

Przemysław Kuczkowski

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

ORCID: 0000-0003-4808-8577

pk@ukw.edu.pl

Glosa aprobująca do wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 16 maja 2019 r., sygn. akt III AUa 246/18¹

Teza

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisu art. 2 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych nastąpić może także w sytuacji odwołania pracownika z zajmowanego stanowiska w trybie art. 70 § 2 k.p. o ile ten jest w stanie wykazać, że do odwołania nie doszło z przyczyn leżących po jego stronie.

Wprowadzenie

Komentowane orzeczenie jest warte uwagi ze względu na wystąpienie kilku zasadniczych problemów prawnych związanych z przyznawaniem świadczeń przedemerytalnych osobom zatrudnionym na podstawie powołania. Autor glosy zajął się tematyką świadczeń przedemerytalnych dla osób, które były zatrudnione na podstawie powołania z tego powodu, że po pierwsze, ta problematyka nie była szerzej podejmowana w orzecznictwie i piśmiennictwie, po drugie, Zakłady Ubezpieczeń Społecznych odmawiały ich przyznawania, w przypadku gdy rozwiązano stosunek pracy na podstawie powołania.

Zagadnienia, które glosator będzie podejmował w niniejszym opracowaniu, zostały ujęte w tezie wyroku. Pierwszą kwestią, która będzie rozstrzygana, jest to, czy osobie, która była zatrudniona na podstawie powołania, a następ-

¹ Wyrok opublikowany w Portalu Orzeczeń Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie – wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 16 maja 2019 r., sygn. akt III AUa 246/18.

nie została odwołana z zajmowanego stanowiska, przysługuje uprawnienie do przyznania świadczenia przedemerytalnego, drugą zaś – jak kształtuje się rozkład ciężaru dowodu w procesie cywilnym o świadczenie przedemerytalne w zakresie przyczyn odwołania z zajmowanego stanowiska w przypadku nieujęcia ich w oświadczeniu o odwołaniu. W treści uzasadnienia głosowanego orzeczenia zarówno Sąd Apelacyjny w Rzeszowie (dalej jako SA Rzeszów), jak i Sąd Okręgowy w Krośnie (dalej jako SO Krosno) nie uzasadniły swojego stanowiska co do rozkładu ciężaru dowodu w procesie o świadczenie przedemerytalne.

Glosator pragnie również podkreślić, że w analizowanym przypadku celem rozstrzygnięcia wskazanych zagadnień będzie odnosił się do unormowań zawartych w trzech ustawach:

1) przepisów zawartych w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych² (dalej jako ustawa o świadczeniach przedemerytalnych),

2) przepisów zawartych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy³ (dalej jako ustawa o promocji zatrudnienia) oraz

3) przepisów zawartych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych)⁴,

gdyż problematyka świadczeń przedemerytalnych jest zagadnieniem złożonym.

Zasadniczo stanowisko SA w Rzeszowie należy ocenić jako przekonujące w myśl obowiązujących przepisów prawa, jednakże warto bliżej przyjrzeć się problemom, które wyniknęły na tle rozpatrywanego stanu faktycznego oraz ocenić przytaczaną przez zajmujące się nim sądy argumentację.

Przed analizą i oceną stanowiska SA w Rzeszowie glosator zaprezentuje przebieg postępowania sądowego.

Przebieg postępowania sądowego

Stan faktyczny, który był przedmiotem zainteresowania sądów orzekających w toku instancji, przedstawiał się w sposób następujący. W głosowanym orzeczeniu SA w Rzeszowie oddalił apelację od wyroku SO w Krośnie z 15 lutego 2018 r., sygn. akt IV U 780/17 w sprawie z wniosku A.C. (dalej jako wnioskodawca lub odwołujący) przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (dalej jako ZUS lub organ rentowy).

² Dz.U. z 2013 r., poz. 170 z późn. zm.

³ Dz.U. z 2017 r., poz. 1065 z późn. zm.

⁴ Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 z późn. zm.

ZUS, rozstrzygając odmownie o prawie do świadczeń przedemerytalnych, argumentował to tym, że wnioskodawca nie spełnił przewidzianego w przepisie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych warunku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, ze względu na ustanie stosunku pracy w wyniku odwołania z zajmowanego stanowiska.

Postępowanie przed SO w Krośnie zainicjował A.C., który odwołał się od decyzji ZUS, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zarzucił on, że wbrew stanowisku organu rentowego spełnia wszystkie konieczne ku temu warunki, ponadto stwierdził, że choć jego ostatecznie zatrudnienie w M. ustało z dniem 30 września 2016 r. wskutek odwołania go ze stanowiska dyrektora przez Ministra Środowiska w trybie art. 70 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy⁵, to jednak odwołanie to nie miało związku z nienależytym wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Niniejsze – zdaniem wnioskodawcy – uzasadnia przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn od niego niezależnych, a to winno skutkować przyznaniem prawa do dochodzonego świadczenia.

SO w Krośnie wyrokiem z 15 lutego 2018 r. zmienił zaskarżoną decyzję ZUS, przyznając A.C. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 3 października 2017 r. Jednocześnie stwierdził brak odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatecznej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Argumentując swoje stanowisko, skład sędziowski podkreślił, że w myśl art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nastąpić może także w sytuacji odwołania pracownika z zajmowanego stanowiska w trybie art. 70 § 2 Kodeksu pracy w przypadku, gdy jest on w stanie wykazać, że do odwołania nie doszło z przyczyn dotyczących jego osoby.

Wyrok ten został zaskarżony w wyniku apelacji przez ZUS. Zarzucono mu naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy o promocji zatrudnienia przez błędną wykładnię tych przepisów prowadzącą do nieuzasadnionego twierdzenia, że odwołanie ze stanowiska w trybie art. 70 Kodeksu pracy wypełnia dyspozycję rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jednocześnie ZUS wniósł o zamianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie odwołania wnioskodawcy. Uzasadniając środek odwoławczy apelujący, m.in. podnosił, że skoro pracodawca wnioskodawcy dalej istnieje, a w miejsce wnioskodawcy powołany został kolejny dyrektor, to nie doprowadziło to odwołanie, po pierwsze, ani do likwidacji zakładu pracy, ani po drugie do likwidacji stanowiska odwołującego się, a tym samym przyczyna rozwiązania stosunku pracy z wnio-

⁵ Dz.U. z 2016 r., poz. 1666 z późn. zm.

skodawcą nie leżała po stronie pracodawcy. Ponadto ZUS wskazał, że w podobnym stanie faktycznym i prawnym Sąd Okręgowy w Siedlcach w wyroku z 9 października 2014 r., sygn. akt IV U 1224/13⁶ w uzasadnieniu stwierdził, iż samo wykazanie przez odwołującego się, że nie dał powodów do jego odwołania, jest w tej mierze niewystarczające, skoro art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wymaga aby do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W odpowiedzi na apelację A.C. podkreślał, że jedynym powodem jego odwołania była chęć wymiany kadry zarządzającej parkami narodowymi, gdyż odwołania były na szeroką skalę i dotknęły w tym czasie jeszcze kilkunastu innych dyrektorów parków narodowych.

Mając na uwadze powyższe, SA w Rzeszowie oddalił apelację, wskazując, że wnioskodawca wypełnia warunek nabycia prawa do dochodzonego świadczenia przedemerytalnego przewidziany w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. SA w Rzeszowie podkreślił również, że przewidziane w powołanym przepisie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy odsyła w rozumieniu tego pojęcia do przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, gdzie w myśl art. 2 pkt 29 lit. a przyczynami rozwiązania stosunku pracy leżącymi po stronie zakładu pracy jest również rozwiązanie stosunku pracy zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Sąd, uzasadniając spełnienie warunku, wskazał, że wystarczające jest w tym względzie, aby przyczyna odwołania nie dotyczyła pracownika, a jednocześnie nie musi ona też leżeć po stronie pracodawcy. Ponadto podkreślono, że z orzecznictwa sądowego wynika, iż jakkolwiek pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania pracownika ze stanowiska, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, to jednak nie może się on uwolnić od obowiązku wypłaty odprawy poprzez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Nie jest wystarczające do wykazania braku podstaw do wypłaty odprawy, że pracodawca nie przeprowadził żadnych zmian organizacyjnych, strukturalnych, czy ekonomiczno-finansowych. SA w Rzeszowie w zakresie rozkładu ciężaru dowodu podkreślił, że wystarczające w niniejszym procesie było samo wykazanie przez wnioskodawcę, iż nie dał merytorycznych powodów do odwołania go z zajmowanego stanowiska.

⁶ Wyrok Sądu Okręgowego w Siedlcach z 9 października 2014 r., sygn. akt IV U 1224/13, Lex nr 1868800.

Analiza i ocena merytoryczna

Prawo do świadczenia przedemerytalnego jest niewątpliwie instytucją, która ma znaczenie dla osób starszych w wieku produkcyjnym, gdyż umożliwia zaspokojenie potrzeb życiowych na wypadek utraty zatrudnienia⁷. „Konieczność szczególnej regulacji prawnej w tym przypadku jest uzasadniona – osoby w takim wieku mają z reguły znikome szanse na znalezienie nowej pracy w razie utraty dotychczasowego zatrudnienia. Świadczenie przedemerytalne ma więc umożliwić »przejsięcie« od momentu utraty źródła utrzymania do chwili, gdy w związku ze spełnieniem wymaganych przesłanek przyznane zostanie prawo do emerytury”⁸. Podobnie wskazuje Alicja Kopeć – twierdzi, że prawo do świadczeń służy „uzyskaniu regularnych środków utrzymania dla osób, które wkrótce będą uprawnione do emerytury”⁹.

Instytucja świadczeń przedemerytalnych, mających zastosowanie do glosowanego przypadku, została uregulowana przez polskiego prawodawcę w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych.

W kwestii ciężaru dowodu podkreślić należy, że w piśmiennictwie wyróżnia się podmiotową i przedmiotową jego stronę. Pierwsza z nich „odpowiada na pytanie, którą stronę obciąża powinność dowodzenia, przedmiotowa zaś – co ma zostać udowodnione w trakcie postępowania”¹⁰.

Przechodząc do meritum, należy podkreślić, że rozważania SA w Rzeszowie prawidłowo rozpoczął od przytoczenia treści art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, w którym określono warunek nabycia prawa do dochodzonego świadczenia przedemerytalnego oraz wskazał, że jego zdaniem doszło do rozwiązania stosunku pracy wnioskodawcy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Sąd podkreślił również, że stosownie do art. 2 Kodeksu pracy jednym ze sposobów nawiązania stosunku pracy jest m.in. – obok umowy o pracy – powołanie, zaś ten stosunek pracy może ulec rozwiązaniu poprzez odwołanie pracownika z zajmowanego stanowiska i jest ono równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, mając na uwadze treść art. 70 § 2 Kodeksu pracy.

Aprobując taki tok rozumowania sądu, należy podkreślić, że zgodnie z przepisem art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych uprawnienie do świadczenia przysługuje, gdy nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Mając na uwadze treść przepisu, zdaniem glosatora nie ma znaczenia, czy rozwiązano stosunek pracy umowny, czy też z powołania. W ustawie

⁷ I. Sierocka, *Nabycie i ustanie prawa do świadczenia przedemerytalnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2013, nr 2, s. 103.

⁸ A. Kosut, *Glosa do wyroku NSA z dnia 6 marca 2000 r., II SA 2443/99*, Lex.

⁹ A. Kopeć, [w:] A. Kopeć, W. Maciejko, M. Wojewódka (red.), *Komentarz do ustawy o świadczeniach przedemerytalnych*, 2008, Legalis, art. 2.

¹⁰ A. Krasuń, *Ciężar dowodu w sporach ze stosunku pracy – zagadnienia wybrane*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2021, t. XXI, s. 192.

o świadczeniach przedemerytalnych jest mowa wyłącznie o rozwiązaniu stosunku pracy, zaś nie sposób doszukać się przepisu, który by wyłączał prawo do świadczeń osób zatrudnionych na podstawie powołania. Kolejno należy wziąć pod uwagę art. 69 Kodeksu pracy, który stanowi o stosowaniu do powołania przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony oraz art. 70 § 1 i 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał, i odwołanie takie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że kompetencje organów właściwych do powołania i odwołania pracowników na stanowiska obsadzone na podstawie powołania określają odrębne przepisy. W przypadku dyrektora parku narodowego, takie przepisy znajdziemy w ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody¹¹. W myśl art. 8c ust. 2 „dyrektor parku narodowego jest powoływany przez ministra właściwego do spraw środowiska, spośród osób wyłonionych w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru, oraz przez niego odwoływany. Powołanie, o którym mowa w ust. 2, stanowi nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (ust. 3)”.

Mając na uwadze powyższe rozważania, należy dojść do wniosku, że ustawa o świadczeniach przedemerytalnych nie wyklucza prawa do świadczenia dla osoby, której stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek odwołania pracownika ze stanowiska przez właściwy organ. Istotne w tym przypadku jest to, że do rozwiązania stosunku pracy musi dojść z przyczyn dotyczących zakładu pracy, jednakże – mając na uwadze odesłanie ustawowe – tymi przyczynami będą również te, które nie dotyczą pracownika w myśl przepisów o zwolnieniach grupowych.

Warto wskazać, że przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych znaczenie pojęcia „przyczyn nietyczących pracownika” sprawia, iż katalog przyczyn nietyczących pracownika jest bardzo szeroki i nie sposób go dokładnie zdefiniować. Przyczyny te mogą mieć zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, przez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z 20 marca 2009 r.¹², „mogą być one mniej lub bardziej istotne. Nie jest ważne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych”. Zdaniem Krzysztofa Barana przyczynami nietyczącymi pracownika „są wszelkie inne czynniki – poza statusem pracownika (...). W praktyce ich enumeratywne

¹¹ Dz.U. z 2016 r., poz. 2134 z późn. zm.

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2009 r., sygn. akt I PK 185/08, OSNP 2010, Nr 21–22, poz. 259.

wyliczenie jest niemożliwe”¹³. Arkadiusz Sobczyk zaś wskazuje, że przyczyny dotyczące pracownika to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez pracownika pracy, a także z psychiczną i fizyczną możliwością jej świadczenia, ponadto „w konkretnych okolicznościach przyczyną taką jest brak woli pracownika do dalszego świadczenia pracy”¹⁴. Przyczyny te muszą być podstawą rozwiązania stosunku pracy. Z powyższego należy wywnioskować, że przyczyna niedotycząca pracownika odwoływanego nie dotyczy jego osoby, ponadto nie musi ona też leżeć po stronie pracodawcy.

W przypadku rozwiązania stosunków umownych zasadniczo przyczynę poznamy z treści uzasadnienia do wypowiedzenia umowy, na problem praktyka prawnicza natrafia w przypadku rozwiązania stosunków pracy z powołania. Należy zaznaczyć, że pracodawca w przypadku odwołania, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, nie ma obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku¹⁵, jeśli przepis szczególny nie stanowi inaczej¹⁶. Jednakże w przypadku, gdy pracownik, który nie podważa samego rozwiązania umowy o pracę, decyduje się dochodzić wyłącznie świadczeń związanych z rozwiązaniem tego stosunku pracy, niewątpliwie konieczne staje się ustalenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powołania, gdyż „w przeciwnym wypadku pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy z powołania (w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem), nie mogliby skutecznie dochodzić odprawy pieniężnej i podobnych do niej innych świadczeń”¹⁷.

Przy tej okazji pojawia się zasadniczy problem z rozkładem ciężaru dowodowego w procesie o świadczenie przedemerytalne w ramach dowodzenia wystąpienia przesłanki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika odwoływanego. Słuszny jest argument SA, dotyczący w zasadzie rozkładu ciężaru dowodu, że „wystarczające w tym względzie było samo wykazanie przez Wnioskodawcę, iż nie dał merytorycznych powodów do odwołania go z zajmowanego stanowiska Dyrektora M. Parku Narodowego”. Jednakże sądy obu instancji w glosowanym wyroku nie wskazały, dlaczego ciężar dowodu w zakresie wykazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy przeszedł zasadniczo na pracodawcę.

¹³ K.W. Baran, M. Lekston, *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] K. W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 1; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., sygn. akt III PK 81/151, <https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia/III%20PK%2081-15-1.pdf> (data dostępu: 11.12.2021).

¹⁴ A. Sobczyk, *Uwagi do ustawy o zwolnieniach grupowych*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 10, s. 30.

¹⁵ Patrz wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2000 r., sygn. akt I PKN 170/00, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2002, Nr 16, poz. 377.

¹⁶ Ł. Pisarczyk, T. Zieliński, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. siódme, 2017, Lex, art. 70.

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 30/09, Lex nr 533040.

Przystępując do rozwiązania tego problemu, rozważania w zakresie ciężaru dowodu w procesie dotyczącym świadczenia przedemerytalnego należy rozpocząć od jego rozumienia na gruncie cywilistyki.

Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 6 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny¹⁸ (dalej jako Kodeks cywilny), ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Należy zatem wskazać, że ten przepis Kodeksu cywilnego określa: 1) przedmiot dowodu, czyli fakty, 2) podmiot, na którym spoczywa ciężar udowodnienia faktów, które mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy¹⁹. Niewątpliwie przepis art. 6 pozostaje w związku z odpowiednimi przepisami o dowodach²⁰. „Przepis art. 6 k.c. ma charakter szczególny i jest wyrazem zasady kontradyktoryjności, zgodnie z którą materiał procesowy i podstawę rozstrzygnięcia stanowią twierdzenia i dowody przedstawione przez strony postępowania”²¹. Ponadto „ten, kto, powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, jest obowiązany udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, jest obowiązany udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje”²².

Podsumowując wypowiedzi doktryny, należy dojść do przekonania, że instytucja ciężaru dowodu uregulowana w Kodeksie cywilnym w znaczeniu materialnym ma za cel kwalifikację skutków prawnych zakończenia postępowania dowodowego²³. Natomiast znaczenie formalne problematyki ciężaru udowodnienia faktu wyraża art. 232 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego²⁴.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, „znaczenie wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu ujawnia się, gdy wyniki postępowania dowodowego nie pozwalają na uznanie oznaczonych faktów za wykazane; reguła ta rozstrzyga wówczas o tym, kogo należy obciążyć konsekwencjami niemożności dokonania ustaleń faktycznych”²⁵.

¹⁸ Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 z późn. zm.

¹⁹ Art. 227 Kodeksu postępowania cywilnego: „Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie”.

²⁰ L. Morawski, *Ciężar dowodu – niektóre problemy dowodowe*, „Studia Cywilistyczne” 1982, t. XXXII, s. 18.

²¹ S. Kalus, [w:] M. Fras, M. Habdas (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1: *Część ogólna (art. 1–125)*, 2018, Lex, art. 6.

²² S. Dmowski, R. Trzaskowski, [w:] J. Gudowski, (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, Warszawa 2014, art. 6.

²³ D. Duda, *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, „Monitor Prawniczy” 2001, nr 1, s. 14

²⁴ Dz.U. z 2021 r., poz. 1805 z późn. zm., art 232 Kodeksu postępowania cywilnego: „Strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę”.

²⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1999 r., sygn. akt III CKN 404/98, Lex nr 1216935.

W sprawach o świadczenia przedemerytalne zasadniczo ciężar dowodu spoczywa na pracowniku dochodzącym świadczenia jako na osobie, która z powoływanych przez siebie faktów wywodzi skutki prawne. Jednakże w orzecznictwie sądowym na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych (co ma znaczenie dla niniejszej sprawy)²⁶ zauważono szczególnie problem, który związany jest z rozkładem ciężaru dowodu, w przypadku gdy rozwiązanie stosunku pracy z powołania następuje w drodze odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę, gdzie w akcie odwołania nie wskazano przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Należy podkreślić, że w takiej sytuacji pracownik, który dochodziłby roszczenia, mógłby jedynie podjąć próbę wykazania, iż odwołanie nie nastąpiło z przyczyn dotyczących jego osoby, co oznaczałoby udowadnianie przez stronę powodową okoliczności negatywnej. W tym miejscu należy podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że „wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej²⁷”, jeśli bowiem „strona powodowa udowodniła fakty przemawiające za zasadnością powództwa, to na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia ekscpepcji i faktów uzasadniających jej zdaniem oddalenie powództwa²⁸. Ponadto „jeżeli jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wskazanie okoliczności drugiej stronie, na której spoczywa ciężar dowodu, to na tę pierwszą stronę przechodzi ciężar dowodu co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły”, pogląd ten jest akceptowany również przez przedstawicieli doktryny prawa cywilnego²⁹.

Sąd Najwyższy w jednym ze swych orzeczeń uznał, że pracodawca wprowadzie nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania pracownika ze stanowiska, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, „jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i podobnych do niej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy jedynie poprzez twierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny³⁰. Ponadto jeśli „z okoliczności sprawy nie wynika, by przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczyły osoby pracownika lub nie ustalono w ogóle, o jakie przyczyny chodzi, na

²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 30/09, Lex nr 533040.

²⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., sygn. akt I PK 22/08, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2010, Nr 3–4, poz. 32.

²⁸ Patrz wyrok Sądu Najwyższego z 20 kwietnia 1982 r., sygn. akt I CR 79/82, Lex nr 8416.

²⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 1971 r., sygn. akt II PR 453/70, Lex nr 14120; patrz także K. Pietrzykowski, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny*, t. 1: *Komentarz. Art. 1–449*¹⁰, 2020, Legalis, art. 6; por. K. Piasecki, [w:] *Kodeks cywilny. Księga pierwsza. Część ogólna. Komentarz*, Kraków 2003, art. 6.

³⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r., sygn. akt III PK 30/16, Legalis

pracodawcę przechodzi ciężar dowodu w zakresie przyczyny dokonanego odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych³¹.

Podzielając przedstawione powyżej poglądy Sądu Najwyższego, należy podkreślić, że ciężar dowodu w procesie o świadczenie przedemerytalne zasadniczo jest po stronie pracownika, który zamierza uzyskać świadczenie przedemerytalne. Problem z określeniem, na której ze stron postępowania spoczywa ciężar dowodu, pojawia się w dopiero w momencie wykazania i udowodnienia przyczyny odwołania ze stanowiska (rozwiązania stosunku pracy z powołania). Warto nadmienić, że w postępowaniu sądowym o świadczenie przedemerytalne stroną postępowania obok wnioskodawcy nie jest pracodawca, a organ rentowy, który jednakże ma wszelkie uprawnienia, aby już na etapie postępowania przesądowego czynić ustalenia co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe, należy przyjąć, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, iż nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika, może w niektórych okolicznościach obciążać pracodawcę³². Będzie to miało miejsce m.in. w procesie o ustalenie prawa do świadczenia przedemerytalnego w przypadku gdy pracodawca nie ujawnił w akcie odwołania przyczyny rozwiązania stosunku.

W glosowanym orzeczeniu SO w Rzeszowie ustalił, że wobec braku zastrzeżeń prełożonych do pracy wnioskodawcy ciężar dowodu przyczyn rozwiązania stosunku pracy z nim spoczywał na ZUS-ie, jednakże sądy obu instancji tego nie uzasadniły. W związku z tym glosator szczegółowo uzasadnił aprobatę co do przejścia ciężaru dowodu na organ rentowy.

Mając na uwadze ogólną regułę rozkładu ciężaru dowodu wypracowaną przez cywilistykę, należałoby przyjąć, że spoczywa on na pracowniku dochodzącym świadczenia przedemerytalnego, jako na osobie, która z powoływanych przez siebie faktów wywodzi skutki prawne. Warto jednak podkreślić, że w zaprezentowanym orzecznictwie sądowym słusznie dostrzeżony został swoisty problem związany z rozkładem ciężaru dowodu. Problem ten występuje w przypadku, w którym rozwiązanie stosunku pracy z powołania następuje w drodze odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę, gdzie w akcie odwołania nie wskazano przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Należy podkreślić, że w takim stanie faktycznym pracownik dochodzący świadczenia przedemerytalnego mógłby jedynie podjąć próbę wykazania, iż odwołanie nie nastąpiło z przyczyn, które dotyczą jego osoby. Dlatego też, mając na uwadze te szczególne okoliczności, orzecznictwo i doktryna dopuściły modyfikację w zakresie ciężaru dowodu w ten sposób, że nie zawsze obowiązek dowodzenia wszystkich faktów o istotnym znaczeniu dla rozstrzygnię-

³¹ Ibidem.

³² Patrz wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2017 r., sygn. akt II PK 334/15, Legalis; także wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2016 r., sygn. akt III PK 30/16, Legalis.

cia sporu będzie spoczywał na wnioskodawcy, który dochodzi roszczenia o świadczenie przedemerytalne, gdyż w przypadku, gdy udowodnił fakty, które przemawiają za zasadnością roszczenia, to na organie rentowym będzie spoczywać ciężar udowodnienia ekscpepcji i faktów, które uzasadniają jego zdaniem oddalenie żądania wnioskodawcy³³.

Modyfikacja ciężaru dowodu w przedmiotowej sprawie była prawidłowa, gdyż wnioskodawca, który dochodził roszczenia o świadczenie przedemerytalne, dochodząc roszczenia o ustalenie świadczenia przedemerytalnego, mógłby jedynie podjąć próbę wykazania, że odwołanie nie nastąpiło z przyczyn, które tyczyły się jego osoby (wobec braku wskazania tych przyczyn w odwołaniu). Wiedzę o powodach odwołania, skoro nie zostały w żaden sposób wyartykułowane wobec pracownika, znać mógł wyłącznie pracodawca.

W tym miejscu należy podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż „wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej”.

Mając na uwadze powyższe, należy przyjąć, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, iż nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego), może w niektórych okolicznościach obciążać organ rentowy. Należy podkreślić, że pracownikowi przysługuje świadczenie przedemerytalne, gdy:

- nie zostaną ustalone jakiegokolwiek przyczyny odwołania,
- ujawnione przyczyny odwołania nie dotyczą osoby i sposobu świadczenia pracy przez pracownika.

Podzielając przedstawione powyżej poglądy judykatury wobec wskazania przez organ rentowy w uzasadnieniu decyzji o odmowie przyznania świadczeń przedemerytalnych, że prawo do świadczeń nie przysługuje wnioskodawcy, gdyż nie spełnił przewidzianego w przepisie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych warunku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy ze względu, iż ustał on na skutek odwołania z zajmowanego stanowiska, uznać należało, że ciężar dowodu przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem – jako dotyczących jego osoby – spoczywał na ZUS-ie. W związku z tym organ rentowy poniósł negatywne konsekwencje wynikające z braku wykazania w niniejszym postępowaniu przyczyn rozwiązania stosunku pracy dotyczących wnioskodawcy. W konsekwencji uznać należało, że spełniona została przesłanka zobowiązująca ZUS do wypłaty na rzecz wnioskodawcy świadczeń przedemerytalnych w związku z rozwiązaniem

³³ Patrz wyrok Sądu Najwyższego z 20 kwietnia 1982 roku, sygn. akt I CR 79/82, Lex nr 8416.

z nim stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (przyczyn niedotyczących pracownika).

Podsumowanie

Rekapitułując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że w myśl przepisu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych uprawnienie do świadczenia przysługuje, m.in. gdy nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. W ustawie o świadczeniach przedemerytalnych jest mowa wyłącznie o rozwiązaniu stosunku pracy, zaś nie sposób doszukać się przepisu, który wyłączałby prawo do świadczeń osób zatrudnionych na podstawie powołania. W związku z takim brzmieniem przepisu nie ma znaczenia, czy rozwiązano stosunek pracy umowny, czy też z powołania.

Ponadto w zakresie rozkładu ciężaru dowodu w procesie o świadczenie przedemerytalne należy przyjąć, że zasadniczo spoczywa on na pracowniku dochodzącym świadczenia przedemerytalnego jako na osobie, która z powoływanych przez siebie faktów wywodzi skutki prawne. Jednakże w zakresie wykazania nieujawnionej w akcie odwołania przyczyny rozwiązania stosunku pracy ciężar dowodu, w zakresie że dotyczy ona pracownika, przechodzi na ZUS.

Ponieważ w ocenie autora niniejszej glosy decyzja organu rentowego była nieprawidłowa, komentowane orzeczenie SA w Rzeszowie zasługuje na aprobatę.

Wykaz literatury

- Baran K.W., Lekston M., *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Duda D., *Ciężar dowodu przed sądem pracy*, „Monitor Prawniczy” 2001, nr 1.
- Gudowski J., *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Fras M., Habdas M. *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1: *Część ogólna (art. 1–125)*, 2018, Lex.
- Kopeć A., Maciejko W., Wojewódka M., *Komentarz do ustawy o świadczeniach przedemerytalnych*, 2008, Legalis.
- Kosut A., *Glosa do wyroku NSA z dnia 6 marca 2000 r., II SA 2443/99*, Lex.
- Krasuń A., *Ciężar dowodu w sporach ze stosunku pracy – zagadnienia wybrane*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2021, t. XXI.
- Morawski L., *Ciężar dowodu – niektóre problemy dowodowe*, „Studia Cywilistyczne” 1982, t. XXXII.

- Pisarczyk Ł., Zieliński T., [w:] L. Florek, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. siódme, 2017, Lex.
- Pietrzykowski K., [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny*, t. 1: *Komentarz. Art. 1–449¹⁰*, 2020, Legalis.
- Sierocka I., *Nabycie i ustanie prawa do świadczenia przedemerytalnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2013, nr 2.
- Sobczyk A., *Uwagi do ustawy o zwolnieniach grupowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 10.

Summary

Approbatory gloss on the Court of Appeal in Rzeszów judgment of 16 May 2019, ref. II III AUa 246/18

Keywords: labour law, burden of proof, pre-retirement benefits employer, employee, pension authority.

The subject of the commentary to the Judgment of the Court of Appeal in Rzeszów of 16 May 2019, ref. II III AUa 246/18 is the issue of pre-retirement benefits granted to persons whose employment relationship was terminated by an act of dismissal. The author of the opinion took up the issue of pre-retirement benefits for persons who were employed based on an appointment because, firstly, this issue has not been widely discussed in the jurisprudence and literature, and secondly, the pension authorities refused to grant them in the case where the employment relationship was terminated on the basis of an appointment. The aim of this article is first to determine whether employees dismissed from their jobs are entitled to pre-retirement benefits. Secondly, what is the burden of proof in a civil lawsuit for pre-retirement benefits with respect to the reasons for dismissal from an occupied position if they were not included in the notice of termination.

