



Sygn. akt II PK 129/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. S., D. S., A. B.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa Oddział Terenowy w G.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 grudnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego w Z.
z dnia 27 lutego 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Z. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 27 lutego 2018 r., sygn. akt IV Pa (...), Sąd Okręgowy –
Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. – w sprawie z powództwa A. S., D. S.,
A. B. przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa Oddziałowi
Terenowemu w G. o zapłatę – zmienił zaskarżony apelacją pozwanego wyrok Sądu

Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. z dnia 21 listopada 2017 r., sygn. akt IV P (...), w całości w ten sposób, że oddalił powództwa powódek A. S., D. S. i A. B. (pkt I.); nie obciążył powódek kosztami procesu za obie instancje (pkt II.).

W wyroku z dnia 21 listopada 2017 r., sygn. akt IV P (...), Sąd Rejonowy w Z. zasądził od pozwanego na rzecz powódki: A. S. kwotę 13.483,23 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne wygaszenie jej stosunku pracy wraz z odsetkami ustawowymi od daty uprawomocnienia się przedmiotowego wyroku do dnia zapłaty (pkt I), D. S. kwotę 13.483,23 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne wygaszenie jej stosunku pracy wraz z odsetkami ustawowymi od daty uprawomocnienia się przedmiotowego wyroku do dnia zapłaty (pkt II), A. B. kwotę 12.841,17 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne wygaszenie jej stosunku pracy wraz z odsetkami ustawowymi od daty uprawomocnienia się przedmiotowego wyroku do dnia zapłaty (pkt III).

Sąd ustalił między innymi, że powódka A. S. w Agencji Nieruchomości Rolnych w W. Oddział Terenowy w G. była zatrudniona w okresie od 4.04.2011 r. do 31.08.2017 r. Ostatnie wynagrodzenie miesięczne obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.494,41 zł. Powódka w dniu 31.08.2017 r. ukończyła 27 lat. Powódka D. S. w ANR była zatrudniona w okresie od 01.02.1997 r. do 31.08.2017 r. Ostatnie wynagrodzenie miesięczne obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.494,41 zł. Powódka w dniu 31. 08. 2017 r. ukończyła 60 lat. Powódka A. B. w ANR była zatrudniona w okresie od 01.03.2003 r. do 31.08.2017 r. Ostatnie wynagrodzenie miesięczne obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.280,39 zł. Powódka w dniu 31.08.2017 r. ukończyła 56 lat. Powódki B. i S. nie otrzymały propozycji zatrudnienia, a powódka S. otrzymała propozycję zatrudnienia w Sekcji Zamiejscowej Gospodarowania Zasobem w L., na stanowisku starszego specjalisty oraz podwyższono jej mnożnik kwoty bazowej wynagrodzenia do 1,25.

Pełnomocnikiem do spraw utworzenia KOWR został Z. B., którego powołano zarządzeniem nr 10 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 marca 2017 r. Od Prezesa ANR otrzymał on wykazy pracowników wraz ze zbiorem danych koniecznych dla realizacji dyspozycji art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r.

oraz § 4 ust. 2 zarządzenia, w szczególności ze wskazaniem stanowisk pracy poszczególnych pracowników, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji, a także stażu pracy w Agencji, według stanu na dzień przekazania. Kierując się uzyskanymi danymi, regulacjami ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, określającej zadania jednostki, a także limitem dostępnych środków na wynagrodzenia w ramach sporządzonego planu finansowego oraz wytycznymi ustalonymi w § 4 ust. 2 wymienionego zarządzenia, pełnomocnik ustalił listę osób, którym zamierzał złożyć propozycje zatrudnienia w KOWR. W konsekwencji Pełnomocnik ustanowił pełnomocników do dokonywania określonych czynności, w tym wymienionych w art. 51 ust. 3 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KOWR. Ani Pełnomocnik, ani jego pełnomocnicy nie określali jakichkolwiek kryteriów doboru do zwolnień i nie prowadzili analiz przydatności poszczególnych osób w porównaniu do współpracowników, do pozostawienia ich w zatrudnieniu.

Sąd drugiej instancji – powołując się na przepisy art. 45 ust. 1 i ust. 2, art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624 ze zm.; dalej również jako: ustawa wprowadzająca) – stwierdził, że z dniem 31 sierpnia 2017 r. ustał byt prawny Agencji Nieruchomości Rolnych – pracodawcy powódek. Nowa instytucja - KOWR - nie wstąpiła w miejsce poprzedniego pracodawcy, nie nastąpiło bowiem przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, ale likwidacja ANR i powstanie nowego podmiotu w postaci KOWR. Stosunek pracy każdej z powódek uległ zatem wygaśnięciu. Ustawodawca wprowadził natomiast trzy wyjątki od tej zasady, kreując możliwość zatrudnienia w KOWR dotychczasowych pracowników ANR. W przypadku powódek nie doszło do ziszczenia się warunków tego zatrudnienia – spełniły się przesłanki wygaśnięcia stosunków pracy powódek, określone w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej. W konsekwencji nie doszło do naruszenia prawa, skoro spełniły się wszystkie przesłanki wygaśnięcia. Sam fakt, że KOWR przejął mienie, wierzytelności i zobowiązania, umowy i porozumienia oraz inne prawa i obowiązki, nie oznacza - wbrew stanowisku powódek - że spełniły się warunki zastosowania w niniejszej sprawie art. 23¹ § 1 k.p. Dawni pracownicy ANR, a obecni pracownicy KOWR, świadczą bowiem pracę w zupełnie innym niż

wcześniej podmiocie. Nie doszło do przejścia zakładu pracy - doszło do jego likwidacji i utworzenia innego bytu prawnego.

Według Sądu drugiej instancji w sytuacji powódek nie znajduje zastosowania ochrona przewidziana regulacjami dyrektywy 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. Pracownicy organu administracji publicznej nie są objęci ochroną z art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy 2001/23.

Ustawodawca w regulacji szczególnej przewidział wygaśnięcie stosunku pracy pracowników likwidowanej ANR, chyba że ziszczą się warunki określone w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej. Źródła zasadności roszczeń powódek nie można upatrywać w pozostałych przepisach ustawy wprowadzającej (art. 51, art. 49) ani zarządzenia Nr 10 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 marca 2017 r. w sprawie powołania Pełnomocnika do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa (§ 4). Sąd drugiej instancji podkreślił, że § 4 ust. 2 pkt 1 ww. zarządzenia z dnia 27.03.2017 r. przewiduje jedynie, iż Pełnomocnik w szczególności uwzględnia kwalifikacje pracowników przydatne do pracy w Krajowym Ośrodku. Przepis nie wprowadza żadnych wytycznych ani kryteriów, pozwalających na poddanie decyzji Pełnomocnika sądowej kontroli.

Według Sądu drugiej instancji prawo do odszkodowania na podstawie przepisu art. 67 k.p. należy wiązać wyłącznie z naruszeniami przez pracodawcę przepisów Oddziału 7, w którym uregulowano przypadki śmierci pracownika, śmierci pracodawcy, upływu 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Pozostałe przypadki wygaszenia stosunku pracy regulowane są w przepisach szczególnych. Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na tezie, że „konstrukcja wygaszenia stosunków pracy” narusza przepisy Konstytucji RP - art. 2, 24, 32 i 60. Według Sądu Okręgowego, ocena działań ustawodawcy związanych z doborem przez niego trybu przekształcenia organów pozostaje poza oceną sądu pracy w niniejszym postępowaniu, a Sąd pierwszej instancji nie wyjaśnił przekonująco, w jaki sposób niezgodność relewantnych w sprawie przepisów z Konstytucją (jeśli taka istnieje) miałaby w sytuacji powódek doprowadzić do uwzględnienia ich roszczeń. Wątpliwości co do

skutków działań ustawodawcy, wyrażone przez powódki, Sąd Rejonowy, czy nawet Rzecznika Praw Obywatelskich w przytoczonych w toku sprawy stanowiskach, nie mogą zostać rozstrzygnięte na kanwie niniejszej sprawy. Do zastrzeżeń natury konstytucyjnej doprowadziła Sąd I instancji w istocie likwidacja poprzedniego pracodawcy i ustanowienie zupełnie nowego podmiotu, czyli wejście w życie art. 45 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej. Nie ma zaś sposobu na zakwestionowanie tego przepisu, pod kątem Konstytucji, w sądzie pracy, który rozpatruje roszczenia konkretnych pracowników. Niewątpliwie był ANR ustał, utworzono KOWR, stosunki pracy powódek z ANR wygasły, i normy konstytucyjne wskazywane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie mogą być kierowane przeciwko nowemu pracodawcy. Decyzja o likwidacji organu leży w gestii ustawodawcy; wygaśnięcie stosunków pracy jako skutek tej likwidacji nie budzi wątpliwości; tryb dobierania pracowników do zatrudnienia w nowym podmiocie wykonał organ niezależny od obu pracodawców, powołany zarządzeniem ministra. Jakiegokolwiek ewentualne naruszenie przepisów Konstytucji przez ustawę wprowadzającą i powołane zarządzenie nie mogą doprowadzić do roszczeń powódek względem KOWR.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powódki zaskarżyły skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). W ramach pierwszej podstawy (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono:

a) niewłaściwe zastosowanie art. 56 k.p. w związku z art. 67 k.p. i nieuwzględnienie okoliczności, iż naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy polegało na odmowie dalszego zatrudnienia pracownika bądź złożeniu propozycji nieadekwatnej do powierzonych zadań, wskutek błędnego założenia, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie stosunku pracy;

b) błędną wykładnię art. 23¹ k.p. w związku z 8 k.p. i pominięcie konstrukcji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w sytuacji, gdy okoliczności przedmiotowej sprawy jednoznacznie wskazują, iż została zachowana tożsamość zakładu, KOWR działa przy użyciu składników majątkowych ANR i w głównej mierze przy pomocy byłych pracowników ANR, a tym samym jest sukcesorem ogólnym ANR w każdym aspekcie swojej działalności;

c) niewłaściwe zastosowanie art. 45 i art. 46 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KOWR i uznanie, iż przepisy te stanowią podstawę dla wygaszenia stosunku pracy powódek;

d) niewłaściwe zastosowanie art. 49 i art. 51 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KOWR i ustanowienie w drodze zarządzenia nr 10 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi, tj. aktu nie mającego rangi ustawy i nie stanowiącego źródła prawa - pełnomocnika, pozostającego poza stosunkiem pracy w który ingerował, a następnie dokonanie przez tego pełnomocnika arbitralnego doboru pracowników do pozostania przy zatrudnieniu bez dokonania analizy przydatności do pracy, stażu pracy, kompetencji i doświadczenia;

e) naruszenie zasady równości praw i zasady niedyskryminacji, wynikających z Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, art. 45 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, art. 18 §^{3a} 1 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. przez ich niezastosowanie, podczas gdy działanie pozwanego stanowiło dyskryminację powódek przez niezłożenie im propozycji zatrudnienia w KOWR bądź złożeniu propozycji nieadekwatnych w stosunku do powierzonych zadań, w sytuacji gdy doboru pracowników do pozostania w zatrudnieniu dokonywał pełnomocnik ustanowiony mocą zarządzenia nr 10 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27.03.2017 r., tj. aktu nie mającego mocy ustawy, w sposób arbitralny, nie uwzględniając dotychczasowego stażu pracy, kwalifikacji i osiągnięć pracowników tj. bez dokonania obiektywnej i rzetelnej weryfikacji;

f) niezastosowanie art. 2, art. 24 w związku z art. 65 Konstytucji RP oraz art. 32 i 60 Konstytucji RP i wygaszenie stosunku pracy powódek w oparciu o niezgodny z Konstytucją akt prawny tj. ustawę o KOWR, oraz ustawę Przepisy wprowadzające KOWR, podczas gdy nie zaistniały nadzwyczajne okoliczności uzasadniające zastosowanie instytucji wygaszania stosunków pracy pracowników ANR, a istniała uzasadniona możliwość przeprowadzenia przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę przewidziana w art. 23¹ k.p.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 233 § 1 i 2 k.p.c. przez błędne przyjęcie, że KOWR nie jest sukcesorem ogólnym ANR podczas gdy została zachowana tożsamość zakładu, KOWR działa przy użyciu składników majątkowych ANR i w głównej mierze przy

pomocy byłych pracowników ANR, a tym samym jest sukcesorem ogólnym ANR w każdym aspekcie swojej działalności, wobec powyższego zaistniała konieczność zastosowania instytucji przewidzianej w art. 23¹ k.p; nie zaistniały żadne szczególnie uzasadnione okoliczności, mające na celu dobro społeczeństwa, pozwalające na ograniczenie praw pracowniczych powódek poprzez wygaszenie ich stosunku pracy; zastosowanie instytucji wygaszenia stosunku pracy miało charakter pozorny, nosiło znamiona zwolnień o charakterze grupowym, stanowiło obejście prawa; w okolicznościach niniejszej sprawy wygaszenie stosunku pracy nie nastąpiło bez względu na wolę stron, wola pracodawcy została wyrażona poprzez niezłożenie im propozycji dalszego zatrudnienia, które nastąpiło w sposób arbitralny, poprzez niewłaściwie umocowanego pełnomocnika bez uprzedniej weryfikacji stażu pracy, doświadczenia i kwalifikacji pracowników.

Skarżące wniosły o: - uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Z. i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz orzeczenie, co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódek solidarnie zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona przeciwna wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności wskazać należy na brak precyzji w ustaleniach odnośnie do powódki D. S., które uniemożliwiają jednakową ocenę prawną wszystkich powódek. W przeciwieństwie do pozostałych – powódka D. S. otrzymała propozycję dalszej pracy; z ustaleń Sądu nie wynika jednak, kiedy otrzymała taką propozycję, dlaczego nie przyjęła tej propozycji i jakie miało to implikacje prawne.

Już choćby to uchybienie może uzasadniać konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa stanowi, że w przypadku niezaproponowania do dnia 31 maja 2017 r. zatrudnienia stosunek pracy wygaśnie z dniem 31 sierpnia 2017 r. Zestawienie dat ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że KOWR powstał dopiero od dnia 1 września 2017 r., co oznacza, że zaproponowanie lub niezaproponowanie zatrudnienia w podmiocie nieistniejącym miało dotyczyć osób, które pozostawały w „aktywnym” zobowiązaniu (stosunku pracy). Pomijając, że rozwiązanie tego rodzaju stanowi w istocie odstępstwo od zasady swobody kontraktowej i trwałości zatrudnienia pracowniczego, a nadto wprowadza konkurencyjny mechanizm względem gwarancji przewidzianych w art. 23¹ k.p., należy przede wszystkim zwrócić uwagę na termin „stosunek pracy wygasa”. Nie przedstawiając szczegółowych wywodów doktrynalnych (te ostatnio zaprezentował P. Nowik w: *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 652 i n.) jedno jest pewne – z konstrukcyjnego punktu widzenia wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna. W ustawie wprowadzającej owym zdarzeniem jest „niezaproponowanie zatrudnienia”. Zostało ono przeciwstawione czynności prawnej, jaką jest „zaproponowanie zatrudnienia”. Zależność ta może być oceniona jako sprzeczna z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie zatrudnienia), to jego zaistnienie nie może być uzależniane od dokonania takiej czynności. Prowadzi to do wniosku, że dokonując wykładni art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej możliwe jest rozważanie, czy owo „wygaśnięcie” nie stanowi w istocie rozwiązania umowy o pracę. Z merytorycznego punktu widzenia znaczenie ma bowiem nie nazwa nadana przez ustawodawcę, ale faktyczna istota unormowania prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r. sygn. akt III PK 126/18, niepublikowany).

Z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej wynika, że o losie umowy o pracę powódek miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia

KOWR, powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Ustawodawca zatem bilateralną i umowną więź prawną łączącą powódki i Agencję Nieruchomości Rolnych zdominował unormowaniem o charakterze publicznoprawnym. Pełnomocnik, który nie pozostawał w żadnej cywilnoprawnej relacji prawnej z pracodawcą, a tym bardziej z powódkami, wyposażony został w uprawnienia odnoszące się do sfery umownej. Pełnomocnik proponował na piśmie zatrudnienie i określał warunki pracy i płacy w KOWR do dnia 31 maja 2017 r. (art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej), a pracownicy Agencji byli zobowiązani do złożenia oświadczeń o ich przyjęciu (art. 51 ust. 5), przy czym ci, którzy złożyli pozytywne oświadczenie „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR”. W świetle tej procedury pojawia się kilka problemów. Po pierwsze, jeśli sprawę oceniać z pozycji prawa pracy, pojawia się pytanie co oznacza zwrot „stawać się pracownikiem KOWR” oraz, czy dotychczasowe umowy zostały rozwiązane i w ich miejsce zawarto nowe, czy też doszło tylko do modyfikacji w zakresie wybranych postanowień umownych. Po drugie, powstaje pytanie, czy w ramach stosunków cywilnoprawnych urzędnik państwowy powołany przez władzę wykonawczą (ministra) może zawierać lub zmieniać umowy o pracę na rzecz podmiotu, który jeszcze nie istnieje. W tym zakresie ustawodawca lakonicznie w art. 49 ust. 2 pkt 3 ustawy wprowadzającej stwierdził, że celem czynności pełnomocnika jest „uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami Agencji”. Oznacza to, że według ustawy, to nie strony, ale przedstawiciel władzy państwowej ma zajmować się „regulacją” stosunków pracy (zgodnie z art. 49 ust. 7 nadzór nad pełnomocnikiem sprawuje minister). Pytania te i wątpliwości, które się wokół nich piętrzą, skłaniają do postawienia tezy, zgodnie z którą omawiane „wygaśnięcie” stosunku pracy, mimo, że z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru nie mieści się w jej ramach. Można wręcz stwierdzić, że przypisane mu cechy upodabniają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. Stosowanie tego rodzaju praktyk przekłada się wprost na stopień ochrony i stabilizacji zatrudnienia pracowników. Widoczny staje się konflikt z deklaracją, zgodnie z którą „praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej” (art. 24 Konstytucji). Możliwe jest również przymierzanie zastosowanego rozwiązania do innych przepisów Konstytucji. W rozpoznawanej sprawie nie ma takiej potrzeby.

Przedstawione wątpliwości co do konstrukcji zawartej w ustawie wprowadzającej są komentowane w literaturze przedmiotu. Ocena działań ustawodawcy (który często posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) oceniana jest krytycznie (zob.: H. Szewczyk, *Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej*, PiZS 2018 nr 4, s. 20 i n.; A. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy*, *Palestra* 2018 nr 3, s. 9; S. Płażek, *Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej*, PiZS 2019 nr 2, s. 24 i n.). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny – stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy. Podnosi się też, że skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji. Wskazana problematyka była też przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54) uznał tego rodzaju rozwiązania za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych (zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 nr 6, poz. 54). Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno się dokonywać z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą, oraz z poszanowaniem gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2017 r., K 1/17, OTK-A 2017, poz. 79).

Powódki dochodziły odszkodowań za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy. Sądy Rejonowy i Okręgowy analizowały art. 67 k.p. Stanowi on, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału (zatytułowanego wygaśnięcie umowy o pracę), pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy art. 56-61 k.p. Treść art. 67 k.p. *prima facie* sugeruje, że prawo postulatywne dotyczy tylko przypadków wygaśnięcia wskazanych w Kodeksie pracy, przy bliższym oglądzie okazuje się, że tak nie jest. W art. 63 k.p. wskazano, że umowa o pracę wygasa w

przypadkach określonych w Kodeksie oraz przepisach szczególnych. Oznacza to, że zwrot „naruszenie przepisów niniejszego oddziału” z art. 67 k.p., przez rozszerzenie zawarte w art. 63 k.p. odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy wskazanego w Kodeksie pracy, a także zawartego w przepisach szczególnych. Oznacza to, że „naruszenie przepisów” statuujące prawo pracownika do roszczeń rozciągnięte zostało także na przepisy szczególne (pozakodeksowe). Stanowisko to jest utrwalone w literaturze przedmiotu (K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 494-495). Do wygaśnięcia stosunku pracy wynikającego z przepisów pozakodeksowych również z upoważnienia art. 5 k.p. znajdzie zastosowanie art. 67 k.p. (A. Dral, w: *System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicza, Warszawa 2017, s. 806). Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa.

Formuła ta obejmuje jednak tylko sytuacje, w których wadliwie uznano, że wystąpiło zdarzenie prawne powodujące ustanie umowy o pracę. W świetle art. 51 ustawy wprowadzającej stan tego rodzaju wobec A. S. i A. B. nie zaistniał (nie otrzymały one bowiem propozycji zatrudnienia). *Prima facie* może się wydawać, że zdanie pierwsze art. 67 k.p. determinuje zakres przedmiotowy zdania drugiego art. 67 k.p. W myśl tego spojrzenia prawo do roszczeń kojarzone jest tylko z naruszeniem przepisów wyznaczających przypadki wygaśnięcia umowy o pracę. Przy bardziej starannej analizie okazuje się, że zapatrywanie to jest fałszywe. Pozostaje bowiem w sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, które muszą być respektowane.

Wzorcowy model wygaśnięcia zatrudnienia, który polega na uzależnieniu skutku *ex lege* od zdarzenia prawnego, a nie od czynności prawnej jednej ze stron (albo dokonanej na rzecz jednej ze stron), co do zasady nie wchodzi w relację z regulacją dotyczącą nierównego traktowania i dyskryminacji. Trudno bowiem wywieść, że zdarzenie, na które strony nie mają wpływu i które ma obiektywny charakter, konweniuje z zakazem nierównego traktowania (dyskryminacji). Spojrzenie to ulega zmianie, gdy ustawodawca odstępuje od logiczno-formalnego modelu i przyporządkowuje wygaśnięciu umowy o pracę sytuacje, w których o ustaniu stosunku pracy decyduje przedstawiciel reprezentujący interes

zatrudniającego. Przyznanie uprawnienia wyboru, który pracownik będzie dalej zatrudniony, a którego stosunek pracy ustanie, przybliża się do wzorca zwanego rozwiązaniem umowy o pracę. Przepis art. 67 k.p. zbudowano na założeniu, że wygaśnięcie umowy o pracę nie generuje skutku w postaci nierównego traktowania lub dyskryminacji. Ponieważ przypadek „wygaśnięcia” został ukształtowany w sposób odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, oznacza to, że nie można wykluczyć oceny roszczeń pracowników z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.). Ponieważ art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej nie przewidział żadnych wskazówek, którymi ma kierować się Pełnomocnik przy składaniu propozycji, działania tego Pełnomocnika o cechach arbitralności w zakresie doboru pracowników do dalszego zatrudnienia można także ocenić jako naruszające konieczność wskazania uzasadnianych kryteriów przy wyborze pracowników do rozwiązania stosunków pracy, nazwanych w ustawie „wygaśnięciem” stosunku pracy.

Gdyby ustawodawca nie sięgnął po metodologicznie wątpliwy mechanizm „wygaszania” umów o pracę, to powódki stałyby się pracownikami KOWR z mocy prawa (na podstawie art. 23¹ § 1 k.p.). Skoro tak się nie stało, to w sferze sukcesji zastosowanie znajdują rozwiązania przewidziane w ustawie wprowadzającej. Prawodawca doprowadził do prawnej likwidacji dotychczasowych pracodawców, a KOWR przejął ich majątek i zadania. Reguła ta znajduje odzwierciedlenie w obowiązujących przepisach. Zgodnie z art. 45 ust. 1 ustawy wprowadzającej z dniem 31 sierpnia 2017 r. znosi się Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych, a w ust. 2 tego przepisu zastrzeżono, że z dniem 1 września 2017 r. tworzy się Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. Zmiany te zostały uzupełnione o zastrzeżenie, że KOWR z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych, w szczególności: 1) mienie Agencji Nieruchomości Rolnych staje się mieniem KOWR; 2) wierzytelności i zobowiązania Agencji Nieruchomości Rolnych stają się wierzytelnościami i zobowiązaniami KOWR (art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej). Przepisy te nie stwarzają problemów interpretacyjnych, jasno z nich wynika, że „wstąpienie w ogół prawo i obowiązków” obejmuje także roszczenia odszkodowawcze pracowników, których umowy o pracę wygasły. W tym miejscu

należy przywołać wywoływy Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19 (LEX nr 2685428). Wskazano tam, że w zakresie zastosowania art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej doszło do sukcesji uniwersalnej KOWR po zlikwidowanej Agencji Nieruchomości Rolnych. Chodzi o sukcesję *mortis causa*. Specyfiką tej regulacji ustanawiającej tę sukcesję jest to, że przepis ustawy nie określa ogólnie i generalnie kategorii podmiotów, które podlegają likwidacji, oraz kategorii podmiotów, które stały się następcami prawnym podmiotów podlegających likwidacji, lecz wskazuje konkretny, indywidualnie określony podmiot, który został zlikwidowany (Agencja), i konkretny, indywidualnie określony podmiot (KOWR), który stał się ogólnym następcą prawnym zlikwidowanego podmiotu. Przewidziane w art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej następstwo ogólne KOWR po ANR w zakresie praw i obowiązków należy kwalifikować jako przejście na inną osobę uprawnienia lub obowiązku. Klasyfikacja ta oznacza, że pozwany w zakresie obowiązków – w tym mających podstawę w przepisach prawa pracy - spoczywających na ANR nie może zasłaniać się brakiem legitymacji biernej, czy też skutecznie podnosić, że nie dokonywał czynności rodzących odpowiedzialność.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 25/18, LEX nr 2647572, przypomniano, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także z uwagi na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze organizacyjnej. Kontroli sądowej nie podlega zaś merytoryczna trafność dokonanych zmian. Oznacza to, że autonomia zarządcza pracodawcy nie została poddana ocenie sądowej (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, teza IX). Teza ta znalazła potwierdzenie również w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym wielokrotnie wyjaśniano, że zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, spowodowana zmianą struktury organizacyjnej pracodawcy (np. zmniejszenie liczby, czy rozdzielenie zadań przypisanych do danego stanowiska innym pracownikom, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę przymiotów zawodowych tego pracownika oraz porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju.

Kontroli sądowej w takich przypadkach poddana jest zaś prawdziwość przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian lub pozorność likwidacji. Dodatkowo, w sprawach o roszczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy, bada się nie tylko, czy likwidacja stanowiska pracy była realna, czy pozorna, ale również czy między nią a wypowiedzeniem (rozwiązaniem) stosunku pracy zachodził związek przyczynowy.

Ponieważ w analizowanej sprawie zmiany organizacyjne nie polegały na likwidacji poszczególnych stanowisk, ale na zmniejszeniu zatrudnienia bez ustawowych kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia, wystąpiła w ocenie aktualnego składu Sądu Najwyższego, potrzeba porównania z innymi pracownikami, a zwłaszcza, gdy dotyczyła analogicznych stanowisk. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625).

Tym samym powinnością Sądu było zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników. Wśród ogólnych wytycznych sformułowanych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, odwołując się do przedmiotowej sprawy, należy uznać, że w oświadczeniu Pełnomocnika (zastępującego pracodawcę) o „wygaśnięciu” umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie zatrudnienia, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi, co wpływa też na ocenę postulatu konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W myśl bowiem art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy.

Podsumowując, na gruncie rozpoznawanej sprawy istniał wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru do zwolnienia (kryteriów selekcyjnych), ponieważ propozycje dalszego zatrudnienia nie zostały złożone wszystkim pracownikom zajmującym te same lub podobne stanowiska.

Mając na uwadze przedstawione racje, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji, o kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnął w zgodzie z regułą wyrażoną w art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.