pomostowych - jak również mając świadomość zaistniałego problemu jurydycznego. Sąd Apelacyjny uznał przedstawienie Sądowi Najwyższemu omówionego wyżej zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 k.p.c. za konieczne.

Wzruszenie prawomocnej decyzji organu rentowego(III UZP 4/20)

Postanowieniem z dnia 20 maja 2020 r. Sąd Apelacyjny w R. postanowił zwrócić się do Sądu najwyższego z zagadnieniem prawnym:

„czy art.114 us.1 pkt 1 u.e.r.f.u.s. może stanowić podstawę wzruszenia prawomocnej decyzji organu rentowego wydanej w oparciu o akt normatywny uznany orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego za niezgodny z Konstytucją „

a jeżeli tak , to ;

„czy jest to w tym wypadku jedyny dopuszczalny tryb postępowania czy też konkurencyjny wobec tego przewidzianego w art.145 a k.p.a. (pod jakimi warunkami)”

Sformułowane w sentencji postanowienia zagadnienie prawne, powstało przy rozpoznawaniu apelacji organu rentowego od wyroku z dnia 30 października 2019 r. Sądu Okręgowego w R., rozpatrującego odwołanie Haliny D. od decyzji z dnia 19 czerwca 2019 r. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R., którą wznowiono postępowanie w sprawie wysokości jej emerytury zakończone prawomocną decyzją z dnia 13 lutego 2014 r. , aby następnie kolejną decyzją z tej samej daty odmówić uchylecia wyżej wymienionej decyzji przy jednoczesnym stwierdzeniu wydania jej z naruszeniem prawa.

Sąd Apelacyjny, powziął istotną wątpliwość prawną wyrażoną w sentencji postanowienia , sprowadzającą się w istocie do przesądzenia jaki jest właściwy tryb postępowania do wzruszenia prawomocnej decyzji organu rentowego wydanej w oparciu o akt normatywny uznany orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego za niezgodny z Konstytucją. A więc czy w tym wypadku podstawę tę stanowić ma- tak jak podnosi skarżący organ rentowy- wyłącznie art. 145a § 1 k.p.a. czy też - jak uznał Sąd I instancji - art. 114 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalno-rentowej, a może (i tego dotyczy druga część postawionego pytania) są to dwa konkurencyjne tryby, które można skutecznie w zależności od określonych warunków (jakich ? - w tym zakresie rodzą się także poważne wątpliwość tutejszego sądu).

Sąd Apelacyjny podkreślił , że za zadaniem tak postawionych pytań przemawia

waga poruszanego problemu tj. fakt, że tysiące kobiet z rocznika 1953 po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 6 marca 2019r. P 20/16, znalazły się w sytuacji analogicznej do wnioskodawczyni, przy obstrukcji legislacyjnej dotyczącej senackiego projektu zmian do ustawy o emeryturach i rentach z FUS, który utknął w sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny , a który miał sanować skutki niekonstytucyjnego przepisu i to w pełnym jego zakresie , a więc także wobec kobiet z rocznika 1953, które nabyły prawo do emerytury w obniżonym wieku nie tylko na podstawie objętego oceną Trybunału art. 46 w zw. z art. 29 w ustawy emerytalno-rentowej , ale też tych , które pobierały emerytury w obniżonym wieku na podstawie art. 50, art. 50a , art. 50e, art. 184 ustawy emerytalno-rentowej, czy art.88 ustawy Karta Nauczyciela. Istotne jest także niejednolite orzecznictwo sądów powszechnych w poruszanej kwestii, co prowadzi do dalszego różnicowania świadczeniobiorców. W aspekcie tego ostatniego stwierdzenia odnotować więc przyjdzie, że na przykład w wyrokach Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia : 8 stycznia 2020r. III AUa 502/19, Lex nr 2847163, 25 lutego 2020r. , III AUa 808/19, Lex nr 2847162, czy 4 marca 2020r., III AUa 1074/19, Lex nr 2956638 reprezentowany jest pogląd, o konieczności wzięcia przez pozwany organ rentowy pod uwagę każdego możliwego sposobu rozpatrzenia żądania przeliczenia emerytury w oparciu o wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 marca 2019r. P 20/16 , który mógłby umożliwić przywrócenie stanu zgodnego z Konstytucją, tak więc i w trybie art. 114 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i w emeryturach i rentach FUS, przy czym w ocenie tego Sądu powołany wyrok Trybunału stanowi „nową okoliczność” w rozumieniu ww. przepisu, przy powołaniu się na orzecznictwo Sądu Najwyższego ukształtowane na gruncie art. 114 ustawy emerytalno-rentowej stanowiące o pojęciu nowych okoliczności jako dotyczących nie tylko sfery faktów , ale też i prawa, jak również wskazujące na konieczność wyeliminowania z porządku prawnego obiektywnie błędnej decyzji bez względu na to , z jakich przyczyn błędność ta wystąpiła, przy jednoczesnym szerokim ujęciu pojęcia błędu organu rentowego (m.in. podsumowujący to zagadnienie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2016r., I UK 333/15, lex nr 2120891). W konsekwencji, więc powyższego Sąd Apelacyjny w Białymstoku uznaje, że w przypadku odwołania od decyzji ZUS wznowiającej postępowanie w trybie art. 145a § 1 k.p.a., ale odmawiającej uchylecia wadliwej decyzji z uwagi na upływ 5 letniego terminu (art. 146 § 1 k. p .a) istnieje możliwość weryfikacji tego stanowiska Zakładu w postępowaniu sądowym w oparciu o powołany wyżej przepis tj. art. 114 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, przy przyjęciu w tym zakresie tzw. skargi na milczenie organu rentowego co w konsekwencji prowadzi do wydania orzeczenia na podstawie art. 477¹⁴ § 3 k.p.c. Podobny pogląd wyrażony został przez Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 12 marca 2020r. III AUa 819/19, Lex nr 2895402, jakkolwiek w tym wypadku już bez pogłębionych rozważań co do formy i podstawy prawnej orzeczenia sądowego. Liczne są także orzeczenia sądów okręgowych , które stanowią o konieczności stosowania art. 114 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS do oceny wniosków kobiet z rocznika 1953 o przeliczenie świadczenia w oparciu o wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 6 marca 2019r. P 20/16 , przy czym sądy te różnią się co do tego czy w sprawie z odwołania od decyzji ZUS wydanej w trybie art. 145a § 1 k.p.a.

możliwa jest zmiana tej decyzji przy zastosowaniu właściwego dla danej sprawy trybu wznowieniowego przewidzianego w ww. art. 114 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalno-rentowej, czy też konieczny jest sformułowany wprost taki wniosek odwołującej się. Stąd różnego rodzaju rozstrzygnięcia, w których w jednym przypadku sądy zmieniają zaskarżoną decyzję ZUS przyznając prawo do przeliczenia emerytury z pominięciem zakwestionowanego przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 6 marca 2019 r. P 20/16 przepisu (m.in. wyroki: Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 7 października 2019 r. V U 317/19 , Lex nr 2747862, Sądu Okręgowego w Łomży z dnia 18 października 2019 r. III U 428/19, Lex nr 273248, Sądu Okręgowego w Zielonej Górze z dnia 31 października 2019r.IV U 1046/19, Lex nr 274805 czy Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 21 listopada 2019r. , VIII U 2739/19, Lex nr 2752514) w innych zaś razach bądź to umarzają postępowanie, uznając zbędność wyrokowania przy jednoczesnym przekazaniu wniosku odwołującej się o przeliczenie emerytury w trybie art. 114 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalno-rentowej do rozpoznania organowi rentowemu (tak m.in. w nie publ. postanowieniach Sądu Okręgowego w Przemyślu z dnia 12 czerwca 2019 r. III U 307/19 , i IIIU 298/19), względnie oddalają odwołanie z przekazaniem wyżej wymienionego wniosku do rozpoznania organowi rentowemu (tak z kolei m. in. w nie publ. wyrokach Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 20 grudnia 2019 r. IV U 119/19 i IV U 1163/19). Równocześnie odnotować przyjdzie, że w powołanych w pierwszej kolejności wyrokach sądy są także niekonsekwentne bo rozstrzygając o czasookresie, za który przysługiwać ma wyrównanie emerytury, raz stanowią, że ma być to okres 3 letni, przewidziany w art. 133 ust. 1 pkt 2 ustawy emerytalno-rentowej (tak np. zawyrokowały w powołanych wyżej wyrokach: Sąd Okręgowy w Łomży oraz Sąd Okręgowy w Łodzi) innym razem, że przeliczenie emerytury przysługuje dopiero od miesiąca złożenia wniosku (tak w powołanym wyżej wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy), a jeszcze w innym wypadku, że wyrównanie dotyczyć ma całego okresu poczynając od daty wydania wadliwej decyzji , przy podkreśleniu konieczności pełnej w tym zakresie restytucji (taki pogląd wyrażony został m.in. w uzasadnieniu zaskarżonego w niniejszej sprawie wyroku Sądu Okręgowego w Rzeszowie, jakkolwiek nie znalazł on swego odzwierciedlenia w jego sentencji). Jednocześnie w orzecznictwie sądów powszechnych dotyczących omawianego zagadnienia rysuje się zgoła odmienny pogląd o braku możliwości wzruszenia prawomocnej decyzji organu rentowego wydanej w oparciu o niekonstytucyjny art. 25 ust. 1b ustawy emerytalno-rentowej wobec kobiet z rocznika 1953, które nabyły prawo do wcześniejszej emerytury na podstawie art. 46 ww. ustawy w trybie art. 114 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, co prowadzi do oddalenia odwołań od decyzji ZUS wydawanych w trybie art. 145a k.p.a. odmawiających uchylenia wadliwych decyzji z powodu upływu 5 letniego terminu z art.146 § 1 k. p .a (i tu tytułem przykładu powołać można wyroki: Sądu Okręgowego w Tarnobrzegu z dnia 29 października 2019 r., III U 1585/19 , Sądu Okręgowego w Krośnie z dnia 22 października 2019 r., IV U 621/19, Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 27 listopada 2019 r., IV U 128/19 czy wyroki tutejszego Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie : z dnia 16 kwietnia 2020 r. III AUa 886/19 czy 6 maja 2020 r. III AUa 1024/19) . Generalnie w orzeczeniach tych przyjmuje się, że w świetle brzmienia art. 190 ust. 4 Konstytucji RP jedynym możliwym trybem wznowienia postępowania po wyroku

Trybunału Konstytucyjnego z 6 marca 2019r. P 20/16 jest ten przewidziany w przepisach k.p.a. (przy podkreśleniu, że powyższe stwierdził też wprost w uzasadnieniu ww. rozstrzygnięcia sam Trybunał Konstytucyjny) , a to wobec braku odpowiednich w tym względzie regulacji w przepisach ustawy emerytalno-rentowej rodzącego konieczność odpowiedniego w tym względzie stosowania przepisów k.p.a. ,poprzez art. 124 ustawy o emeryturach i rentach FUS i art. 180 k.p.a. (przy dodatkowym wskazaniu na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2014r. III UZP 3/13, Lex nr 1455747) Jednocześnie w orzeczeniach tych uwypukla się rolę i obowiązek ustawodawcy do przyjęcia stosownych rozwiązań legislacyjnych mających na celu pełną sanację skutków stosowania przez ZUS niekonstytucyjnego przepisu i to wobec wszystkich uprawnionych świadczeniobiorców .

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie zdecydowanie opowiada się za tym drugim z zaprezentowanych poglądów .Rozumiejąc bowiem doskonale intencje sądów, które chcą, aby obiektywnie słuszne - w świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 6 marca 2019r. P 20/16- żądania kobiet z rocznika 1953 przeliczenia emerytur w wieku powszechnym z pominięciem deregowanego ww. wyrokiem Trybunału przepisu , znalazły pełne uskutecznienie niezależnie od tego kiedy doręczona została wadliwa decyzja Zakładu , nie można nie zauważać , że argumentacja użyta na uzasadnienie przyjętych przez te sądy rozstrzygnięć jest nader karkołomna , stanowiąc w ocenie tu. Sądu swoistą nadinterpretację prawa nie mówiąc też o tym , że sądy te nie do końca przewidują skutki tego rodzaju orzeczeń.

Tak więc już na wstępie przypomnieć należy, że stosownie do art. 190 ust. 4 Konstytucji RP orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego stanowi podstawę do wznowienia postępowania, uchylecia decyzji lub innego rozstrzygnięcia na zasadach i w trybie określonych w przepisach właściwych dla danego postępowania. Tym samym racjonalny ustawodawca odniósł się wprost do regulacji które przewidują samodzielną i szczególną podstawę wznowienia postępowania jaką jest wydanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego, wymienioną *expressis verbis* w przepisach w k.p.c. (art. 401¹) k.p.a. (art. 145 a) k.p.k. (art. 540) k.p.w. (art. 113 § 1 odsyłający do art. 540 k.p.k.) czy w końcu Ordynacji podatkowej (art. 240 § 1 pkt 8) . Tymczasem przepisy ustawy o emeryturach i rentach z FUS nie zawierają regulacji odnoszącej się wprost do możliwości wzruszenia prawomocnych decyzji organu rentowego wydanych w oparciu o akt normatywny uznany orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego za niezgodny z Konstytucją , przy czym dodatkowo art. 114 ww. ustawy przewidujący możliwość ponownego ustalenia prawa do świadczenia lub jego wysokości nie jest wznowieniem postępowania *sensu stricto* (por uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2003r. III UZP 5/03, OSNP 2003/18/442). Z istoty swej instytucja ta służy też innym celom , nie mówiąc już o tym, że nie jest ograniczony jakimkolwiek terminem i wykorzystuje mało rygorystyczne podstawy (bliżej na ten temat , jak również na temat wzajemnych relacji pomiędzy omawiana instytucją a przepisami k.p.a. w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2011r. , III UZP 1/117 , OSNP 2012/5 - 6/68) . W konsekwencji, więc powyższego , stosownie do art. 124 ustawy o emeryturach i rentach FUS , przy dodatkowym uwzględnieniu brzmienia art. 180 k.p.a., podstawę wzruszenia prawomocnej decyzji organu

rentowego wydanej w oparciu o akt normatywny uznany orzeczeniem

Trybunału Konstytucyjnego za niezgodny z Konstytucją stanowić może jedynie art. 145a k. p. a. Takie też stanowisko zajął wprost Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 10 stycznia 2014r. III UZP 3/13, Lex nr 1455747 odnosząc się do trybu wznowienia postępowania w sprawach ubezpieczeniowych po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 listopada 2012r. K2/12 .

W tym miejscu dodatkowo podkreślić należy, że, gdyby nawet rozpatrywać możliwość wzruszenia tego rodzaju prawomocnej decyzji w trybie art. 114 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalno-rentowej to niewątpliwie wyrok Trybunału Konstytucyjnego nie może stanowić nowego w sprawie dowodu w rozumieniu wyżej powołanego przepisu. Nie jest też nowym faktem (w aspekcie powołanych tam „nowych okoliczności”), który mógłby uzasadniać ponowne rozpoznanie sprawy . W tym miejscu właściwe będzie też przywołanie stanowiska samego ETPCz , który w sprawie skargi H.E. przeciwko Republice Federalnej Niemiec - skarga nr 12866/87 wyraził pogląd, że stwierdzenie jego wyrokiem naruszenia postanowień Konwencji nie stanowi „ nowego faktu „ uzasadniającego w świetle prawa krajowego wznowienia postępowania . Nie można przy tym nie zauważać - na co trafnie zwrócił uwagę w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 lutego 2012r. K 5/11 Trybunał Konstytucyjny- że brak precyzyjnego rozróżnienia między „ nowymi dowodami „ a „ujawnionymi okolicznościami „ prowadzi w pewnych wypadkach do dowolnej rekwalfikacji okoliczności i dowodów stanowiących podstawę wzruszenia prawomocnych decyzji organów rentowych, dlatego też nie należy nadużywać posługiwania się tego rodzaju niedookreślonym pojęciem. Gdy zaś idzie o przywoływane przez sądy powszechne na uzasadnienie swej racji o stosowaniu omawianego przepisu w aspekcie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 marca 2019r. P 20/16 orzecznictwo Sądu Najwyższego różnicujące „okoliczności faktyczne” od „okoliczności sprawy” te ostatnie także w aspekcie stosowania prawa (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 17 sierpnia 2016r.I UK 333/15, lex nr 2120891) , to zauważyć przyjdzie , że przyjmowany przez Sąd Najwyższy szeroki kontekst „nowych okoliczności” nigdy nie dotyczył jednak sytuacji wzruszenia prawomocnej decyzji organu rentowego wskutek wydania wyroku Trybunału Konstytucyjnego stwierdzającego niezgodność z Konstytucją przepisu, jaki stanowił podstawę jej wydania . Co najwyżej pojęcie to odnoszone było do błędnej wykładni stosowanego przez organ rentowy przy wydaniu decyzji prawa, która to błędność ujawniona została w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r. III UZP 1/05 , OSNP 2005/24/395). Konkretnie zaś stanowisko to było skutkiem podjętej przez Sąd Najwyższy w dniu 29 października 2002 r. uchwały III UZP 7/07 , OSNP 2003/2/42 dotyczącej zasad ustalania wysokości emerytury na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalno-rentowej tj. przy uwzględnieniu w części socjalnej świadczenia kwoty bazowej obowiązującej w dacie zgłoszenia wniosku emerytalnego. W konsekwencji zaś powyższego posłużeńie się w tym wypadku przez Sąd Najwyższy pojęciem błędu organu rentowego w rozumieniu art. 133 ust. 1 pkt 2 ustawy o emeryturach i rent z FUS (w szerokim znaczeniu tego pojęcia określonym m.in. uchwałą składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1995r. II UZP 28/90, OSNAPIUS 1995/19/242).Odnosząc powyższe stwierdzenia na grunt

przedmiotowych rozważań zauważyć zaś przyjdzie że w omawianej sytuacji objętej wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 marca 2019 r. P 20/16 w żadnym razie nie mamy do czynienia z błędem w stosowaniu prawa przez pozwany organ rentowy przy wydawaniu prawomocnej decyzji opartej na zakwestionowanym przez Trybunał art. 25 ust. 1 b, ustawy emerytalno-rentowej. W tym bowiem wypadku nie była to kwestia wykładni prawa, ale tylko i wyłącznie stosowania przez organ rentowy przepisu, nadto rangi ustawowej, który korzystał z domniemania konstytucyjności. Tym samym nie można przypisać pozwanemu Zakładowi jakiegokolwiek nieprawidłowości w pierwotnym ustaleniu wysokości emerytur w wieku powszechnym kobiet z rocznika 1953. Ta uwaga jest zaś o tyle istotna, że sądy, które decydują się na zastosowanie art. 114 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach rentach FUS ,w różny sposób określają zakres restytucji (co odnotowano już wyżej) raz, przyjmując, że wyrównanie świadczenia dotyczyć ma okresu: od miesiąca złożenia wniosku o przeliczenie emerytury w oparciu o wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 6 marca 2019r. P 20/16 innym razem 3 lata wstecz od dnia złożenia tak określonego wniosku , stosownie do powołanego wyżej art. 133 ust. 1 pkt 2 ustawy emerytalno-rentowej , czy w końcu - jak w przedmiotowej sprawie - za cały okres począwszy od daty wydania wadliwej decyzji, przy podkreśleniu retroaktywnych skutków orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego , oraz konieczności pełnej sanacji wadliwego stanu rzeczy .

W tym kontekście koniecznym się staje nawiązanie do drugiego z zadanych pytań. Dla Sądu Apelacyjnego oczywistym jest bowiem, że w przypadku wznowienia postępowania w trybie art. art. 145a k.p.a. skutkującego uchynieniem decyzji pierwszorzadowej - w sytuacji potwierdzenia, że odmowa zastosowania zdyskredytowanego co do swej konstytucyjności przepisu (tj. art. 26 ust. 1 b ustawy emerytalno-rentowej) doprowadzi do zwiększenia wysokości emerytury (a z praktyki tutaj. Sądu wiadomym jest, że nie jest to regułą) wyrównanie emerytury winno obejmować cały okres wypłaty zaniżonego świadczenia (por. m.in. w powołanym już wcześniej postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2014 r. , III UZP 3/13, Lex nr 145747) . Z kolei przy przyjęciu trybu „wznowieniowego” z art. 114 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, przy odrzuceniu błędu organu rentowego niemożliwe staje się wyrównanie świadczenia za cały okres wsteczny, zaś przy błędzie (choć tutaj. Sąd w żaden sposób nie może się go doszukać) za jedynie limitowany okres 3 lat.

Należałoby zatem przesądzić, który tryb wzruszenia prawomocnych decyzji ZUS w oparciu o wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 6 marca 2019r. P 20/16 jest właściwy (bo w jednym i drugim wypadku oczekiwanym rezultatem jest uchynienie wadliwej decyzji i przeliczenie emerytury , stąd zdaniem tutaj. Sądu nie ma większego znaczenia sposób sformułowania przez wnioskodawczynię wniosków inicjujących tego rodzaju postępowania, a co za tym idzie uprawnienie sądów do merytorycznego rozpoznania odwołań bez konieczności kierowania rzekomych wniosków odwołujących się o przeliczenie świadczenia w trybie art. 114 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalno-rentowej do rozpoznania organowi rentowemu , tym bardziej w świetle utrwalonego poglądu o braku związania sądu wskazaną w zaskarżonej decyzji podstawą prawną) i czy jest to właściwość wyłączna czy też konkurencyjna wobec tej

przewidzianej w przepisach k.p.a. i na jakich warunkach. Gdyby bowiem uznać, że wyłącznie właściwym jest tryb przewidziany w ustawie o emeryturach i rentach z FUS, to trzeba sobie zdawać sprawę z ograniczonego zakresu restytucji z drugiej zaś z faktu różnicowania świadczeniobiorców na tych którzy z tego trybu ewentualnie skorzystają i tych , którzy mogą uzyskać pełną restytucję przy wznowieniu postępowania w trybie art. 145 a k.p.a. a co do których Zakład uchyla w tym trybie decyzje pierwszorzadowe. Z kolei gdyby założyć, że oba te tryby są konkurencyjne, to z przyjętych przez sądy powszechne w omawianych sprawach rozstrzygnięć wynika, że zastosowanie trybu z art. 114 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS uzależnione jest jedynie od braku możliwości uchylenia przez ZUS w trybie k.p.a. pierwszorzadowej decyzji , na skutek upływu 5 letniego terminu od jej doręczenia . Ta jednak koncepcja wydaje się zupełnie nieuprawniona.

Reasumując, z tych wszystkich wyżej naprowadzonych względów, należałoby zdaniem Sądu Apelacyjnego opowiedzieć się za wyłącznie jednym właściwym trybem do wzruszenia prawomocnych decyzji ZUS w oparciu o wyrok Trybunału Konstytucyjnego i winien być to ten przewidziany w art. 145 a k.p.a. W przeciwnym bowiem razie zapanuje zupełny chaos prawny, który może mieć swoje konsekwencje w przyszłości w odniesieniu do innych decyzji ZUS niż te, których dotyczy wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 6 marca 2019 r. P 20/16 (czego także należy mieć pełną świadomość) . Gdy zaś idzie o sytuację kobiet z rocznika 1953, które z uwagi na upływ 5 letniego terminu z art.146 § 1 k. p .a nie mogą liczyć na uchylenie pierwszorzadowej wadliwej decyzji przez ZUS, to zauważyć należy , że stwierdzenie przez organ rentowy, że decyzje te wydane zostały z naruszeniem prawa (stosownie do art. 151 § 2 k. p .a) uprawnia je do wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym przeciwko Skarbowi Państwa na podstawie art 417¹ k.c.

II. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Ewa Przedwojska

Sprawy z zakresu prawa pracy

Wypowiedzenie zmieniające

Wyrok SN z dnia 3 września 2019 r., I PK 105/18

Sędzia spraw. K. Gonera

Powierzenie pracownikowi innej pracy „na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym” - w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy (art. 42 § 4 k.p.) - może oznaczać, że w jednym roku kalendarzowym praca inna niż określona w umowie o pracę zostanie powierzona pracownikowi na okres do 3 miesięcy (nie dłuższy niż 3 miesiące) i w kolejnym (bezpośrednio następnym) roku kalendarzowym również na okres do 3 miesięcy (nie dłuższy niż 3 miesiące), co ostatecznie spowoduje, że w szczególnych sytuacjach (uzasadnionych potrzebami pracodawcy) powierzenie innej pracy obejmie łącznie okres następujących kolejno po sobie 6 miesięcy (od 1 października jednego roku do 31 marca następnego roku). Nie narusza to art. 42 § 4 k.p. ani nie stanowi obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jeżeli wymagają tego usprawiedliwione, obiektywnie istniejące potrzeby pracodawcy.

Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy może służyć w szczególności przygotowaniu się pracodawcy do dokonania właściwej czynności prawnej, uzasadnionej zmianami organizacyjnymi (zmianami w strukturze zakładu pracy, zmianami schematu organizacyjnego i regulaminu, w tym likwidacją stanowiska pracy zajmowanego dotychczas przez pracownika), czyli wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1-2 k.p.), zwłaszcza gdy pracodawca ma świadomość, że pracownik jest szczególnie chroniony - np. jako działacz związkowy (członek zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazany przez tę organizację jako jej przedstawiciel reprezentujący zakładową organizację związkową w relacjach z pracodawcą) oraz jako radny rady gminy - a zatem przygotowanie się do wypowiedzenia mu warunków pracy musi trwać ze względu na konieczność uzyskania zgody właściwego organu.

Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem

Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2020 r., II PK 142/18

Sędzia spraw. K. Staryk

Zawarte w art. 45 § 1 *in fine* k.p. roszczenia: o przywrócenie do pracy (dopuszczenie do pracy) oraz o odszkodowanie z tytułu naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę, mają charakter alternatywy rozłącznej. Oznacza to, że po dokonaniu wyboru jednego z tych roszczeń i doprowadzeniu do jego prawomocnego zasądzenia, uniemożliwia to domaganie się w skardze kasacyjnej dodatkowo (oprócz zasądzonego odszkodowania) również przywrócenia do pracy.

Wypadek przy pracy – roszczenia uzupełniające

Wyrok SN z dnia 17 lipca 2019 r., I PK 68/18
Sędzia spraw. K. Gonera

1. Zadośćuczynienie za krzywdę jest świadczeniem przyznawanym jednorazowo, ma charakter całościowy i stanowi rekompensatę za wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne zarówno te, których poszkodowany już doznał, jak i te, które w związku z doznaniem uszkodzeniem ciała lub rozstrojem zdrowia mogą z dużym prawdopodobieństwem wystąpić u niego w przyszłości. Rozgraniczyć należy sytuacje, w których doznane urazy zostały wyleczone i nie będą miały dalszych negatywnych skutków i wpływu na życie poszkodowanego w przyszłości, od tych, w których urazy będą powodowały dalsze cierpienia i krzywdę oraz będą rzutowały na poziom życia i jego jakość. W tej drugiej sytuacji analiza skutków musi być szczególnie wnikliwa, skoro poszkodowany będzie mógł w przyszłości ubiegać się o ewentualne uzupełniające zadośćuczynienie tylko w zakresie takich następstw czynu niedozwolonego, które w dacie orzekania przez sąd były nieprzewidywalne.

2. Ocenie podlega całokształt okoliczności związanych z rozmiarem doznanych cierpień fizycznych i psychicznych, a nie jedynie ostatecznie ustalony stopień trwałego uszczerbku na zdrowiu. Kwestia stopnia trwałego uszczerbku na zdrowiu nie może mieć decydującego znaczenia przy ustalaniu rozmiaru krzywdy. Stopień uszczerbku na zdrowiu nie może być przyjmowany jako decydująca przesłanka ustalenia wysokości zadośćuczynienia spowodowanego wypadkiem.

3. Na wysokość zadośćuczynienia nie może mieć decydującego wpływu zachowanie stopnia zdolności lub niezdolności do zarobkowania, lecz przede wszystkim rozmiar cierpień fizycznych i psychicznych oraz poczucie krzywdy poszkodowanego.

Podróż służbowa

Wyrok SN z dnia 9 maja 2019 r., I PK 32/18
Sędzia spraw. K. Gonera

Ryczałt za nocleg z tytułu podróży służbowej, należny kierowcy zatrudnionemu w międzynarodowym transporcie drogowym, określony w aktach wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy (np. regulaminie) albo w umowie o pracę nie musi odpowiadać wysokością ryczałtom uregulowanym w rozporządzeniu Ministra Pracy i

Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r., przysługującym pracownikom sfery budżetowej (rządowej i samorządowej) odbywającym incydentalne podróże służbowe, należy się jednak pracownikowi nawet wtedy, gdy pracodawca zapewnił mu miejsce do spania w odpowiednio przystosowanej kabinie pojazdu.

Nauczyciel - rodzaj stosunku pracy

Wyrok SN z dnia 27 lutego 2020 r., III PK 186/18
Sędzia spraw. H. Kiryło

Gdy szkoła dysponuje liczbą godzin ponadwymiarowych pozwalających na utworzenie nowego etatu nauczycielskiego i nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony (art. 10 ust. 4 KN) nie można na podstawie art. 10 ust. 7 KN zatrudnić nauczyciela na trzeci rok z rzędu na umowę na zastępstwo.

Stosunek pracy na podstawie powołania

Wyrok SN z dnia 10 marca 2020 r., I PK 50/19
Sędzia spraw. K. Gonera

1. Sprawę o odszkodowanie za nienawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania po wygraniu przez kandydata konkursie na stanowisko dyrektora samorządowej jednostki kultury rozpoznaje w pierwszej instancji sąd pracy w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.). Sprawy takiej nie da się zakwalifikować do żadnej z kategorii spraw wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 lit a k.p.c. Przepisy o składzie sądu powinny być interpretowane ściśle. Wyjątki z art. 47 § 2 pkt 1 lit a k.p.c. nie mogą być interpretowane rozszerzająco.

2. Stosunek pracy dyrektora samorządowej jednostki kultury jest nawiązywany na podstawie powołania (art. 15 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1983 ze zm.). Nie oznacza to jednak, że do rozszkolenia kandydata na to stanowisko, który wygrał konkurs, o odszkodowanie za odmowę nawiązania z nim stosunku pracy z powołania należy stosować art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. w związku z art. 68 § 1 i art. 69 k.p. Podstawą domagania się w takiej sytuacji odszkodowania są przepisy Kodeksu cywilnego (przede wszystkim art. 415 i nast. k.c. ewentualnie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

3. W sprawie o odszkodowanie za odmowę nawiązania stosunku pracy z powołania z kandydatem na stanowisko dyrektora samorządowej jednostki kultury, który wygrał konkurs na to stanowisko, legitymowany biernie jest niedoszły pracodawca (samorządowa jednostka kultury), a nie jednostka samorządu terytorialnego, która organizowała konkurs (np. miasto albo gmina), albo jej organ (prezydent lub burmistrz miasta, wójt gminy).

Zakaz konkurencji

Wyrok SN z dnia 20 lutego 2020 r., I PK 241/18
Sędzia spraw. R. Spyt

Dopuszczalne jest wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku zawieszającego (art. 89 k.c.), uzależniającego powstanie skutków czynności prawnej (umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy) od oświadczenia pracodawcy złożonego najpóźniej w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę.

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika

Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2019 r., I PK 210/18
Sędzia spraw. K. Gonera

1. Samowolne opuszczenie przez pracownika miejsca pracy przed zakończeniem godzin pracy – bez usprawiedliwionej przyczyny i bez uzyskania zgody przełożonego – może być potraktowane (w konkretnych okolicznościach faktycznych danej sprawy) jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (ustalonego w zakładzie czasu pracy, regulaminu pracy oraz porządku – art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.), jeżeli pracownikowi można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

2. Konieczność udania się pracownika do lekarza z powodu złego samopoczucia, potwierdzonego następnie stosownym zaświadczeniem lekarskim (zwolnieniem od pracy z powodu choroby), może stanowić usprawiedliwienie (wykluczać winę) pracownika, chociaż jego zachowanie (samowolne opuszczenie pracy bez zgody przełożonego) było formalnie bezprawne.

Wyrok SN z dnia 12 marca 2020 r., II PK 192/18
Sędzia spraw. B. Bieniek

W przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika za najbardziej zgodny ze standardami konstytucyjnymi należy uznać mieszany system odpowiedzialności pracodawcy, to jest kontraktowy w myśl k.p., bez konieczności wykazywania szkody, deliktowy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., w zakresie szkód przekraczających wysokość odszkodowania z art. 58 k.p.

Wynagrodzenie za pracę - gotowość do pracy

Wyrok SN z dnia 11 lutego 2020 r., I PK 236/18
Sędzia spraw. B. Bieniek

Dyżur pod telefonem w rozumieniu art. 98 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jedn. tekst Dz. U. z 2020 r., poz. 295) uprawnia pracownika (w tym ordynatora oddziału) do wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych (art. 98 ust. 2 tej ustawy).

Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

Ubezpieczenie społeczne twórców

Wyrok SN z dnia 1 października 2019 r., I UK 192/18
Sędzia spraw. K. Gonera

1. Samo wykonywanie działalności twórczej lub artystycznej nie wystarcza do powstania obowiązku ubezpieczenia społecznego z tego tytułu (art. 8 ust. 6 pkt 2, art. 8 ust. 7 i 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Prowadzona przez zainteresowanego działalność musi zostać uznana za działalność twórczą lub artystyczną i dopiero wtedy stanowi tytuł do objęcia go ubezpieczeniem społecznym. Uznanie takie następuje w formie decyzji Komisji do spraw Zaopatrzenia Emerytalnego Twórców, działającej przy ministrze właściwym do spraw kultury (obecnie jest to Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego). Dopiero po uzyskaniu decyzji Komisji stwierdzającej, że prowadzona działalność ma charakter twórczy lub artystyczny, osoba wykonująca tę działalność może zgłosić się do ubezpieczeń społecznych z tego właśnie tytułu. Decyzja ta ma charakter deklaratoryjny, jednak bez jej wydania organ rentowy nie może przyjąć do ubezpieczenia zgłoszenia prowadzenia działalności twórczej.

2. O tym, czy działalność pozarolniczą może być uznana za działalność twórczą, nie decyduje organ rentowy. Postępowanie przed Komisją do spraw Zaopatrzenia Emerytalnego Twórców jest właściwym miejscem do wykazywania przez zainteresowanego, że jego działalność ma charakter działalności twórczej. Nie może o tym decydować organ rentowy, który nie ma odpowiednich kompetencji ani instrumentów do dokonania oceny czy określona działalność zawodowa ma charakter działalności twórczej.

Renta rodzinna

Wyrok SN z dnia 22 października 2019 r., I UK 231/18
Sędzia spraw. K. Gonera

Podsumowując, przewidziany w art. 68 ust. 1 pkt 3 ustawy emerytalnej warunek nabycia prawa do renty rodzinnej bez względu na wiek jest spełniony, jeżeli - mimo całkowitej niezdolności do pracy powstałej przed 25-tym rokiem życia - dziecko zmierzało do ukończenia nauki (podejmowało takie starania, mimo przeszkód wynikających z jego stanu zdrowia). Jego całkowita niezdolność do pracy ma powstać w okresie trwającym do ukończenia nauki, który biegnie do czasu ukończenia na przykład nauki w szkole średniej (choćby w technikum zaocznym dla dorosłych), nie dłużej jednak niż do ukończenia 25-tego roku życia, przy czym proces kontynuowania nauczania nie musi być nieprzerwany.

Za kontynuowanie nauki uznaje się bowiem niektóre usprawiedliwione przerwy w faktycznym jej pobieraniu (na przykład związane ze stanem zdrowia). Prawo do renty rodzinnej przysługuje dziecku uczącemu się w szkole także w okresach przerw w nauce, jeżeli nauka jest następnie kontynuowana z intencją jej ukończenia.

Wyrok SN z dnia 18 września 2019 r., I UK 184/18
Sędzia spraw. K. Gonera

Ustawa o emeryturach i rentach z FUS nie zawiera definicji użytego w jej art. 68 ust. 2 pojęcia (zwrotu) „będąc na ostatnim roku studiów”. W judykaturze przyjmuje się w związku z tym, że określenie ostatniego roku studiów następuje na podstawie regulaminu studiów. Wprawdzie regulamin studiów nie ma charakteru normatywnego i nie należy do konstytucyjnie określonych źródeł prawa (art. 87 Konstytucji RP), to jednak musi być uznany za akt prawny konkretyzujący i uściślający znaczenie sformułowania „ostatni rok studiów w szkole wyższej”, zamieszczonego w art. 68 ust. 2 ustawy emerytalnej.

Organizacja studiów bazuje na pojęciu roku akademickiego, a nie roku kalendarzowego. Rok akademicki trwa od 1 października do 30 września następnego roku kalendarzowego. Oznacza to, że do 30 września student jest na poprzednim roku studiów, a od 1 października na kolejnym roku. Ostatni rok studiów zaczyna się 1 października - może trwać jeden semestr (tylko zimowy) i kończyć się wiosną (np. 31 marca) albo może trwać dwa semestry (zimowy i letni) i kończyć się wraz z końcem roku akademickiego (czyli 30 września).

Szczególna (wyjątkowa) regulacja art. 68 ust. 2 ustawy emerytalnej nie pozwala na dokonywanie wykładni rozszerzającej i oznacza, że prawo do ochrony ubezpieczeniowej zostaje przedłużone tylko do zakończenia tego konkretnego (ostatniego) roku studiów, jeżeli uprawniony ukończył 25 lat, studiując na ostatnim roku studiów szkole wyższej. Jeżeli uprawniony kończy 25 lat życia, będąc nie na ostatnim roku studiów, lecz na przedostatnim, wówczas prawo do renty rodzinnej ustaje z chwilą ukończenia przez niego 25 lat. Warunkiem przedłużenia ochrony jest ukończenie przez uprawnionego 25 lat na ostatnim roku studiów, a termin końcowy tej ochrony wyznacza data zakończenia tego konkretnego roku akademickiego studiów w szkole wyższej według statutu uczelni wyższej albo regulaminu studiów.

Wcześniejsza emerytura

Uchwała 7 sędziów SN z dnia 28 listopada 2019 r., III UZP 5/19
Sędzia spraw. K. Gonera

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

Renta z tytułu niezdolności do pracy

Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2020 r., II UK 194/18
Sędzia spraw. K. Staryk

1. Obowiązkiem sądu, który przyznaje odwołującemu się prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy jest precyzyjne ustalenie nie tylko daty początkowej powstania niezdolności do pracy, ale także ustalenie (sprawdzenie) z urzędu na podstawie art. 100 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - dat wypłacania ubezpieczonemu świadczenia rehabilitacyjnego oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wypłacanego na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

2. W sytuacji istnienia ciągłej niezdolności do pracy, gdy po rozpoznaniu wniosku ubezpieczonego o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, organ rentowy przyznaje wnioskodawcy prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, renta z tytułu niezdolności do pracy powinna być przyznana następnego dnia po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego lub wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wypłacanego na podstawie przepisów Kodeksu pracy (art. 57 ust. 1 w związku z art. 100 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych).

Wyrok SN z dnia 22 stycznia 2020 r., III UK 463/18
Sędzia spraw. B. Gudowska

Nie jest przekwalifikowaniem, o którym mowa w art. 12 ust. 1 in fine i art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach, przystosowanie się osoby niezdolnej do wykonywania pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami do wykonywania zatrudnienia niżej kwalifikowanego. Samo wykonywanie takiej pracy nie stanowi negatywnej przesłanki orzeczenia o częściowej niezdolności do pracy.

Zawarcie umowy o pracę

Wyrok SN z dnia 4 marca 2020 r., I UK 387/18
Sędzia spraw. M. Pacuda

Skutecznemu i ważnemu zawarciu umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie późniejsza, spowodowana obiektywnymi przeszkodami (np. chorobą powodującą niezdolność do pracy) niemożność faktycznego podjęcia pracy w terminie określonym w umowie zgodnie z art. 26 k.p.

Umorzenie należności składowych

Wyrok SN z dnia 26 lutego 2020 r., I UK 383/18
Sędzia spraw. R. Spyt

Termin wskazany w art. 1 ust. 11 ustawy z dnia 9 listopada 2012 r. o umorzeniu należności powstałych z tytułu nieopłaconych składek przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność (Dz. U. z 2012 r., poz. 1551) może przedłużyć jedynie układ ratalny zawarty przed upływem 12 miesięcy od uprawomocnienia się decyzji warunkowej, a nie złożenie w tym terminie wniosku o zawarcie takiego układu (art. 1 ust. 12 ustawy).

Ubezpieczenie społeczne górników

Wyrok SN z dnia 26 lutego 2020 r., I UK 363/18
Sędzia spraw. R. Spyt

1. Plany ruchu danego zakładu górniczego zawierające wykaz stanowisk kierownictwa i dozoru ruchu są najbardziej miarodajnym dowodem dla kwalifikacji danej pracy pod normę art. 50c ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1270 ze zm.).

2. Niezgodny z obowiązującymi przepisami brak zatwierdzenia odpowiedniego urzędu górniczego nie dyskwalifikuje wykonywanej pracy jako dozoru ruchu.

3. Praca na stanowiskach dozoru (kierownictwa) ruchu nie może być uwzględniona przy ustalaniu prawa do emerytury górniczej, jeśli czynności wykonywane na powierzchni stanowią zasadniczą część obowiązków, a zjazdy pod ziemię w stosunku do nich są incydentalne.

Umowa zlecenia

Wyrok SN z dnia 27 lutego a 2020 r., III UK 392/18
Sędzia spraw. D. Miąsik

Umowa o czyszczenie lub konserwację urządzeń melioracyjnych nie jest umową o dzieło.

Ubezpieczenie osób świadczących pracę na podstawie zlecenia

Postanowienie SN z dnia 20 listopada 2020 r., I UZ 13/19
Sędzia spraw. K. Gonera

Zarówno organ ubezpieczeń społecznych, jak i sąd ubezpieczeń społecznych, mogą badać ważność umów zawartych przez ubezpieczonego z innymi podmiotami niż płatnik składek w celu ustalenia tytułu podlegania ubezpieczeniu oraz podstawy wymiaru składek, a także zbiegu tytułów ubezpieczenia.

Sprawy różne

Uproszczone postępowanie

Wyrok SN z dnia 10 marca 2020 r., I PK 258/18
Sędzia spraw. K. Gonera

Sprawa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 par. 1 i art. 58 k.p. w związku z art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.) nie podlega rozpoznaniu w postępowaniu uproszczonym (art. 505¹ i nast. k.p.c.) także w stanie prawnym obowiązującym przed 7 listopada 2019 r.

Skarga kasacyjna – przedsąd

Wyrok SN z dnia 13 lutego 2019 r., III PK 1/19
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Nie można stwierdzić oczywistej zasadności skargi kasacyjnej bez zarzutu naruszenia prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 4 k.p.c. w zw. z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) i przy związaniu ustaleniami stanu faktycznego, na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398⁹ § 1 pkt 4 w zw. z art. 398¹³ § 2 k.p.c. i art. 398³ § 3 k.p.c.).

Uzasadnienie wyroku - związanie oceną prawną i wskazaniem

Wyrok SN z dnia 5 marca 2020r., III UK 35/19
Sędzia spraw. R. Spyt

Sąd Najwyższy zobowiązany jest pominąć art. 398²⁰ k.p.c. w sytuacji, gdy wykładnia przepisów prawa UE dokonana w uprzednim wyroku kasatoryjnym tego Sądu jest sprzeczna z ich wykładnią przyjętą przez Trybunał Sprawiedliwości UE.

Skarga kasacyjna - wartość przedmiotu zaskarżenia

Postanowienie SN z dnia 18 grudnia 2019 r., I UZ 16/19
Sędzia spraw. K. Gonera

1. Dopuszczalność skargi kasacyjnej w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych, której przedmiotem są prawa majątkowe, zależy od wartości przedmiotu zaskarżenia (art. 398² § 1 zdanie pierwsze k.p.c.) oraz od przedmiotu sporu (art. 398² § 1 zdanie drugie k.p.c.).

2. Jeżeli przedmiotem sporu było wyłączenie z udokumentowanego stażu ubezpieczenia rolniczego skarżącej okresu podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników od maja 1981 r. do listopada 1984 r. w celu zaliczenia tego okresu do stażu ubezpieczeniowego w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych (czyli w ZUS) w celu uzyskania przeliczenia kapitału początkowego, co miałoby z kolei wpływ na wysokość emerytury z tytułu zatrudnienia pracowniczego, to przedmiotem sporu nie było ani „objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego”, ani „przyznanie lub wstrzymanie emerytury”. Nikt nie kwestionował, że w spornym okresie skarżąca podlegała ubezpieczeniom społecznym (zarówno w ramach powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia pracowniczego, jak i w ramach ubezpieczenia społecznego rolników). Nie było też kwestionowane, że skarżącej przysługuje prawo do emerytury rolniczej oraz prawo do emerytury z tytułu zatrudnienia pracowniczego. W takiej sytuacji dopuszczalność skargi kasacyjnej była uzależniona od wartości przedmiotu zaskarżenia, a tę wyznaczała wartość obniżenia emerytury rolniczej (w skali roku) po ewentualnym wyłączeniu z ubezpieczenia rolniczego okresu przedstawianego przez skarżącą do takiego wyłączenia.

Postanowienie SN z dnia 12 marca 2020 r., II UZ 3/20
Sędzia spraw. K. Staryk

Tylko na wniosek ubezpieczonego jego kapitał początkowy może zostać ustalony ponownie z zastosowaniem art. 174 ust. 3b ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych; Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie był zobligowany do przeliczenia od dnia 1 października 2013 r. wysokości emerytur osób objętych tym przepisem z urzędu.

Postanowienie SN z dnia 9 stycznia 2020 r., I PZ 15/19
Sędzia spraw. K. Gonera

1. Sprawa o ustalenie, że zdarzenie było wypadkiem przy pracy, jest sprawą o prawa majątkowe, w której powód ma obowiązek oznaczyć w pozwie wartość

przedmiotu sporu (art. 187 § 1 k.p.c., art. 126 1 k.p.c., art. 19 § 2 k.p.c.), a przewodniczący w sądzie pierwszej instancji ma obowiązek wyegzekwować od powoda oznaczenie tej wartości pod rygorem zwrotu pozwu (art. 130 § 1 i 2 k.p.c.). Podobnie strona wnosząca apelację albo skargę kasacyjną ma obowiązek oznaczyć, a w apelacji (art. 368 § 2) oraz w skardze kasacyjnej (art. 3984 § 3 k.p.c.) wartość przedmiotu zaskarżenia.

2. Wartość przedmiotu sporu w sprawie o ustalenie wypadku przy pracy nie może być oznaczona po raz pierwszy przez pracodawcę będącego stroną pozwaną. Wartość tę musi oznaczyć powód, bo to on ocenia wartość swoich interesów majątkowych stanowiących przedmiot roszczeń zgłoszonych przez niego w procesie (art. 19 § 2 k.p.c.).

3. Wartość przedmiotu sporu w sprawie o ustalenie wypadku przy pracy może być odniesiona do wysokości jednorazowego odszkodowania przysługującego ubezpieczonemu z ubezpieczenia wypadkowego (art. 11 i 12 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych) albo do wysokości roszczeń uzupełniających, które mogą być dochodzone na podstawie Kodeksu cywilnego (art. 444, 445 i 446 k.c.).

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA TSUE i TK Z ZAKRESU PRAWA PRACY (pierwsze półrocze 2020 r.)

dr Agnieszka Zwolińska

Przeгляд orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE z zakresu prawa pracy

1. Ochrona przed dyskryminacją

1.1. Dyskryminacja ze względu na wiek

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 2 kwietnia 2020 r., w postępowaniu w sprawie CO przeciwko Comune di Gesturi, C-670/18, dokonuje wykładni w szczególności art. 2 ust. 2, art. 3 ust. 1 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE z 2000, L 303, s. 16).

Potrzeba wykładni ww. przepisów wynikała z wątpliwości sądu odsyłającego (Tribunale amministrativo regionale per la Sardegna - regionalny sąd administracyjny dla Sardynii, Włochy) odnośnie do stosowania przepisu prawa krajowego, który co do zasady zakazuje podmiotom administracji publicznej powierzania stanowisk związanych z badaniem i doradztwem osobom będącym emerytowanymi pracownikami sektora prywatnego lub publicznego; jako wyjątek

dopuszcza powierzenie tym osobom stanowisk, zadań i funkcji obejmujących współpracę nieodpłatnie.

Trybunał w pierwszej kolejności stwierdził, że powyższe uregulowanie krajowe prowadzi w przypadku emerytów do wykluczenia możliwości ich rekrutacji lub zatrudnienia, a więc dotyczy bezpośrednio utworzenia stosunku pracy i wykonywania przez zainteresowane osoby niektórych rodzajów działalności zawodowej. W konsekwencji mieści się w zakresie pojęcia warunków dostępu do zatrudnienia w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78/WE (pkt 22-24). Następnie ocenił, że ww. uregulowanie ustanawia odmienne traktowanie pośrednio ze względu na wiek w rozumieniu art. 1 w zw. z art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78/WE. Trybunał zaznaczył, że okoliczności tej sprawy są odmienne od uregulowania rozpatrywanego w sprawie zakończonej wydaniem wyroku z dnia 21 maja 2015 r., SCMD (C-262/14), które zakazywało, w pewnych granicach, łączenia emerytury z dochodami z wynagrodzenia pobieranego w związku z wykonywaniem działalności zawodowej w sektorze publicznym (pkt. 26-29).

W dalszej kolejności, Trybunał ocenił, czy odmienne traktowanie ze względu na wiek może być uzasadnione w rozumieniu art. 6 dyrektywy 2000/78/WE. Odnosząc się do wskazanych we wniosku celów uregulowania krajowego, Trybunał podkreślił, że względy natury budżetowej mogą występować u podstaw wyboru polityki społecznej państwa członkowskiego i wpływać na charakter lub zakres środków ochrony zatrudnienia, ale same w sobie nie mogą stanowić celu, do którego zmierza ta polityka (pkt. 34). Co do celu polegającego na zapewnieniu odmłodzenia personelu czynnego zawodowo, Trybunał, odwołując się do swojego wcześniejszego orzecznictwa (zob. wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Fuchs i Köhler, C-159/10 i C 160/10), wskazał, że uzasadnionym jest wprowadzenie, w drodze odstępstwa od zasady zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, odmiennego traktowania związanego z warunkami dostępu do zatrudnienia, jeżeli zamierzonym celem jest ustanowienie zrównoważonej struktury wiekowej pomiędzy młodymi i starszymi urzędnikami, mającej wspierać zatrudnienie i awanse młodych osób.

Uznając cele polityki zatrudnienia realizowane przez rozpatrywane w tej sprawie uregulowanie krajowe za mogące obiektywnie i racjonalnie uzasadniać odmienne traktowanie ze względu na wiek, Trybunał wskazał na konieczność oceny, zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit 1 dyrektywy 2000/78/WE, czy środki służące realizacji tych celów są „właściwe i konieczne”. W tym zakresie wskazał, że zakaz dyskryminacji ze względu na wiek należy interpretować w świetle prawa do wykonywania pracy, a interes w postaci kontynuowania zatrudnienia przez osoby starsze należy brać pod uwagę przy uwzględnieniu innych interesów (pkt 44). Trybunał powziął wątpliwość, czy rozpatrywany w tej sprawie zakaz rzeczywiście pozwala na zwiększenie szans najmłodszych osób włączenia do aktywnego życia zawodowego. Z jednej strony, uwzględniając delikatną i złożoną naturę zadań związanych z badaniem i doradztwem, zauważył, że osoba starsza prawdopodobnie jest lepiej przygotowana z uwagi na zdobyte doświadczenie do

wypełnienia powierzonego jej zadania, a więc jej zatrudnienie jest korzystne dla podmiotu administracji publicznej jak i leży w interesie ogólnym. Przy ocenie czy przyjęte środki rzeczywiście prowadzą do uzyskania przez osoby młodsze dostępu do rynku pracy, istotne jest również ustalenie, czy zadania związane z badaniem i doradztwem nie odpowiadają zatrudnieniu na czas określony, nieoferującym żadnej możliwości późniejszego rozwoju zawodowego (pkt. 47). Dodatkowo, istotną okolicznością w przypadku oceny zakazu opartego wyłącznie na kryterium wieku umożliwiającemu pobieranie emerytury jest poziom emerytury po zakończeniu kariery zawodowej (pkt 48-49). Trybunał nadto zauważył, że istotne jest również sprawdzenie, czy przewidziana w uregulowaniu krajowym możliwość powierzenia emerytom stanowisk zarządzających i kierowniczych nieodpłatnie nie stanowi w rzeczywistości celu polityki budżetowej, sprzecznego z celem polityki zatrudnienia dotyczącym odmłodzenia personelu czynnego zawodowo (pkt. 51).

W konwencji powyższych rozważań, Trybunał orzekł, że dyrektywa Rady 2000/78/WE, a w szczególności jej art. 2 ust. 2, art. 3 ust. 1 i art. 6 ust. 1, należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które zakazuje podmiotom administracji publicznej powierzania zadań związanych z badaniem i doradztwem emerytom, w zakresie, w jakim, po pierwsze, uregulowanie to zmierza do zgodnego z prawem celu polityki zatrudnienia i rynku pracy, a po drugie, wdrożone środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Do sądu odsyłającego należy sprawdzenie, czy tak jest rzeczywiście w sprawie w postępowaniu głównym.

1.2. Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 23 kwietnia 2020 r. w sprawie C-507/18 dotyczy kwestii zakresu zastosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE z 2000, L 303, s. 16), dopuszczalności ograniczeń wolności wypowiedzi ze względu na urzeczywistnienie zakazu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, a także legitymacji procesowej stowarzyszeń w sprawach o przestrzeganie obowiązków wynikających z tej dyrektywy

Stronami postępowania w sprawie, w której włoski sąd kasacyjny skierował pytania prejudycjalne było stowarzyszenie adwokatów oferujące ochronę prawną osób LGBTI (lesbijek, gejów, osób biseksualnych, transpłciowych i interseksualnych) - Associazione (dalej Associazione albo Strona Powodowa) oraz adwokat NH (dalej Pozwany). W postępowaniu sądowym ustalono, że Pozwany podczas wywiadu radiowego oświadczył, że w swojej kancelarii nie chce zatrudniać osób homoseksualnych i nie chce, by takie osoby tam pracowały. Jednocześnie ustalono, że w czasie, w którym padła ww. wypowiedź radiowa nie toczyła się ani nie była planowana żadna procedura rekrutacyjna.

Pozwany przegrał sprawę przed sądem I instancji oraz przed sądem apelacyjnym. Sąd I instancji nakazał mu zapłatę na rzecz Strony Powodowej odszkodowania w wysokości 10 000 EUR. Sąd apelacyjny oddalił jego odwołanie. W skardze kasacyjnej Pozwany zarzucił błędne zastosowanie art. 5 dekretu ustawodawczego nr 216¹ w ten sposób, że sąd odwoławczy uznał legitymację czynną Associazione. Ponadto, Pozwany zarzucił naruszenie lub błędne zastosowanie art. 2 ust. 1 lit. a)² i art. 3³ ww. dekretu, ponieważ wyraził on jedynie opinię dotyczącą zawodu adwokata, występując nie jako pracodawca, lecz jako zwykły obywatel oraz ponieważ sporne oświadczenia padły poza jakimkolwiek rzeczywistym kontekstem zawodowym.

Sąd kasacyjny skierował następujące pytania prejudycjalne: (-) czy art. 9 dyrektywy 2000/78/WE należy interpretować w ten sposób, że stowarzyszenie, którego członkami są adwokaci specjalizujący się w ochronie prawnej osób o odmiennej orientacji seksualnej i którego statutowym celem jest propagowanie kultury i poszanowania praw tej kategorii osób, automatycznie uznaje się za przedstawiciela zbiorowego interesu i za stowarzyszenie w celu niezarobkowym, mające czynną legitymację procesową, w tym do występowania z żądaniem odszkodowawczym, w przypadku zaistnienia okoliczności faktycznych uznanych za dyskryminacyjne dla owej kategorii osób; (-) czy nieprzychylna osobom homoseksualnym wypowiedź w wywiadzie udzielonym w rozrywkowej audycji radiowej, w której respondent oświadczył, że nigdy nie zatrudniłby takich osób ani nie chciałby z nimi współpracować w swojej kancelarii adwokackiej, wchodzi w zakres stosowania przewidzianej w dyrektywie 2000/78/WE ochrony przed dyskryminacją, zgodnie z prawidłową wykładnią jej art. 2 i 3, chociaż nie prowadził on ani nie planował jakiegokolwiek rekrutacji?

¹ Zgodnie z art. 5 dekretu ustawodawczego nr 216: 1. Organizacje związkowe, stowarzyszenia i organizacje reprezentujące naruszone prawa lub interes, na podstawie upoważnienia wydanego, pod rygorem nieważności, w formie dokumentu urzędowego lub uwierzytelnionego dokumentu prywatnego, są uprawnione do występowania zgodnie z art. 4 w imieniu i na rzecz lub w interesie podmiotu dotkniętego dyskryminacją przeciwko osobie fizycznej lub prawnej, której zarzuca się zachowanie lub działanie dyskryminacyjne; 2. Podmioty, o których mowa w ust. 1 są również uprawnione do występowania w sprawach o dyskryminację zbiorową, w przypadku gdy nie można zidentyfikować wprost i bezpośrednio osób dotkniętych dyskryminacją.

² Zgodnie z art. 2 ust. 1 lit. a) dekretu ustawodawczego nr 216, dla celów tego dekretu, przez zasadę równego traktowania rozumie się brak jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, a przez dyskryminację bezpośrednią rozumie się sytuację, gdy ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną osoba jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

³ Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. a) dekretu ustawodawczego nr 216 zasada równego traktowania bez względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną ma zastosowanie do wszystkich osób zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym i podlega ochronie sądowej w sposób określony w art. 4 tego dekretu, że szczególnym odniesieniem do następujących obszarów: a) dostęp do zatrudnienia, pracy najemnej i na własny rachunek, w tym również kryteria selekcji i warunki rekrutacji.

Trybunał w pierwszej kolejności dokonał wykładni pojęcia „warunki dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek...” z w art. 3 ust. 1 lit a) dyrektywy 2000/78/WE, w celu odpowiedzi na pytanie, czy pojęcie to obejmuje oświadczenie złożone w trakcie programu audiowizualnego przez osobę, która twierdzi, że nigdy nie zatrudniałaby i nie dopuściła do pracy w swoim przedsiębiorstwie osób o określonej orientacji seksualnej, nawet jeśli nie toczyła się ani nie była planowana żadna procedura rekrutacyjna. Trybunał podkreślił, że pojęciu „warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek...” należy nadawać autonomiczną i jednolitą wykładnię w całej Unii, skoro nie zawiera ono wyraźnego odesłania do prawa państw członkowskich dla ustalenia jego znaczenia i zakresu (pkt 31). Ponadto, że dyrektywa 2000/78/WE nie definiuje wyrażenia „warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek...”, w związku z tym należy je interpretować zgodnie z jego zwykłym znaczeniem w języku potocznym, z uwzględnieniem kontekstu, w którym zostało użyte i celów uregulowania, którego jest częścią (pkt 32). Dodatkowo wskazał, że z uwagi na cel dyrektywy 2000/78 – konkretyzacja ogólnej zasady niedyskryminacji zagwarantowanej w art. 21 karty prawa podstawowych, naturę praw, których ochronie służy oraz podstawowych wartości, które leżą u jej podstaw, wyrażenia „warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek...” nie można interpretować w sposób zawężający (pkt. 38 i 39). Dodając, że w zakresie tego pojęcia mogą mieścić się publiczne oświadczenia dotyczące określonej polityki naboru (za wyrokiem TSUE z dnia 25 kwietnia 2013 r. w sprawie C-81/12, *Asociația Accept*, pkt. 44, 45). Trybunał zauważył, że na przeszkodzie zaliczeniu oświadczeń sugerujących istnienie homofobicznej polityki zatrudnienia do warunków dostępu do zatrudnienia stosowanych przez pracodawcę nie stoi okoliczność, że oświadczenia te pochodzą od osoby, która nie jest prawnie umocowana do bezpośredniego określenia polityki zatrudnienia lub reprezentowania pracodawcy w dziedzinie zatrudnienia, jeżeli pracodawca nie zdystansował się wyraźnie do takich oświadczeń. Istotny element w ocenie takich oświadczeń stanowi odbiór opinii publicznej lub zainteresowanych środowisk (za wyrokiem TSUE z dnia 25 kwietnia 2013 r. C-81/02, *Asociația Accept*, pkt 47-51). Trybunał dalej wskazał, odnosząc się do ustaleń faktycznych w tej sprawie, że okoliczność, że w chwili złożenia oświadczeń przez Pozwanego nie toczyły się żadne negocjacje rekrutacyjne lub nie była planowana procedura rekrutacyjna, nie wyklucza, by oświadczenia te wchodziły w zakres przedmiotowy stosowania dyrektywy 2000/78/WE (pkt. 42 i 43). Trybunał sformułował wytyczne, jakie kryteria należy uwzględnić przy ocenie czy oświadczenia dotyczące określonej polityki zatrudnienia są objęte zakresem wyrażania „warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek...”. I tak, istotne jest, aby związek tych oświadczeń z warunkami dostępu do zatrudnienia lub pracy u danego pracodawcy nie był hipotetyczny (pkt 43). Istotny jest też statut autora oświadczeń oraz rola, w jakiej się wypowiadał – wystarczy, że przez opinię publiczną lub zainteresowane środowiska jest postrzegany jako osoba zdolna do wywierania decydującego wpływu na politykę zatrudnienia lub decyzję o rekrutacji potencjalnego pracodawcy, nawet jeśli nie jest prawnie umocowany do określenia

polityki zatrudnienia danego pracodawcy lub reprezentowania tego pracodawcy w dziedzinie zatrudnienia (pkt 44). Istotna jest również natura i treść oświadczeń – powinny odnosić się do warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy u danego pracodawcy i wskazywać po stronie pracodawcy zamiar dyskryminacji (pkt 45). Istotny jest także kontekst, w jakim oświadczenie zostało złożone – w szczególności jego publiczny lub prywatny charakter, jego publiczne udostępnienie przez media tradycyjne czy społecznościowe (pkt 46).

Trybunał jednocześnie wyjaśnił, czerpiąc argumentację z opinii rzecznika generalnej, że odmienna wykładnia wyrażenia „warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek...” – a mianowicie, że oświadczenie takie jak w tej sprawie byłoby poza materialnym zakresem stosowania dyrektywy 2000/78/WE wyłącznie dlatego, że zostało złożone poza procedurą rekrutacyjną, w szczególności w audiowizualnym programie rozrywkowym, lub, że miało stanowić wraz osobistej opinii autora – czyniłaby iluzoryczną istotę ochrony przyznanej przez dyrektywę 2000/78 (pkt 54). Dodając, że w procesie rekrutacji zasadniczy wybór dokonuje się między osobami, które złożyły kandydaturę oraz tymi, które tego nie uczyniły. Tym samym wyrażanie dyskryminujących opinii w dziedzinie zatrudnienia i pracy przez pracodawcę lub osobę postrzeganą jako zdolną do wywierania decydującego wpływu na politykę zatrudnienia u pracodawcy może zniechęcić osoby, których oświadczenia te dotyczą, do ubiegania się o zatrudnienie (pkt 55).

Trybunał następnie podjął się określenia relacji pomiędzy zakazem dyskryminacji a prawem podstawowym wynikających z art. 11 karty praw podstawowych. Trybunał nie wypowiadając się w kwestii, czy oświadczenie złożone przez Pozwanego jest wyrazem wykonania przez niego wolności wypowiedzi, przeszedł do określenia warunków wykonywania wolności wypowiedzenia. W tym zakresie odwołał się do art. 52 ust. 1 karty praw podstawowych. Zestawiając art. 52 ust. 1 karty z treścią dyrektywy 2000/78/WE, Trybunał doszedł do następujących wniosków. Ograniczenia wykonywania wolności wypowiedzi, które mogą wynikać z dyrektywy 2000/78/WE, są przewidziane ustawą, jako że wynikają bezpośrednio z tej dyrektywy (pkt 50). Ograniczenia te są zgodne z zasadą proporcjonalności, ponieważ zabronione powody dyskryminacji są wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78/WE, której zakres zastosowania (zarówno podmiotowy i przedmiotowy) został określony w tej dyrektywie a zakaz wyłącznie oświadczeń stanowiących dyskryminację w zatrudnieniu z perspektywy wykonywania wolności wypowiedzi nie wykracza poza to co jest konieczne do osiągnięcia celów tej dyrektywy (pkt. 52). Nadto, ograniczenia wolności wypowiedzi wynikające z dyrektywy 2000/78/WE są konieczne w celu zagwarantowania praw w dziedzinie zatrudnienia i pracy osób należących do grup, których dotyczy jeden ze względów wymienionych w art. 1 dyrektywy 2000/78/WE (pkt 53). Uwzględniając powyższe Trybunał ocenił, że w tej sprawie ograniczenie wykonywania wolności wypowiedzi spełnia warunki określone w art. 52 ust. 1 karty (pkt. 49 in fine).

Ostatnie zagadnienie, do którego odniósł się Trybunał w omawianych wyroku, dotyczyło kwestii legitymacji procesowej stowarzyszeń, które mają uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania dyrektywy 2000/78/WE, oraz uzyskania przez nie odszkodowania, w sprawach o dyskryminację wobec kategorii osób oraz gdy osoba poszkodowana nie jest możliwa do zidentyfikowania. W tym zakresie Trybunał wskazał, że z art. 9 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE, nie wynika wymóg przyznania stowarzyszeniu takiemu jak Associazione legitymacji procesowej do wszczynania postępowania sądowego w celu spowodowania przestrzegania obowiązków wynikających z tej dyrektywy, gdy osoba poszkodowana nie jest możliwa do zidentyfikowania (pkt 61). Co jednak nie oznacza, że art. 9 ust. 2 dyrektywy 2000/78, stanowi przeszkodę do przyznania takiej legitymacji procesowej w prawie krajowym (pkt 63). Wniosek taki Trybunał wyprowadził z zasady wyrażonej w art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zgodnie z którą państwa członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od ustanowionych w dyrektywie (pkt 62). W tym zakresie odwołał się do wcześniejszego swojego orzeczenia – a mianowicie wyroku TSUE z dnia 25 kwietnia 2013 r. w sprawie C-81/12, Asociația Accept (pkt 37). Warto również odnotować wypowiedź Trybunału, że w sytuacji, gdy państwo członkowskie zdecyduje się na przyznanie legitymacji procesowej stowarzyszeniu bez konieczności występowania w imieniu określonej osoby lub w braku takiej osoby możliwej do zidentyfikowania, to również do państwa członkowskiego należy decyzja, jakie warunki powinno spełniać stowarzyszenie, aby korzystać z tej legitymacji procesowej. Trybunał wskazał, że w takim przypadku należy określić, czy cel – zarobkowy lub niezarobkowy - stowarzyszenia ma znaczenie na jego legitymację procesową, sprecyzować zakres powództwa, w szczególności sankcje, które mogą być nałożone w wyniku tego postępowania i które, zgodnie z art. 17 dyrektywy 2000/78, powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, również wtedy, gdy żadna osoba poszkodowana nie jest możliwa do zidentyfikowania (pkt 64).

2. Przejście zakładu pracy

2.1. Przejście obsługi linii autobusowych bez znaczących środków trwałych a przejście zakładu pracy

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 27 lutego 2020 r., został wydany w sprawie C-298/18, w postępowaniu pomiędzy Reiner Grafe, Jürgen Pohle przeciwko Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH (SBN) oraz OSL Bus GmbH (OSL).

Stan faktyczny, w ramach którego powstały wątpliwości sądu odsyłającego co do wykładni przepisów dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. UE z 2001 r., L 82, s. 16 – polskie wyd. spec. rozdz. 6, t. 4, s. 98), przedstawiał się następująco. SNB, która

dotychczas wykonywała usługi publicznego autobusowego transportu pasażerskiego, nie wzięła udziału w nowym przetargu na świadczenie tych usług i zakończyła prowadzoną działalność, informując pracowników o rozwiązaniu z nimi umów o pracę. Zamówienie na usługi autobusowego transportu publicznego od dnia 1 sierpnia 2017 r. zostało udzielonej innej spółce, która w celu ich świadczenia utworzyła spółkę zależną OSL. OSL zatrudniła większość kierowców i kadry kierowniczej SBN. W kwietniu spółka, które wygrała przetarg, poinformowała SBN, że nie zamierza kupić ani wydzierżawiać autobusów, zajezdni i innych urządzeń SBN ani korzystać z usług jego warsztatu. OSL, powołując się na wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r., Liikenne (C-172/99), twierdziła, że w sprawie nie doszło do przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23/WE, ponieważ materialne środki produkcji, w szczególności autobusy, nie zostały przejęte. Z kolei SBN podnosiła, że przejęcie autobusów przez nowego wykonawcę było wykluczone w świetle obowiązujących norm technicznych (wymogi co do wieku autobusów) i środowiskowych. Dodatkowo, że autobusy, z których korzystał poprzedni wykonawca nie spełniały wymagań dostępności dla osób niepełnosprawnych. Ponadto, według SBN, korzystanie z usług zajezdni autobusowych nie było konieczne, ponieważ utrzymanie i naprawę taboru można powierzyć specjalistycznym warsztatom. SBN wskazała również, że z zaproszenia do składania ofert wynikało, że kierowcy autobusów powinni posiadać ważne pozwolenie, mieć wiedzę z zakresu obowiązujących ram ustawowych oraz uregulowań zawodowych, być w stanie udzielać informacji pasażerom, odznaczać się dobrą znajomością sieci połączeń oraz dróg, tras i rozkładów jazdy w obsługiwanej strefie, linii autobusów regionalnych i możliwości przesiadki, a także linii kolejowych i warunków taryfowych. Dodatkowo, że na obszarach wiejskich kierowcy ci stanowią „trudno dostępny zasób”. Ich umiejętności i znajomość sieci połączeń powodowały, że kierowcy autobusów SBN byli gotowi do działania od dnia 1 sierpnia 2017 r. i w ten sposób zapewniona była ciągłość usług transportu publicznego w powiecie. W ocenie SBN to kierowcy charakteryzują jednostkę gospodarczą.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, sąd odsyłający wystąpił z pytaniami prejudycjalnymi: 1) czy przekazanie zakładu w postaci obsługi linii autobusowych przez jednego przewoźnika autobusowego drugiemu w trybie postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na podstawie dyrektywy Rady 92/50/EWG z dnia 18 czerwca 1992 r. odnoszącej się do koordynacji procedur udzielania zamówień publicznych na usługi stanowi przejęcie zakładu w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 77/187, także wtedy, gdy między wskazanymi przedsiębiorstwami nie doszło do przekazania żadnych istotnych środków zakładu, w szczególności żadnych autobusów; 2) czy założenie, że przy uwzględnieniu czasowego ograniczenia zamówienia publicznego na usługi, opartego na racjonalnej uzasadnionej ekonomicznie decyzji, autobusy, z powodu ich wieku i podwyższonych wymogów technicznych (emisja spalin, pojazdy niskopodłogowe), nie mają już istotnego znaczenia z perspektywy wartości zakładu, uzasadnia

odstąpienie przez Trybunał od wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r., *Liikenne* (C-172/99), w ten sposób, że w takiej sytuacji do zastosowania dyrektywy 77/187 może prowadzić przejęcie istotnej części załogi?

Trybunał na wstępie podkreślił, że aktem mającym zastosowanie do stanu faktycznego w sprawie w postępowaniu głównym jest dyrektywa 2001/23, której celem jest kodyfikacja dyrektywy 77/187 w celu wyjaśnienia pojęcia „przejęcia przedsiębiorstwa” w świetle orzecznictwa Trybunału. Odnosząc się do wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r. w sprawie *Liikenne* (C-172/99)⁴, Trybunał podkreślił, że z faktu, że okolicznością, którą należy brać pod uwagę przy ocenie czy doszło do przejścia zakładu pracy jest brak przeniesienia z poprzedniego wykonawcy na nowego wykonawcę zamówienia rzeczowych środków trwałych wykorzystywanych do obsługi danych linii autobusowych, nie wynika, że przejęcie autobusów *in abstracto* należy traktować jako jedyny czynnik decydujący o przejęciu przedsiębiorstwa, którego działalność polega na publicznym autobusowym transporcie pasażerskim (pkt 30). Trybunał, odnosząc się do okoliczności faktycznych ustalonych w postępowaniu głównym, wskazał, że brak przejęcia środków trwałych, który wynika z ograniczeń prawnych, środowiskowych lub technicznych, nie stoi nieuchronnie na przeszkodzie zakwalifikowaniu przejęcia danej działalności jak „przejęcia przedsiębiorstwa” w rozumieniu art.1 ust. 1 dyrektywy 2001/23/WE (pkt 35). Podkreślił dalej, że przejęcie zasadniczej części kierowców należy uznać za okoliczność faktyczną, którą trzeba uwzględnić do celów zakwalifikowania danej transakcji jako przejęcia przedsiębiorstwa, zwracając uwagę, że w stanie faktycznym sprawy personel przejęty przez nowego przewoźnika został przydzielony do identycznych lub podobnych zadań oraz że posiadał szczególne kwalifikacje i kompetencje niezbędne do tego, by odnośna działalność gospodarcza była kontynuowana w sposób nieprzerwany (pkt 40).

Uwzględniając powyższe rozważania, Trybunał orzekł, że art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23/WE należy interpretować w ten sposób, że w ramach przejęcia przez jednostkę gospodarczą działalności, której wykonywanie, zgodnie z procedurą udzielania zamówień publicznych, wymaga znaczących środków trwałych, nieprzejęcie przez tę jednostkę owych środków, stanowiących własność jednostki gospodarczej poprzednio wykonującej tę działalność, z powodu ograniczeń prawnych, środowiskowych i technicznych nałożonych przez instytucję zamawiającą nie stoi nieuchronnie na przeszkodzie zakwalifikowaniu tego

⁴ W wyroku tym Trybunał podkreślił, że transportu autobusowego nie można uznać za rodzaj działalności, w której przeważające znaczenie należy przypisać pracy ludzkiej, ponieważ wymaga on zaangażowania w znacznym zakresie zasobów materialnych i sprzętu, w konsekwencji brak przejścia rzeczowych środków trwałych wykorzystywanych do obsługi linii autobusowych z poprzedniego wykonawcy na nowego stanowi okoliczność, którą należy wziąć pod uwagę przy kwalifikowaniu operacji jako przejęcia przedsiębiorstwa (pkt 39). Wskazał, że rzeczowe środki trwałe mają istotne znaczenie dla prowadzenia tej działalności, a brak przeniesienia takich środków należących do poprzedniego wykonawcy na nowego wykonawcę zamówienia na autobusowy transport publiczny, które to środki są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania danej jednostki, powinien prowadzić do wniosku, że jednostka ta nie zachowała swojej tożsamości (pkt 42).

przejęcia działalności jako przejęcia przedsiębiorstwa, jeżeli inne okoliczności faktyczne, takie jak przejęcie większości pracowników oraz nieprzerwane kontynuowanie rzeczonyj działalności, pozwalają na wykazanie, że została zachowana tożsamość danej jednostki gospodarczej. Dokonanie oceny w tej kwestii należy do sądu odsyłającego.

2.2. Usługi sprzątnia przejęte przez dwóch nowych wykonawców (podział zamówienia na części) a przejęcie pracownika przydzielonego do wszystkich części zamówienia

Wyrokiem z dnia 26 marca 2020 r. w sprawie C-344/18 w postępowaniu pomiędzy ISS Facility Services NV a Sonią Govaerts i Atalian NV, Trybunał orzekł, że w wypadku przejęcia przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. UE z 2001 r., L 82, s. 16) należy dokonywać w ten sposób, że prawa i obowiązki wynikające z istniejącej w momencie tego przejęcia umowy o pracę przechodzą na każdego przejmującego proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika, pod warunkiem że wynikający z tego podział umowy o pracę jest możliwy oraz nie powoduje pogorszenia warunków pracy ani nie stanowi zagrożenia dla gwarantowanej przez tę dyrektywę ochrony praw pracowniczych, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego. W wypadku, gdyby taki podział okazał się niemożliwy do zrealizowania lub gdyby naruszał prawa tego pracownika, należałoby przyjąć zgodnie z art. 4 ww. dyrektywy, że wynikające z tego ewentualne rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu leżącego po stronie przejmującego, nawet jeśli do rozwiązania dochodzi z inicjatywy pracownika.

Stan faktyczny sprawy w postępowaniu główny przedstawiał się następująco. Pracownica Sonia Govaerts była zatrudniona przez spółkę ISS, która zajmowała się pracami porządkowymi i utrzymywaniem czystości w różnych budynkach miasta Gandawa (Belgia), podzielonymi na trzy części zamówienia. Pierwsza część obejmowała muzea i budynki historyczne, druga – biblioteki i domy kultury, trzecia – budynki administracyjne. Pracownica z dniem 1 kwietnia 2013 r. została koordynatorką zadań w ramach trzech obiektów odpowiadających ww. trzem częściom zamówienia. W wyniku przetargu dotyczącego wszystkich ww. części zamówienia na okres od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2016 r., nie wybrano ponownie ISS, a zamówienie podzielono w ten sposób, że pierwsza i trzecią część zamówienia przyznano Atalian, a drugą część Cleaning Masters NV. ISS poinformowało Pracownicę, że z dniem 1 września 2013 r. rozpocznie ona pracę w Atalian i nie będzie wchodziła w skład personelu ISS, analogiczną informację przekazując Atalian. Spółka Atalian twierdziła natomiast, że nie nastąpiło przejęcie przedsiębiorstwa, w konsekwencji, że nie pozostaje w stosunku pracy z Sonią Govaerts.

Trybunał dokonując wykładni przepisów dyrektywy 2001/23/WE w odniesieniu do sytuacji jednoczesnego przejęcia różnych części przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących, na wstępie podkreślił, że wprawdzie celem tej dyrektywy jest ochrona interesów pracowników, których dotyczy przejęcie, o tyle jednak nie można rozpatrywać tej kwestii w oderwaniu od interesów przejmującego, który musi być w stanie przeprowadzić konieczne dopasowania i dostosowania w celu kontynuacji swojej działalności⁵. Dyrektywa 2001/23/WE powinna zapewnić sprawiedliwe wyważenie z jednej strony interesów pracowników, a z drugiej strony – interesów przejmującego⁶. Dalej wskazał, że w sytuacji, gdy doszło do przejęcia jednostki gospodarczej w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23/WE, w której pracownik był zatrudniony, okoliczność, że nastąpiło jednoczesne przejęcie przez jednego lub więcej przejmujących jest pozbawiona znaczenia w kontekście przeniesienia praw i obowiązków zbywającego, wynikających z umowy o pracę istniejącej w dniu przejęcia tej jednostki gospodarczej (pkt 27). Rozważając hipotezy zaproponowane przez sąd odsyłający, Trybunał ocenił, że hipoteza dotycząca przeniesienia umowy o pracę wyłącznie na przejmującego, u którego pracownik wykonuje swoje obowiązki tytułem głównym pozwala zapewnić ochronę praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę względem przejmującego, a tym samym ochronę interesów pracownika, jednak pomija interesy przejmującego, ponieważ przejmuje on prawa i obowiązki wynikające z umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy dany pracownik wykonuje u niego swoje zadania jedynie w niepełnym wymiarze czasu pracy (pkt. 30-31). Z kolei hipotezę dotyczącą przeniesienia na każdego przejmującego praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę zawartej ze zbywającym proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika Trybunał ocenił jako pozwalającą co do zasady zapewnić właściwą równowagę między ochroną interesów pracowników a ochroną interesów przejmującego w zakresie w jakim prawa pracownika wynikające z jego umowy o pracę są zachowane, podczas gdy na przejmujących nie nakłada się obowiązków większych niż te które wiążą się dla nich z przejęciem przedsiębiorstwa (pkt 34). Trybunał jednocześnie zaznaczył, że dyrektywa 2001/23/WE nie narusza prawa krajowego w odniesieniu do definicji umowy o pracę lub stosunku pracy i to do sądu odsyłającego należy określenie warunków ewentualnego podziału umowy o pracę (pkt 32). W tym względzie sąd może wziąć pod uwagę zarówno wartość ekonomiczną części zamówienia czy czas, jaki rzeczywiście pracownik poświęca każdej części zamówienia (pkt 32). Ponadto, do sądu odsyłającego należy uwzględnienie praktycznych skutków tego podziału umowy o pracę, a w tym zakresie istotne jest, aby dyrektywa nie stanowiła podstawy pogorszenia warunków pracy pracownika, którego dotyczy przejęcie przedsiębiorstwa (pkt 35). Z kolei, jeżeli podział umowy o pracę okaże się niemożliwy lub spowoduje pogorszenie warunków pracy i praw pracowników gwarantowanych przez dyrektywę 2001/23/WE, umowa może zostać rozwiązana, a rozwiązanie należy uznać za

⁵ Tak wyrok TSUE z dnia 9 marca 2006 r., Werholf, C-499/04, pkt 31.

⁶ Tak wyrok TSUE z dnia 18 lipca 2013 r., Alemo-Herron i in., C-426/11, pkt 25.

dokonane z powodu przejmującego lub przez przejmujących, nawet jeśli nastąpiło z inicjatywy pracownika (pkt 37).

3. Polityka społeczna – prawo do urlopu wypoczynkowego

3.1. Prawo do urlopu wypoczynkowego, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy

W sprawach połączonych C-762/18 i C-37/19, w postępowaniach pomiędzy: QH przeciwko Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, przy udziale Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18), oraz CV przeciwko Iccrea Banca SpA (C-37/19), wyrokiem z dnia 25 czerwca 2020 r. Trybunał orzekł, że: 1) art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE z 2003, L 299, s. 9 – polskie wyd. spec., rozdz. 5, t. 4, s. 381) należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym pracownikowi zwolnionemu niezgodnie z prawem, a następnie przywróconemu do pracy zgodnie z prawem krajowym, w następstwie stwierdzenia nieważności zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, nie przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy z tego względu, że podczas tego okresu pracownik ten nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz pracodawcy; 2) art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym w przypadku rozwiązania stosunku pracy po tym jak zainteresowany pracownik został zwolniony z pracy niezgodnie z prawem, a następnie przywrócony do pracy zgodnie z prawem krajowym w następstwie stwierdzenia nieważności jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, pracownik ten nie ma prawa do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy.

Trybunał rozpoczął analizę od podkreślenia, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego należy postrzegać jako zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnej wadze, którego wdrażanie przez właściwe organy krajowe może być dokonywane tylko w granicach wyraźnie określonych w samej dyrektywie 2003/88/WE (pkt 53), a także, że państwa członkowskie nie mogą uzależnić jego istnienia, które wynika wprost z tej dyrektywy, od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych⁷ (pkt 56). Odwołując się do utrwalonego orzecznictwa, Trybunał wskazał na podwójny cel prawa do płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego – umożliwienie pracownikowi odpoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę oraz zapewnienie okresu wytchnienia i wolnego czasu⁸ - który opiera się na założeniu, że w trakcie okresu rozliczeniowego pracownik rzeczywiście świadczył pracę (pkt. 57 i 58). Trybunał zaznaczył, że w niektórych szczególnych sytuacjach, w których pracownik nie jest w

⁷ Wyrok TSUE z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo.

⁸ Wyrok TSUE z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, pkt 34 i przytoczone orzecznictwo.

stanie wypełniać swoich obowiązków, państwo członkowskie nie może uzależniać prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego od spełnienia warunku rzeczywistego świadczenia pracy (np. w przypadku nieobecności pracownika w okresie rozliczeniowym ze względu na zwolnienie chorobowe⁹). Trybunał następnie podkreślił, że dyrektywa 2003/88/WE nie pozwala państwom członkowskim ani na wyłączenie możliwości nabycia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, ani na ustanowienie przepisów przewidujących wygaśnięcie tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia tego prawa ustalonego przez prawo krajowe, w razie gdyby pracownik nie mógł z niego skorzystać¹⁰. Trybunał za celowe uznał poszukiwanie analogii pomiędzy sytuacją pracownika, który z powodu choroby nie był w stanie skorzystać z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego a sytuacją pracownika nieświadczącego rzeczywiście pracy w okresie pomiędzy zwolnieniem a przywróceniem do pracy w następstwie stwierdzenia nieważności tego zwolnienia. Zauważył, że odstępstwo od zasady, że wymiar corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego powinien być obliczany w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy w przypadku pracowników nieobecnych w pracy z powodu zwolnienia chorobowego, uzasadnia okoliczność, że wystąpienie choroby jest co do zasady nieprzewidywalne i niezależne od woli pracownik¹¹. Podobnie, w ocenie Trybunału, przedstawia się sytuacja pozbawienia pracownika możliwości świadczenia pracy z powodu zwolnienia uznanego następnie za niezgodne z prawem – jest to okoliczność co do zasady nieprzewidywalna i niezależna od woli pracownika (pkt 67). Wobec czego Trybunał stwierdził, że okres między niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem pracownika do pracy w następstwie stwierdzenia nieważności jego zwolnienia orzeczeniem sądu, powinien – do celów ustalenia wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – być zrównoważony z okresem rzeczywistego świadczenia pracy (pkt 69), a także, że to takiej sytuacji powinno stosować się odpowiednio orzecznictwo Trybunału dotyczące prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, który z powodu choroby nie był w stanie skorzystać z tego prawa w okresie rozliczeniowym lub w okresie dozwolonego przeniesienia (pkt 70). Powyższa analiza doprowadziła Trybunał do wniosku, że pracownik zwolniony niezgodnie z prawem, a następnie przywrócony do pracy, zgodnie z prawem krajowym, w następstwie stwierdzenia nieważności jego zwolnienia orzeczeniem sądu, ma prawo domagać się skorzystania z pełnego wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytego w okresie pomiędzy dniem niezgodnego z prawem zwolnienia a dniem przywrócenia go do pracy w następstwie stwierdzenia nieważności tego zwolnienia (pkt 78). Jednocześnie Trybunał zastrzegł, że jeżeli w okresie pomiędzy dniem niezgodnego z prawem zwolnienia a dniem przywrócenia do pracy zainteresowany pracownik podjął inną pracę, nie może dochodzić prawa do

⁹ Zob. wyroki TSUE: z dnia 24 stycznia 2012 r. Dominquez, C-282/10, pkt. 30; z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, pkt. 29 i przytoczone tam orzecznictwo, z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobocyzsxn, C-178/15, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo.

¹⁰ Wyrok TSUE z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo.

¹¹ Wyrok TSUE z dnia 4 października 2018 r., C-12/17, Dicu, pkt. 32 oraz przytoczone tam orzecznictwo.

skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego za okres, w którym świadczył tę nową pracę, od poprzedniego pracodawcy (pkt 79).

Odnosząc się z kolei do wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE, Trybunał podkreślił, że przepis ten nie ustanawia żadnego warunku przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego, poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu wypoczynkowego, do którego miał prawo w chwili ustania stosunku pracy¹² (pkt. 84). Odwołując się do wcześniejszego orzecznictwa, Trybunał przypomniał, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE stoi na przeszkodzie ustawodawstwu lub praktykom krajowym, które przewidują, że w razie ustania stosunku pracy pracownikowi, który nie był w stanie wykorzystać całego płatnego urlopu, do którego miał prawo przed ustaniem tego stosunku pracy, nie jest wypłacany żaden ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w szczególności z uwagi na to, że przez całość lub część okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia przebywał na zwolnieniu chorobowym¹³. Trybunał, odwołując się do argumentacji zawartej w pkt. 78 omawianego wyroku a dotyczącej prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytego w okresie pomiędzy niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy, konsekwentnie stwierdził, że pracownik, który po przywróceniu do pracy w następstwie stwierdzenia nieważności niezgodnego z prawem zwolnienia, zostaje ponownie zwolniony z pracy, może w chwili tego nowego zwolnienia ubiegać się na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy, w tym za okres między dniem niezgodnego z prawem zwolnienia a dniem przywrócenia go do pracy (pkt 87). Jednocześnie Trybunał zastrzegł, że jeżeli w tym okresie pracownik podjął inną pracę, nie może dochodzić prawa do skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego za okres, w którym świadczył tę nową pracę, od poprzedniego pracodawcy (pkt 88).

3.2. Odpoczynek tygodniowy, urlop wypoczynkowy a płatne urlopy okolicznościowe

Trybunał Sprawiedliwości UE w sprawie C-588/18 w postępowaniu pomiędzy Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) przeciwko Grupo de Empresas DIA SA, Twins Alimentación SA, wyrokiem z dnia 4 czerwca 2020 r. orzekł, że art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE z 2003, L 299, s. 9 – polskie wyd. spec., rozdz. 5, t. 4, s. 381) należy interpretować w ten sposób, że nie znajdują one zastosowania do uregulowania krajowego, które nie zezwala pracownikom na wykorzystanie przewidzianych w tym uregulowaniu urlopów okolicznościowych w dniach, w których pracownicy ci powinni świadczyć pracę, w zakresie, w jakim potrzeby lub obowiązki, których zaspokojeniu lub dopełnieniu mają

¹² Wyrok TSUE z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, pkt 31.

¹³ Wyrok TSUE z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo.

służyć te urlopy okolicznościowe, występują w okresach odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, o których mowa w tych przepisach dyrektywy.

Przedmiotem postępowań głównych były spory zbiorowe dotyczące warunków udzielania płatnych urlopów okolicznościowych przewidzianych w układzie zbiorowym. Sporna była w szczególności kwestia, czy płatne urlopu okolicznościowe (np. w związku urodzeniem dziecka, zgonem dziecka, wypadkiem, poważną chorobą czy hospitalizacją członka rodziny, w celu wykonywania funkcji związkowych lub reprezentacji pracowników, w celu udziału w egzaminach kończących studia wyższe lub szkolenie) należy liczyć począwszy od dnia, w którym pracownik powinien zasadniczo świadczyć pracę i powinny być wykorzystane w trakcie tych dni. Jak wyjaśnił sąd odsyłający, kwestia ta jest powiązana z okresami odpoczynku tygodniowego i corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, ponieważ organizacje związkowe, które są stronami sporów, domagają się, aby w przypadku zaistnienia jednego ze zdarzeń uzasadniających urlop okolicznościowy w trakcie okresu odpoczynku tygodniowego lub urlopu wypoczynkowego, płatne urlopy okolicznościowe można było wziąć poza tymi okresami. W związku z tym, sąd odsyłający skierował następujące pytania prejudycjalne: (-) czy art. 5 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które zezwalają na jednoczesny tygodniowy okres odpoczynku i korzystanie z płatnych urlopów okolicznościowych do celów niezwiązanych z odpoczynkiem; (-) czy art. 7 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które zezwalają na jednoczesny coroczny urlop wypoczynkowy oraz korzystanie z płatnych urlopów okolicznościowych do celów niezwiązanych z odpoczynkiem, rozrywką i czasem wolnym?

Trybunał, w pierwszej kolejności, podkreślił, że dni urlopów okolicznościowych przyznane w celu umożliwienia pracownikom zaspokojenia określonych potrzeb lub dopełnienia określonych obowiązków nie są objęte zakresem stosowania dyrektywy 2003/88/WE, a wiążą się z wykonywaniem przez państwo członkowskie jego własnych kompetencji (pkt 31). Zaznaczając jednocześnie, że wykonywanie takich kompetencji własnych nie może skutkować naruszeniem minimalnej ochrony gwarantowanej pracownikom przez dyrektywę 2003/88/WE, a w szczególności naruszeniem rzeczywistej możliwości korzystania z minimalnych okresów odpoczynku tygodniowego i corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego (pkt 32).

Następnie, Trybunał zwrócił uwagę na cel i warunki skorzystania z urlopów okolicznościowych będących przedmiotem sporów w postępowaniu głównym, podkreślając, że skorzystanie z tych urlopów zależy od kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek – zaistnienia określonych zdarzeń wskazanych w tym uregulowaniu krajowym oraz wystąpienia potrzeb lub obowiązków uzasadniających przyznanie urlopu okolicznościowego w okresie świadczenia pracy. Wnioskując, że urlopy te są nierozdzielnie związane z czasem pracy, wobec czego pracownicy nie mogą się na nie powoływać w okresach odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu

wypoczynkowego. Tym samym, porównując urlopy okolicznościowe będące przedmiotem sporów w tej sprawie z przyjętym w dotychczasowym orzecznictwie Trybunału stanowiskiem odnośnie korzystania z urlopu wypoczynkowego przez pracownika, który przebywa na zwolnieniu chorobowym¹⁴, Trybunał podkreślił, że tych urlopów okolicznościowych nie można zrównywać ze zwolnieniem chorobowym (pkt 36). Trybunał przypominając, że urlopy okolicznościowe będące przedmiotem sporów w tej sprawie znajdują się poza zakresem zastosowania dyrektywy 2003/88/WE, wyjaśnił, że fakt uregulowania okresów odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w art. 5 i 7 tej dyrektywy nie oznacza, że przepisy te nakładają na państwo członkowskie, którego uregulowanie krajowe przewiduje możliwość skorzystania z płatnych urlopów okolicznościowych, obowiązek przyznania takich urlopów okolicznościowych już tylko z powodu zaistnienia jednego ze zdarzeń określonych w tym uregulowaniu podczas okresu odpoczynku tygodniowego lub okresu urlopu wypoczynkowego, z pominięciem pozostałych przesłanek uzyskania i udzielenia takiego urlopu okolicznościowego przewidzianych w tym uregulowaniu (pkt 38).

Trybunał, na marginesie, odniósł się również do dyrektywy Rady 2010/18UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE z 2010, L 68, s. 13), zauważając, że niektóre z urlopów okolicznościowych będących przedmiotem sporów w tej sprawie mogą stanowić odpowiednik urlopów, które państwa członkowskie są zobowiązane ustanowić na rzecz pracowników zgodnie z klauzulą 7 pkt 1 ww. porozumienia ramowego. Zdaniem Trybunału, jednak, klauzula 7 pkt 1 ww. porozumienia ramowego przy uwzględnieniu klauzuli 1 pkt 1 i klauzuli 8 pkt 1 tego porozumienia ramowego przewiduje jedynie, że pracownikom przysługuje uprawnienie do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi takimi jak choroba lub wypadek wymagającymi natychmiastowej obecności pracownika, z czego wynika, że prawa takiego nie można zrównywać z prawem do urlopu w rozumieniu przyjętym w wyroku z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, pkt 37, i przytoczonym tam orzecznictwie¹⁵.

¹⁴ Trybunał uznał, że pracownikowi, który przebywa na zwolnieniu chorobowym w czasie wcześniej wyznaczonego terminu urlopu, przysługuje, na jego wniosek i w celu umożliwienia mu rzeczywistego skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego, prawo do wykorzystania tego urlopu w termin innym niż termin pokrywający się ze zwolnieniem chorobowym (wyroki dnia 10 września 2009 r., Vicente Pereda, C-277/08, pkt 22; z dnia 21 czerwca 2012 r., ANGED, C-78/11, pkt 20; z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, pkt 26).

¹⁵ Uwaga ta odnosi się do stanowiska Trybunału, zgodnie z którym urlop zagwarantowany przez prawo Unii nie może wpływać na prawo do skorzystania z innego urlopu gwarantowanego przez to prawo, realizującego cel odmienny od pierwszego.

Przegląd orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego z zakresu prawa pracy

W pierwszej połowie 2020 r. Trybunał Konstytucyjny nie wydał merytorycznych rozstrzygnięć dotyczących (nie)konstytucyjności przepisów z zakresu prawa pracy.

IV. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA TSUE I TK Z ZAKRESU PRAWA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (pierwsze półrocze 2020 r.)

dr hab. Daniel Eryk Lach

Przegląd orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE

Analizując orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ze wskazanego okresu poświęcone szeroko rozumianemu prawu zabezpieczenia społecznego należy zwrócić uwagę na **wyrok z dnia 23 stycznia 2020 r. w sprawie C-29/19**.

Trybunał uznał, że art. 62 ust. 1 i 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu państwa członkowskiego, które przewidując, iż obliczenie wysokości zasiłków dla bezrobotnych opiera się na wysokości wcześniejszego wynagrodzenia, nie pozwala, jeżeli okres pobierania wynagrodzenia wypłacanego zainteresowanemu z tytułu ostatniej pracy najemnej wykonywanej na podstawie tego ustawodawstwa jest krótszy od okresu odniesienia przewidzianego przez wspomniane ustawodawstwo w odniesieniu do ustalania wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia zasiłków dla bezrobotnych, na uwzględnienie wynagrodzenia otrzymywanego przez zainteresowanego z tytułu tej pracy. W konsekwencji art. 62 ust. 1 i 2 rozporządzenia nr 883/2004 stoi na przeszkodzie ustawodawstwu państwa członkowskiego, które przewidując, iż obliczenie wysokości zasiłków dla bezrobotnych opiera się na wysokości wcześniejszego wynagrodzenia, nie pozwala, jeżeli wynagrodzenie otrzymywane przez zainteresowanego z tytułu ostatniej pracy najemnej wykonywanej na podstawie tego ustawodawstwa zostało ustalone i wypłacone dopiero po ustaniu stosunku pracy, na uwzględnienie wynagrodzenia otrzymanego przez zainteresowanego z tytułu tej pracy.

W uzasadnieniu Trybunał wskazał, że z art. 62 ust. 1 i 2 rozporządzenia nr 883/2004 wynika, że po pierwsze, gdy ustawodawstwo państwa członkowskiego przewiduje, że obliczenie wysokości świadczeń opiera się na wysokości

wcześniejszego wynagrodzenia, należy uwzględnić wyłącznie wynagrodzenie otrzymywane przez zainteresowanego za ostatnią pracę najemną, którą wykonywał na podstawie tego ustawodawstwa, a po drugie, jeśli przewiduje ono i definiuje okres odniesienia do celów określenia wynagrodzenia służącego za podstawę obliczeń, to ten okres odniesienia powinien obejmować okresy zatrudnienia ukończone zarówno na podstawie tegoż ustawodawstwa, jak i ustawodawstwa innych państw członkowskich. Wykładnia ta jest zgodna z celami rozporządzenia nr 883/2004, które – jak wynika z jego motywów 4 i 45 – dąży do koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego obowiązujących w państwach członkowskich, aby zagwarantować skuteczne korzystanie ze swobodnego przepływu osób (wyrok z dnia 21 marca 2018 r., Klein Schiphorst, C-551/16, EU:C:2018:200, pkt 31). W tym celu rozporządzenie to dąży do uniknięcia sytuacji, w której pracownik, który – korzystając z przysługującego mu prawa do swobodnego przemieszczania się – był zatrudniony w więcej niż jednym państwie członkowskim, byłby traktowany, bez obiektywnego uzasadnienia, w sposób mniej korzystny niż pracownik, którego cała kariera zawodowa przebiegała tylko w jednym państwie członkowskim (zob. podobnie wyrok z dnia 19 września 2019 r., van den Berg i in., C-95/18 i C-96/18, EU:C:2019:767, pkt 75 i przytoczone tam orzecznictwo).

Odnosząc się do wątpliwości wywołanych niemiecką redakcją art. 62 rozporządzenia nr 883/2004 Trybunał przypominał natomiast, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału sformułowania użytego w jednej z wersji językowych przepisu prawa Unii nie można traktować jako jedynej podstawy jego wykładni lub przyznawać mu w tym zakresie pierwszeństwa względem innych wersji językowych. Przepisy prawa unijnego należy interpretować i stosować w sposób jednolity w świetle wersji sporządzonych we wszystkich językach urzędowych Unii. W przypadku rozbieżności pomiędzy różnymi wersjami językowymi tekstu prawa Unii dany przepis należy interpretować z uwzględnieniem ogólnej systematyki i celu uregulowania, którego stanowi on część (wyrok z dnia 12 września 2019 r., A i in., C-347/17, EU:C:2019:720, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo). Biorąc pod uwagę cele rozporządzenia nr 883/2004, a w szczególności jego art. 62 ust. 1, nie można uznać, że przepis ten uzależnia uwzględnienie wynagrodzenia za ostatnią pracę najemną zainteresowanego od okoliczności, że wynagrodzenie to zostało ustalone i otrzymane przez zainteresowanego najpóźniej w ostatnim dniu wykonywania tej pracy. Data, w której wynagrodzenie jest wypłacane zainteresowanemu, nie ma bowiem żadnego wpływu na realizację celu, jakim jest zapewnienie temu zainteresowanemu świadczeń, które uwzględniają, w możliwie najszerszym zakresie, warunki zatrudnienia, a w szczególności warunki wynagrodzenia, z których korzystał on na podstawie ustawodawstwa państwa członkowskiego ostatniego miejsca zatrudnienia. Natomiast uzależnienie prawa zagwarantowanego w art. 62 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 od daty ustalenia i zapłaty wynagrodzenia może utrudniać swobodny przepływ pracowników w Unii.

Natomiast w wyroku z dnia 5 marca 2020 r. w sprawie C-135/19 Trybunał stwierdził, że **świadczenie takie jak zasiłek rehabilitacyjny rozpatrywany w**

postępowaniu głównym stanowi świadczenie z tytułu choroby w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004. Rozporządzenie nr 883/2004 należy bowiem interpretować w ten sposób, że nie stoi ono na przeszkodzie sytuacji, w której osobie, która przestała być objęta systemem zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego pochodzenia po zaprzestaniu tam działalności zawodowej i przeniesieniu miejsca zamieszkania do innego państwa członkowskiego, gdzie pracowała i uzyskała większą część swoich okresów ubezpieczenia, właściwa instytucja państwa członkowskiego pochodzenia odmawia świadczenia takiego jak zasiłek rehabilitacyjny rozpatrywany w postępowaniu głównym, jeśli osoba ta podlega nie ustawodawstwu wspomnianego państwa pochodzenia, lecz ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się jej miejsce zamieszkania.

Trybunał przypomniał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem świadczenia z zabezpieczenia społecznego uznaje się za posiadające taki sam charakter, niezależnie od cech właściwych różnym ustawodawstwom krajowym, gdy ich cel, podstawa wyliczenia i warunki przyznania są identyczne. Natomiast cechy wyłącznie formalne nie mogą być uznawane za elementy konstytutywne przy kwalifikacji świadczeń (wyrok z dnia 30 maja 2018 r., Czerwiński, C-517/16, EU:C:2018:350, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo). W sytuacji, gdy trzeba dokonać rozróżnienia pomiędzy różnymi kategoriami świadczeń z zabezpieczenia społecznego, należy uwzględnić ryzyko objęte każdym ze świadczeń (wyrok z dnia 30 maja 2018 r., Czerwiński, C-517/16, EU:C:2018:350, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo). Świadczenie z tytułu choroby w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 obejmuje ryzyko dotyczące stanu niepełnosprawności powodującego tymczasowe zaprzestanie działalności danej osoby (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Stewart, C-503/09, EU:C:2011:500, pkt 37). Tymczasem świadczenie z tytułu inwalidztwa w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) wspomnianego rozporządzenia ma co do zasady obejmować ryzyko niezdolności w określonym stopniu, gdy jest prawdopodobne, iż ta niezdolność będzie miała charakter stały lub długoterminowy (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Stewart, C-503/09, EU:C:2011:500, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo). Świadczenie z tytułu bezrobocia obejmuje natomiast ryzyko związane z utratą przez pracownika dochodu wskutek utraty przez niego zatrudnienia, mimo że wciąż jest on zdolny do pracy. Świadczenie przyznane w następstwie ziszczenia się tego ryzyka, tj. utraty zatrudnienia, które przestaje być należne z powodu zakończenia tej sytuacji z racji podjęcia przez zainteresowanego działalności zarobkowej, winno być uznane za świadczenie z tytułu bezrobocia (zob. wyrok z dnia 19 września 2013 r., Hliddal i Bornand, C-216/12 i C-217/12, EU:C:2013:568, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo). To w świetle tych uwag należy zbadać, czy świadczenie takie jak będące przedmiotem postępowania głównego powinno zostać uznane za świadczenie z tytułu choroby, świadczenie z tytułu inwalidztwa czy świadczenie dla bezrobotnych w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a), c) i h) rozporządzenia nr 883/2004.

Ponadto Trybunał wskazał, że z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, iż o ile ustanowienie warunków, na podstawie których powstaje prawo przystąpienia do systemu zabezpieczenia społecznego, należy do ustawodawstwa każdego państwa członkowskiego, o tyle przy określaniu tych warunków państwa członkowskie powinny przestrzegać obowiązujących przepisów prawa Unii. W szczególności normy kolizyjne przewidziane w rozporządzeniu nr 883/2004 mają wobec państw członkowskich charakter bezwzględnie wiążący i państwa te nie mają zatem uprawnień pozwalających im określić, w jakim zakresie zastosowanie ma ich własne ustawodawstwo lub ustawodawstwo innego państwa członkowskiego (wyrok z dnia 8 maja 2019 r., *Inspecteur van de Belastingdienst*, C-631/17, EU:C:2019:381, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo). W konsekwencji warunki istnienia prawa do przystąpienia do systemu zabezpieczenia społecznego nie mogą skutkować wyłączeniem z zakresu stosowania danego ustawodawstwa osób, do których na podstawie rozporządzenia nr 883/2004 ustawodawstwo to ma zastosowanie (wyrok z dnia 8 maja 2019 r., *Inspecteur van de Belastingdienst*, C-631/17, EU:C:2019:381, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo). Ponadto Trybunał przypomniał, że zgodnie z art. 11 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 osoby, do których stosuje się to rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego, przy czym ustawodawstwo to określa się zgodnie z tytułem II wspomnianego rozporządzenia. Przepisy tego tytułu, do których zaliczają się jego art. 11–16, stanowią kompletny i jednolity system norm kolizyjnych, które mają na celu nie tylko uniknięcie jednoczesnego stosowania kilku ustawodawstw krajowych i mogących z tego wyniknąć komplikacji, lecz także zapewnienie, by osoby objęte zakresem zastosowania rozporządzenia nr 883/2004 nie były pozbawione ochrony w dziedzinie zabezpieczenia społecznego z uwagi na brak ustawodawstwa, jakie miałyby zastosowanie w ich przypadku (wyrok z dnia 8 maja 2019 r., *Inspecteur van de Belastingdienst*, C-631/17, EU:C:2019:381, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

Z kolei w wyroku z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie C-769/18 Trybunał stwierdził, że **wykładni art. 3 rozporządzenia nr 883/2004 należy dokonywać w ten sposób, że pomoc na integrację dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie, o której mowa w § 35a księgi ósmej Sozialgesetzbuch (niemieckiego kodeksu socjalnego), nie stanowi świadczenia w rozumieniu owego art. 3, a zatem nie jest objęta zakresem przedmiotowym stosowania tego rozporządzenia. Ponadto wykładni art. 5 rozporządzenia nr 883/2004, zmienionego rozporządzeniem nr 988/2009, należy dokonywać w ten sposób, że: zasilek z tytułu opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem, o którym mowa w art. L. 541 - 1 francuskiego kodeksu zabezpieczenia społecznego, i pomoc na integrację dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie, o której mowa w § 35a księgi ósmej Sozialgesetzbuch, nie mogą być uznane za świadczenia równoważne w rozumieniu art. 5 lit. a) tego rozporządzenia; a zasada zrównania okoliczności faktycznych ustanowiona w art. 5 lit. b) rozporządzenia nr 883/2004 ma zastosowanie w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym. Do właściwych władz francuskich należy zatem ustalenie, czy w**

niniejszym przypadku wykazane zostało wystąpienie okoliczności wymagane zgodnie z tym przepisem. W tym względzie organy te powinny uwzględnić podobne okoliczności zaistniałe w Niemczech, tak jakby miały one miejsce na ich własnym terytorium.

Trybunał wskazał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału rozróżnienie między świadczeniami objętymi zakresem stosowania rozporządzenia nr 883/2004 a świadczeniami wyłączonymi z jego zakresu opiera się zasadniczo na elementach składowych każdego świadczenia, w szczególności na celach i przesłankach jego przyznania, a nie na tym, czy świadczenie zostało zakwalifikowane przez ustawodawstwo krajowe jako świadczenie z zabezpieczenia społecznego (wyrok z dnia 14 marca 2019 r., Dreyer, C - 372/18, EU:C:2019:206, 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 14 marca 2019 r., Dreyer, C - 372/18, EU:C:2019:206, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo). Jako że dwie wskazane w poprzednim punkcie przesłanki mają charakter łączny, niespełnienie jednej z nich skutkuje tym, że dane świadczenie nie jest objęte zakresem stosowania tego rozporządzenia [wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., A (Pomoc dla osoby niepełnosprawnej), C - 679/16, EU:C:2018:601, pkt 33]. Trybunał przypomniał także, że jeśli chodzi o pierwszą z tych przesłanek, należy przypomnieć, że jest ona spełniona w sytuacji, gdy przyznanie świadczenia następuje na podstawie obiektywnych kryteriów, które w razie ich spełnienia uprawniają do świadczenia, a właściwy organ nie może brać pod uwagę innych okoliczności osobistych. W tym względzie Trybunał orzekł już, w odniesieniu do świadczeń, których przyznanie lub odmowa przyznania, a także wysokość jest uzależniona od dochodów beneficjenta, że przyznawanie takich świadczeń nie zależy od indywidualnej oceny osobistych potrzeb wnioskodawcy, ponieważ chodzi o obiektywne i prawnie określone kryteria, które uprawniają do tego świadczenia, a właściwy organ nie może brać pod uwagę innych okoliczności osobistych (wyrok z dnia 14 marca 2019 r., Dreyer, C - 372/18, EU:C:2019:206, pkt 33, 34 i przytoczone tam orzecznictwo). Trybunał wyjaśnił ponadto, że aby można było uznać, iż przesłanka ta nie została spełniona, uznaniowa ocena osobistych potrzeb beneficjenta rozpatrywanego świadczenia dokonywana przez właściwy organ musi odnosić się przede wszystkim do nabycia prawa do tego świadczenia. Powyższe stwierdzenia pozostają prawdziwe, mutatis mutandis, w stosunku do indywidualnego charakteru dokonywanej przez właściwy organ oceny osobistych potrzeb beneficjenta świadczenia (wyrok z dnia 14 marca 2019 r., Dreyer, C - 372/18, EU:C:2019:206, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

Odnośnie do zastosowania w sprawie art. 5 rozporządzenia nr 883/2004 Trybunał zauważył natomiast, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału art. 5 lit. a) tego rozporządzenia ma zastosowanie wyłącznie do świadczeń objętych zakresem

stosowania tego rozporządzenia (wyrok z dnia 21 stycznia 2016 r., Vorarlberger Gebietskrankenkasse i Knauer, C-453/14, EU:C:2016:37, pkt 32). Tymczasem w pkt 36 omawianego wyroku ustalono, że pomoc niemiecka nie stanowi świadczenia w rozumieniu art. 3 wspomnianego rozporządzenia, a zatem nie jest objęta jego zakresem przedmiotowym stosowania. W konsekwencji art. 5 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 nie znajduje zastosowania w okolicznościach sprawy w postępowaniu głównym. Jednak w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatniego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. Mając to na uwadze, Trybunał powinien w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania. Zadaniem Trybunału jest bowiem dokonanie wykładni wszystkich przepisów prawa Unii, które są niezbędne sądom krajowym do rozstrzygnięcia zawisłych przed nimi sporów, nawet jeżeli przepisy te nie są wyraźnie wskazane w pytaniach zadanych przez te sądy (wyrok z dnia 13 czerwca 2019 r., Moro, C-646/17, EU:C:2019:489, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo). W konsekwencji nawet jeśli formalnie sąd odsyłający ograniczył swoje pytanie do wykładni pewnych przepisów prawa Unii, okoliczność ta nie stoi na przeszkodzie temu, by Trybunał udzielił mu odpowiedzi dotyczącej prawa Unii we wszystkich aspektach wykładni, które mogą być użyteczne dla rozstrzygnięcia zawisłej przed sądem odsyłającym sprawy, bez względu na to, czy sąd ten odniósł się do nich w treści swych pytań, czy też nie. W tym względzie do Trybunału należy wyprowadzenie z całości informacji przedstawionych przez sąd odsyłający, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, elementów prawa, które wymagają wykładni w świetle przedmiotu sporu postępowania głównego (wyrok z dnia 13 czerwca 2019 r., Moro, C-646/17, EU:C:2019:489, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo). Z uwagi na powyższe właściwe organy francuskie powinny uwzględnić podobne okoliczności zaistniałe w Niemczech, a przy ocenie trwałej niezdolności do pracy niepełnosprawnego dziecka nie mogą ograniczać się jedynie do kryteriów przewidzianych w tym celu przez wytyczne skali obowiązujące we Francji na podstawie art. R. 541-1 francuskiego kodeksu zabezpieczenia społecznego. W związku z tym w celu ustalenia, czy u dziecka występuje stopień trwałej niezdolności do pracy wymagany na mocy tego kodeksu do uzyskania prawa do podwyższenia wysokości emerytury, organy te nie powinny odmówić uwzględnienia podobnych okoliczności zaistniałych w Niemczech, które mogą zostać wykazane za pomocą jakichkolwiek dowodów, w szczególności sprawozdań z badań lekarskich, zaświadczeń czy też recept lub leków.

W wyroku z dnia 2 kwietnia 2020 r. w sprawach połączonych C-370/17 i C-371/18 Trybunał orzekł, że **art. 11 ust. 1 lit. a) rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72** z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 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 uaktualnionym rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r.,

zmienionego rozporządzeniem (WE) nr 647/2005 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 13 kwietnia 2005 r., należy interpretować w ten sposób, że sądy państwa członkowskiego, do których wniesiono powództwo w ramach toczącego się przeciwko pracodawcy postępowania sądowego dotyczącego okoliczności wskazujących na uzyskanie lub wykorzystanie w sposób noszący znamiona oszustwa zaświadczeń E 101 wydanych na podstawie art. 14 pkt 1 lit. a) rozporządzenia Rady nr 1408/71, w odniesieniu do pracowników świadczących pracę w tym państwie członkowskim, mogą stwierdzić istnienie oszustwa i w konsekwencji nie uwzględnić tych zaświadczeń wyłącznie po ustaleniu, że: po pierwsze, procedura przewidziana w art. 84a ust. 3 tego rozporządzenia została wszczęta niezwłocznie, a właściwej instytucji wydającego państwa członkowskiego umożliwiono ponowne rozpatrzenie zasadności wydania wspomnianych zaświadczeń w świetle konkretnych dowodów przedstawionych przez właściwą instytucję przyjmującego państwa członkowskiego, które wskazują, że zaświadczenia te zostały uzyskane lub powołano się na nie w sposób noszący znamiona oszustwa, oraz po drugie, właściwa instytucja wydającego państwa członkowskiego w rozsądnym terminie nie dokonała ponownego rozpatrzenia ani nie zajęła stanowiska w przedmiocie tych dowodów, ewentualnie unieważniając lub wycofując rozpatrywane zaświadczenia. Artykuł 11 ust. 1 rozporządzenia nr 574/72 i zasadę pierwszeństwa prawa Unii należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie – w przypadku gdy pracodawca został skazany w przyjmującym państwie członkowskim wyrokiem karnym opartym na prawomocnym stwierdzeniu oszustwa dokonanym z naruszeniem prawa Unii – zasądzeniu przez sąd cywilny tego państwa członkowskiego, który na mocy zasady prawa krajowego jest związany powagą rzeczy osądzonej przez sąd karny w postępowaniu cywilnym, od tego pracodawcy, wyłącznie ze względu na to skazanie wyrokiem karnym, odszkodowania na rzecz pracowników lub instytucji emerytalnej tego państwa członkowskiego, poszkodowanych tymże oszustwem.

W uzasadnieniu podkreślono, że zgodnie z ogólną zasadą prawa Unii podmioty prawa nie mogą powoływać się na normy prawa Unii do celu stanowiącego oszustwo lub nadużycie (zob. podobnie wyrok z dnia 6 lutego 2018 r., Altun i in., C-359/16, EU:C:2018:63, pkt 48, 49 i przytoczone tam orzecznictwo). Zgodnie z orzecznictwem Trybunału dotyczącym rozporządzenia nr 1408/71 stwierdzenie oszustwa przy wydawaniu zaświadczenia E 101 opiera się na łańcuchu zgodnych poszlak wykazujących spełnienie, po pierwsze, elementu obiektywnego, polegającego na tym, że warunki wymagane do uzyskania i powołania się na takie zaświadczenie, przewidziane w tytule II tego rozporządzenia, nie są spełnione, a po drugie, elementu subiektywnego, odpowiadającego leżącemu po stronie zainteresowanych zamiarowi obejścia lub uchylania się od warunków wydania tego zaświadczenia w celu uzyskania związanej z tym korzyści (zob. podobnie wyrok z dnia 6 lutego 2018 r., Altun i in., C-359/16, EU:C:2018:63, pkt 50–52). Uzyskanie zaświadczenia E 101 w sposób stanowiący oszustwo może zatem wynikać z dobrowolnego działania, takiego jak

błędne przedstawienie rzeczywistej sytuacji pracownika lub przedsiębiorstwa zatrudniającego pracownika, lub dobrowolnego zaniechania, takiego jak ukrywanie istotnych informacji z zamiarem uchylenia się od warunków stosowania art. 14 pkt 1 lit. a) tego rozporządzenia (wyrok z dnia 6 lutego 2018 r., Altun i in., C-359/16, EU:C:2018:63, pkt 53). Istnienie konkretnych poszlak pozwalających sądzić, iż zaświadczenia E 101 zostały uzyskane lub powołano się na nie z naruszeniem prawa, powinno skłonić właściwą instytucję przyjmującego państwa członkowskiego nie do jednostronnego stwierdzenia istnienia oszustwa i do nieuwzględnienia tych zaświadczeń, lecz do niezwłocznego uruchomienia procedury przewidzianej w art. 84a ust. 3 rozporządzenia nr 1408/71, aby instytucja wydająca te zaświadczenia, do której zwróciła się instytucja przyjmującego państwa członkowskiego w należyтым terminie, zgodnie z zasadą lojalnej współpracy, ponownie rozpatrzyła zasadność wydania takich zaświadczeń w świetle tych poszlak, a w stosownych wypadkach – unieważniła lub wycofała je, jak wynika z orzecznictwa przypomnianego w pkt 64 niniejszego wyroku (zob. podobnie wyrok z dnia 6 lutego 2018 r., Altun i in., C-359/16, EU:C:2018:63, pkt 54). W związku z tym sąd przyjmującego państwa członkowskiego może nie uwzględnić zaświadczeń E 101 w takim postępowaniu sądowym tylko wtedy, gdy spełnione są dwie kumulatywne przesłanki, a mianowicie, po pierwsze, instytucja wydająca te zaświadczenia, do której właściwa instytucja tego państwa członkowskiego zwróciła się niezwłocznie z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie zasadności wydania wspomnianych zaświadczeń, nie przeprowadziła takiego ponownego badania w świetle dowodów przekazanych przez tę ostatnią instytucję i nie zajęła w rozsądnym terminie stanowiska w przedmiocie tego wniosku, ewentualnie unieważniając lub wycofując te zaświadczenia, a po drugie, rzeczony dowody pozwalają temu sądowi ustalić, z zachowaniem gwarancji nieodzownie związanych z prawem do rzetelnego procesu, że rozpatrywane zaświadczenia zostały uzyskane lub powołano się na nie w sposób noszący znamiona oszustwa (zob. podobnie wyrok z dnia 6 lutego 2018 r., Altun i in., C-359/16, EU:C:2018:63, pkt 61). Z powyższego wynika, że sąd przyjmującego państwa członkowskiego, do którego zwrócono się z kwestią ważności zaświadczeń E 101, jest zobowiązany zbadać na wstępie, czy zanim sprawa została wniesiona do sądu właściwa instytucja przyjmującego państwa członkowskiego, w drodze wniosku o ponowne rozpatrzenie i wycofanie tych zaświadczeń złożonego instytucji wydającej te zaświadczenia, wszczęła procedurę przewidzianą w art. 84a ust. 3 rozporządzenia nr 1408/71, a jeśli nie miało to miejsca – użyć wszelkich środków prawnych, jakimi dysponuje, w celu zapewnienia wszczęcia owej procedury przez właściwą instytucję państwa przyjmującego.

Odnośnie do zasady powagi rzeczy osądzonej Trybunał wskazał natomiast, że jeśli rozstrzygnięcie sądu karnego, które stało się prawomocne, opiera się na stwierdzeniu przez ten sąd oszustwa bez uwzględnienia procedury dialogu przewidzianej w art. 84a ust. 3 rozporządzenia nr 1408/71, a także na wykładni przepisów dotyczących wiążącego skutku zaświadczeń E 101, która jest sprzeczna z prawem Unii, nieprawidłowe stosowanie tego prawa będzie odtwarzane w każdym rozstrzygnięciu wydanym przez sądy cywilne w przedmiocie tych samych okoliczności,

bez możliwości skorygowania tego stwierdzenia i tej wykładni naruszających wspomniane prawo Unii (zob. analogicznie wyrok z dnia 3 września 2009 r., Fallimento Olimpclub, C-2/08, EU:C:2009:506, pkt 30). W tych okolicznościach należy stwierdzić, że rozpatrywane przeszkody w skutecznym stosowaniu przepisów prawa Unii dotyczących tej procedury oraz wiążącego skutku zaświadczeń E 101 nie mogą zostać rozsądnie uzasadnione zasadą pewności prawa i muszą wobec tego zostać uznane za sprzeczne z zasadą skuteczności (zob. analogicznie wyrok z dnia 3 września 2009 r., Fallimento Olimpclub, C-2/08, EU:C:2009:506, pkt 31). W omawianej sprawie z powyższego wynika, że o ile korzystające z powagi rzeczy osądzonej skazanie spółki Vueling przez sądy karne przyjmującego państwa członkowskiego nie może zostać – mimo jego niezgodności z prawem Unii – zakwestionowane, o tyle ani to skazanie, ani prawomocne stwierdzenie oszustwa i wykładnia dokonana z naruszeniem prawa Unii, na których opiera się owo skazanie, nie mogą pozwolić sądom cywilnym tego państwa członkowskiego na uwzględnienie żądań odszkodowawczych podniesionych przez pracowników lub instytucję emerytalną wspomnianego państwa członkowskiego, poszkodowanych działaniami tejże spółki.

W innym **wyroku także z dnia 2 kwietnia 2020 r., w sprawie C-802/18**, Trybunał uznał natomiast, że **art. 45 TFUE i art. 7 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 492/2011 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii należy interpretować w ten sposób, że dodatek rodzinny powiązany z wykonywaniem przez pracownika przygranicznego pracy najemnej w państwie członkowskim stanowi przywilej socjalny w rozumieniu tych przepisów. Artykuł 1 lit. i) i art. 67 rozporządzenia nr 883/2004 w związku z art. 7 ust. 2 rozporządzenia nr 492/2011 i art. 2 pkt 2 dyrektywy 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie obowiązywaniu przepisów państwa członkowskiego, na podstawie których pracownicy przygraniczni mogą otrzymywać dodatek rodzinny powiązany z faktem wykonywania przez nich pracy najemnej w tym państwie członkowskim jedynie na własne dzieci, z wyłączeniem dzieci ich współmałżonka, z którymi nie łączy ich więź filiacyjna, jednak w których utrzymaniu uczestniczą, podczas gdy prawo do pobierania tego dodatku przysługuje każdemu dziecku mającemu miejsce zamieszkania w tym państwie członkowskim.**

Trybunał przypomniał, że zgodnie z art. 45 ust. 2 TFUE swobodny przepływ pracowników oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Postanowienie to zostało skonkretyzowane w art. 7 ust. 2 rozporządzenia nr 492/2011, który uściśla, że pracownik będący obywatelem państwa członkowskiego korzysta, na terytorium pozostałych państw członkowskich, z takich samych przywilejów socjalnych i podatkowych jak pracownicy krajowi (wyrok z dnia 2 marca 2017 r., Eschenbrenner, C

-496/15, EU:C:2017:152, pkt 32). Z celu, do którego osiągnięcia dąży art. 7 ust. 2 rozporządzenia nr 492/2011, polegającego na wdrożeniu zasady równego traktowania, wynika, że pojęcie „przywileju socjalnego”, rozszerzone przez ten przepis na pracowników będących obywatelami innych państw członkowskich, obejmuje wszelkie przywileje związane lub niezwiązane z umową o pracę, z jakich korzystają zwykle pracownicy krajowi, głównie z powodu tego, że są pracownikami albo po prostu z racji zamieszkiwania na terytorium krajowym. Rozszerzenie tych przywilejów na pracowników będących obywatelami innych państw członkowskich wydaje się zatem sprzyjać ich mobilności w ramach Unii, a tym samym ich integracji w przyjmującym państwie członkowskim (wyrok z dnia 18 grudnia 2019 r., Generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne Bratislava i in., C - 447/18, EU:C:2019:1098, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo). Z tego względu zawartego w tym przepisie odniesienia do przywilejów socjalnych nie można interpretować w sposób zawężający (wyrok z dnia 18 grudnia 2019 r., Generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne Bratislava i in., C - 447/18, EU:C:2019:1098, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).

Ponadto Trybunał wskazał, że zgodnie z jego orzecznictwem świadczenia przyznawane automatycznie rodzinom, które spełniają niektóre obiektywne kryteria dotyczące między innymi ich rozmiaru, dochodów oraz środków kapitałowych, z wyłączeniem jakiegokolwiek indywidualnej i uznaniowej oceny potrzeb osobistych, a które mają na celu wyrównanie kosztów utrzymania rodziny, należy uznać za świadczenia z zakresu zabezpieczenia społecznego (wyroki: z dnia 14 czerwca 2016 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C - 308/14, EU:C:2016:436, pkt 60; z dnia 21 czerwca 2017 r., Martinez Silva, C-449/16, EU:C:2017:485, pkt 22). Co do kwestii, czy dane świadczenie jest objęte świadczeniami rodzinnymi, o których mowa w art. 3 ust. 1 lit. j) rozporządzenia nr 883/2004, należy zauważyć, że zgodnie z art. 1 lit. z) tego rozporządzenia określenie „świadczenie rodzinne” oznacza wszelkie świadczenia rzeczowe lub pieniężne, które mają wyrównać koszty utrzymania rodziny, z wyłączeniem zaliczek z tytułu świadczeń alimentacyjnych oraz specjalnych świadczeń porodowych i świadczeń adopcyjnych wspomnianych w załączniku I do wspomnianego rozporządzenia. Trybunał orzekł już w przeszłości, że wyrażenie „wyrównujące koszty utrzymania rodziny” należy rozumieć jako odniesienie do publicznego wkładu w budżet rodzinny mającego na celu zmniejszenie obciążeń wynikających z utrzymania dzieci (wyrok z dnia 21 czerwca 2017 r., Martinez Silva, C - 449/16, EU:C:2017:485, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).

W **wyroku z dnia 14 maja 2020 r. w sprawie C-17/19** Trybunał stwierdził natomiast, że **art. 11 ust. 1 lit. a), art. 12a pkt 2 lit. a) i art. 12a pkt 4 lit. a) rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72** z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 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 uaktualnionym rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r., zmienionego rozporządzeniem (WE) nr 647/2005 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 13

kwietnia 2005 r., oraz art. 19 ust. 2 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 zaświadczenie E 101, wydane przez właściwą instytucję państwa członkowskiego na podstawie art. 14 pkt 1 lit. a) lub art. 14 pkt 2 lit. b) rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, w brzmieniu zmienionym i uaktualnionym rozporządzeniem nr 118/97, zmienionego rozporządzeniem Rady (WE) nr 1606/98 z dnia 29 czerwca 1998 r., **pracownikom wykonujących swą działalność na terytorium innego państwa członkowskiego, oraz zaświadczenie A 1, wydane tym pracownikom przez tę instytucję na podstawie art. 12 ust. 1 lub art. 13 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, zmienionego przez rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 465/2012 z dnia 22 maja 2012 r., jest wiążące dla sądów tego państwa członkowskiego wyłącznie w odniesieniu do kwestii związanych z zabezpieczeniem społecznym.****

W uzasadnieniu Trybunał przypomniał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału zaświadczenia E 101 i A 1 – podobnie jak przepisy materialne zawarte w art. 14 pkt 1 lit. a) i art. 14 pkt 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71 oraz w art. 12 ust. 1 i art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 – mają na celu ułatwienie swobodnego przepływu pracowników i swobodnego świadczenia usług (zob. podobnie wyrok z dnia 6 lutego 2018 r., Altun i in., C-359/16, EU:C:2018:63, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo). Zaświadczenia te wystawiane są na standardowym formularzu wydawanym, w zależności od przypadku, na podstawie tytułu III rozporządzenia nr 574/72 albo tytułu II rozporządzenia nr 987/2009, przez organ wyznaczony przez właściwe władze państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo w zakresie zabezpieczenia społecznego znajduje zastosowanie, w celu „poświadczenia”, w szczególności zgodnie z brzmieniem art. 11 ust. 1 lit. a), art. 12a pkt 2 lit. a) oraz art. 12a pkt 4 lit. a) rozporządzenia nr 574/72, a także art. 19 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009, że pracownicy znajdujący się w jednej z sytuacji przewidzianych w stosownych przepisach tytułu II rozporządzeń nr 1408/71 i nr 987/2009 podlegają prawu wspomnianego państwa członkowskiego (zob. podobnie wyrok z dnia 9 września 2015 r., X i van Dijk, C-72/14 i C-197/14, EU:C:2015:564, pkt 38). W ten sposób, z uwagi na zasadę, zgodnie z którą pracownicy są ubezpieczeni wyłącznie w jednym systemie zabezpieczenia społecznego, zaświadczenie to siłą rzeczy wyklucza możliwość stosowania systemu innego państwa członkowskiego (zob. podobnie wyrok z dnia 6 lutego 2018 r., Altun i in., C-359/16, EU:C:2018:63, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo). Na gruncie zasady lojalnej współpracy, ustanowionej w art. 4 ust. 3 TUE, która – z uwagi na to, że zaświadczenia E 101 i A 1 wprowadzają domniemanie prawidłowości przynależności zainteresowanego pracownika do systemu zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, którego właściwy organ je

wydał – przekłada się na zasadę wzajemnego zaufania, owe zaświadczenia co do zasady wiążą właściwą instytucję i sądy państwa członkowskiego, w którym ów pracownik wykonuje pracę (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 lutego 2018 r., Altun i in., C-359/16, EU:C:2018:63, pkt 37–40; a także z dnia 6 września 2018 r., Alpenrind i in., C-527/16, EU:C:2018:669, pkt 47). Stąd też – o ile owe zaświadczenia nie zostały cofnięte albo uznane za nieważne – właściwa instytucja państwa członkowskiego, w którym pracownik wykonuje pracę, winna uwzględnić okoliczność, że ów pracownik podlega ustawodawstwu z zakresu zabezpieczenia społecznego państwa, w którym właściwa instytucja wydała te zaświadczenia, a w rezultacie nie może ona wymagać, aby ów pracownik był ubezpieczony w jej systemie zabezpieczenia społecznego (zob. podobnie wyrok z dnia 6 lutego 2018 r., Altun i in., C-359/16, EU:C:2018:63, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

Niemniej, chociaż zaświadczenia E 101 i A 1 są wiążące, ich skutek jest ograniczony tylko do obowiązków, które nakładają krajowe przepisy z zakresu zabezpieczenia społecznego objęte koordynacją na gruncie rozporządzeń nr 1408/71 i nr 883/2004 (zob. podobnie wyroki: z dnia 4 października 1991 r., De Paep, C-196/90, EU:C:1991:381, pkt 12; z dnia 9 września 2015 r., X i van Dijk, C-72/14 i C-197/14, EU:C:2015:564, pkt 39). W tym względzie Trybunał przypomniał bowiem, że zgodnie z art. 1 lit. j) rozporządzenia nr 1408/71 i art. 1 lit. l) rozporządzenia nr 883/2004 pojęcie „ustawodawstwa” dla celów stosowania tych rozporządzeń obejmuje przepisy państw członkowskich dotyczące działów i systemów zabezpieczenia społecznego wymienionych, odpowiednio, w art. 4 ust. 1 i 2 rozporządzenia nr 1408/71 i w art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004. Z orzecznictwa Trybunału wynika ponadto, że rozstrzygającą okolicznością do celów stosowania tych rozporządzeń jest bezpośredni i wystarczająco istotny związek danego świadczenia z krajowymi przepisami regulującymi owe działy i systemy zabezpieczenia społecznego (zob. podobnie wyroki: z dnia 26 lutego 2015 r., de Ruyter, C-623/13, EU:C:2015:123, pkt 23; z dnia 23 stycznia 2019 r., Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, pkt 30). Wynika stąd, że zaświadczenia E 101 i A 1 wydane przez właściwą instytucję państwa członkowskiego wiążą właściwą instytucję i sądy przyjmującego państwa członkowskiego wyłącznie wtedy, gdy poświadczają, że w sprawach z zakresu zabezpieczenia społecznego dany pracownik podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego na potrzeby uzyskania świadczeń bezpośrednio związanych z jednym z działów lub systemów wymienionych w art. 4 ust. 1 i 2 rozporządzenia nr 1408/71, jak również w art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004. Owe zaświadczenia nie są wobec tego wiążące w odniesieniu do obowiązków, które przepisy prawa krajowego nakładają w innych dziedzinach niż związane z zabezpieczeniem społecznym w rozumieniu tych rozporządzeń, takich jak w szczególności obowiązki związane ze stosunkiem pracy między pracodawcą a pracownikiem, do których należą między innymi obowiązki dotyczące warunków zatrudniania tych pracowników i warunków ich pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 4 października 1991 r., De Paep, C-196/90, EU:C:1991:381, pkt 13).

Przegląd orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego

Z kolei z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego należy przywołać **wyrok z dnia 20 maja 2020 r., sygn. akt P 02/18. Trybunał** w składzie: Justyn Piskorski – przewodniczący, Leon Kieres – sprawozdawca, Krystyna Pawłowicz, Piotr Pszczółkowski i Rafał Wojciechowski uznał, że **art. 24 ust. 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie, w jakim wyłącza przedawnienie należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne zabezpieczonych hipoteką, jest zgodny z art. 64 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

W uzasadnieniu Trybunał przypomniał, że istnienie terminów przedawnienia, ze swej istoty, nie pełni funkcji uwalniającej zobowiązanych od konieczności uiszczenia zaległych składek, lecz funkcję stymulującą, motywującą organy do szybkiego podejmowania czynności egzekucyjnych. W związku z tym, w celu zapobieżenia przedawnieniu należności organy będą zmuszone w każdym wypadku, niezależnie od sytuacji, w jakiej znajduje się płatnik składek, do przeprowadzenia szybkiej egzekucji z przedmiotu zabezpieczenia.

Dla podmiotów prowadzących działalność z wykorzystaniem składników mienia, stanowiących przedmiot zabezpieczenia hipoteką, oznacza to pozbawienie możliwości jej dalszego kontynuowania nawet, gdyby istniały perspektywy przewyciężenia w przyszłości trudności finansowych. O ile zatem przedawnienie zobowiązania w stosunku do płatników nieposiadających przedmiotów podlegających zabezpieczeniu hipoteką nie wymaga rozważania tego rodzaju okoliczności, o tyle uregulowanie biegu terminów przedawnienia wobec płatników, dla których składniki majątkowe, podlegające takiemu zabezpieczeniu, stanowią immanentną część prowadzonej działalności, powinno uwzględniać również takie sytuacje. Dlatego też nieprzedawnianie należności zabezpieczonych hipoteką nie powinno być traktowane i wykorzystywane przez organy jako możliwość niewywiązywania się z ciążących na nich obowiązków w zakresie ściągalności zobowiązań, lecz jako inny środek stosowany wówczas, gdy istnieje możliwość spłaty bez konieczności dokonywania drastycznych czynności egzekucyjnych dla dłużnika. Zabezpieczenie hipoteką w obecnym kształcie pozostawia organom alternatywę oceny sytuacji i podjęcia decyzji co do możliwości uzyskania spłaty należności. Jeżeli organ dojdzie do wniosku, że zobowiązany nie będzie prowadził dalej działalności i nie ma szans na spłatę należności w przyszłości powinien jak najszybciej przeprowadzić egzekucję z nieruchomości, a także z innych składników majątkowych, jeżeli wartości nieruchomości lub kwota uzyskana z jej egzekucji nie pokrywa należności głównej wraz z odsetkami. Odwlekanie egzekucji w takiej sytuacji i doprowadzenie do jej przedawnienia uniemożliwia dochodzenie spłaty w odniesieniu do kwoty, która nie znajduje pokrycia w wartości nieruchomości. Po stronie organów oznacza to niedochowanie należytej staranności w dochodzeniu należności o charakterze publicznym. Natomiast w sytuacji, w której płatnik składek przechodzi poważne problemy z płynnością finansową jednak istnieje możliwość ich przewyciężenia w

przyszłości organ powinien rozważyć powstrzymanie się od przeprowadzenia egzekucji z przedmiotów zabezpieczonych hipoteką.

W związku z tym, w ocenie Trybunału, art. 24 ust. 5 u.s.u.s. stwarza bardziej elastyczne i dogodne możliwości w zakresie spłaty długu dla płatników składek i ZUS. Dlatego też Trybunał uznał, że art. 24 ust. 5 u.s.u.s. w zakresie, w jakim wyłącza przedawnienie należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne zabezpieczonych hipoteką jest zgodny z art. 64 ust. 2 Konstytucji.

Na zakończenie Trybunał podkreślił, że w sytuacji, w której Konstytucja pozostawia swobodę decyzji politycznej ustawodawcy, co do wprowadzania odpowiednich regulacji normatywnych i kształtowania ich materialnej treści, kognicja TK jest ograniczona. Trybunał nie ocenia zasadności i celowości przyjmowanego modelu wprowadzanych instytucji, w szczególności nie jest rolą Trybunału dokonywanie wyborów pomiędzy różnymi możliwymi rozwiązaniami normatywnymi poszczególnych kwestii nawet jeżeli niektóre z nich, w ocenie podmiotów inicjujących postępowanie przed TK, wydają się lepsze czy bardziej korzystne. Jeżeli tylko zaskarżona norma nie narusza innych zasad i wartości konstytucyjnych, Trybunał nie ma kompetencji do stwierdzenia jej niezgodności z Konstytucją tylko z uwagi na to, że istnieją inne, być może lepsze rozwiązania i możliwości uregulowania danej sytuacji. Zdanie odrębne do tego wyroku złożył sędzia TK P. Pszczółkowski, który stwierdził, że jego zdaniem art. 24 ust. 5 u.s.u.s. stanowi takie ograniczenie korzystania z konstytucyjnej ochrony własności i praw majątkowych, które nie spełnia przesłanek konieczności (proporcjonalności), wynikających z art. 64 ust. 3 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji. Nie dostrzegł on również dostatecznie silnego konstytucyjnie uzasadnienia, dla którego odmiennie (gorzej) są traktowani dłużnicy ZUS objęci surowszymi (bo zakładającymi wyłączenie przedawnienia) regułami egzekwowania należności tylko z tego powodu, że w ich sprawie organ wybrał zabezpieczenie w formie hipoteki przymusowej. W konkluzji stwierdził, że dochodzi zatem do naruszenia art. 64 ust. 2 Konstytucji.