



Sygn. akt II PK 196/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D. P., Związku Zawodowego Pracowników (...) przeciwko K. w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 8 lipca 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.

z dnia 17 maja 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 maja 2018 r. Sąd Okręgowy w B. oddalił apelację powoda D. P. w sprawie przeciwko K. w W., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 22 grudnia 2017 r.

Powód domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, to jest w kwocie 2.200 zł. Pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Sądy zgodnie ustaliły, że D. P. był zatrudniony w A. w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty - radcy prawnego. Od dnia 1 stycznia 2005 r. powód rozpoczął pracę w wymiarze 1/2 etatu. Był jedynym radcą prawnym zatrudnionym w Oddziale Terenowym A. w B. Zgodnie z ustawą z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o K. (Dz. U. poz. 624, dalej jako ustawa wprowadzająca) powód, jako pracownik A., w terminie do dnia 31 maja 2017 r. nie otrzymał na piśmie propozycji zatrudnienia w K. W konsekwencji pozwany przyjął, że stosunek pracy powoda wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy argumentował, że powód nie otrzymał wypowiedzenia umowy o pracę. Nie ma do niego zastosowania Dyrektywa Rady 2001/23/WE. W szczególności, przy uwzględnieniu zakresu zadań przypisanych do realizacji A. (w tym jej Oddziałom Terenowym) nie sposób przyjąć, aby podmiot ten stanowił „przedsiębiorstwo publiczne prowadzące działalność gospodarczą” w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. c) Dyrektywy. W rezultacie, Sąd pierwszej instancji uznał, że w sprawie wystąpiła okoliczność polegająca na „reorganizacji administracyjnej organów administracji publicznej”, która nie stanowi przejęcia w rozumieniu Dyrektywy Rady 2001/23/WE (art. 1 ust. 1 lit. c zdanie drugie). W konsekwencji ustawodawca uprawniony był do wprowadzenia odmiennych niż przewidziane w art. 23¹ k.p. warunków zatrudniania pracowników Agencji w ramach K. W rozpoznawanej sprawie owe „szczególne” regulacje zostały wprowadzone w art. 51 ustawy wprowadzającej.

Odnosząc się do zarzutu niezgodności art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej z Konstytucją RP Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na domniemanie konstytucyjności ustawy. Zauważył, że zastosowany w art. 51 ust. 7 ustawy mechanizm selektywnego „wygaszania stosunków pracy” - przy przekształceniach organizacyjnych w sferze publicznej - w przeszłości stosowany był również w innych aktach prawnych, np. w art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r.

Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną. Na tle tego aktu prawnego Trybunał Konstytucyjny wyraził stanowisko o zgodności mechanizmu wygaszania stosunków pracy z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99, OTK 2000 nr 2, poz.59).

Sąd pierwszej instancji uznał też, że wobec powoda nie została naruszona „zasada należytej ochrony pracowników przed wszelkimi aktami dyskryminacji dążącymi do naruszenia wolności związkowej”. W zasadzie w toku postępowania powód w ogóle nie podnosił, że nieprzedłożenie mu przez pracodawcę propozycji zatrudnienia, a w konsekwencji wygaśnięcie jego stosunku pracy z mocy prawa, stanowiło przejaw dyskryminacji wobec jego osoby (art. 11³ k.p.). Powód nie wskazał przyczyny, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Na powodzie spoczywał obowiązek uprawdopodobnienia ewentualnej przyczyny dyskryminacji, gdyby takowa miała mieć miejsce w sprawie.

Sąd Rejonowy uznał też, że w sprawie nie ma zastosowania art. 8 k.p., a zastosowanie wobec powoda mechanizmu „wygaszania stosunku pracy” z art. 51 ustawy wprowadzającej nie stanowiło nadużycia prawa. W toku postępowania Sąd ustalił, że na skutek zniesienia A. i A. i utworzenia w ich miejsce K. - zatrudnienie w Oddziale Terenowym w B. zmalało o około 30%. W miejsce powoda - którego stosunek pracy wygasł z mocy prawa - nie został zatrudniony żaden inny pracownik do obsługi prawnej Oddziału. W nowo powstałym Oddziale Terenowym K. w B. w zatrudnieniu pozostał tylko jeden radca prawny - M. R., na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2017 r. Pracownik ten otrzymał i przyjął propozycję zatrudnienia w Oddziale Terenowym K. w B. będąc uprzednio (od 1992 r.) zatrudniony w Oddziale Terenowym A. w O. - Filia S. Oprócz tego Oddział Terenowym K. w B. ma zapewnioną obsługę prawną przez dwie Kancelarie Radców Prawnych - w ramach umów cywilnoprawnych. Przedmiotowe umowy zostały zawarte jeszcze przez Oddział Terenowy A. w O. - Filia S. Opisane powyżej okoliczności nie wskazują, zdaniem Sądu, na powstanie sytuacji naruszającej zasady współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy oddalając apelację powoda przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Powołując się na art. 45 ustawy wprowadzającej Sąd odwoławczy wskazał, że doszło do zniesienia - ustania bytu prawnego - podmiotu, który zatrudniał powoda. Od dnia 1 września 2017 r. powstał zupełnie nowy podmiot, w stosunku do którego nie można z góry uznać, że jest sukcesorem ogólnym Agencji. Ma to fundamentalne znaczenie dla oceny roszczeń powoda. Sukcesja prawna, jej zakres oraz warunki, zostały wprowadzone mocą kolejnego artykułu ustawy wprowadzającej, to jest art. 46 ust. 2. Stanowi on, że K. z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej A., z wyjątkiem praw i obowiązków, w które wstępuje A. Kwestię dotychczasowych stosunków pracy pracowników A. uregulował ustawodawca natomiast w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej. Podsumowując, Sąd drugiej instancji stwierdził, że z dniem 31 sierpnia 2017 r. ustał byt prawny A., czyli pracodawcy powoda. Nowa instytucja – K. - nie wstąpiła w miejsce poprzedniego pracodawcy, nie nastąpiło bowiem przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, ale likwidacja A. i powstanie nowego podmiotu w postaci K. Stosunek pracy powoda uległ zatem wygaśnięciu. Ustawodawca wprowadził natomiast trzy wyżej wskazane wyjątki od tej zasady, kreując możliwość zatrudnienia w K. dotychczasowych pracowników A. W przypadku powoda nie doszło do ziszczenia się warunków tego zatrudnienia (albo, inaczej mówiąc: spełniły się przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy określone w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej). Sam fakt, że K. przejął mienie, wierzytelności, zobowiązania, umowy i porozumienia oraz inne prawa i obowiązki, nie oznacza - wbrew stanowisku powoda - że spełniły się warunki zastosowania w niniejszej sprawie art. 23¹ § 1 k.p. Dawni pracownicy A., a obecni pracownicy K., świadczą bowiem pracę w zupełnie innym niż wcześniej podmiocie.

Sąd Okręgowy w pełni zaakceptował ocenę prawną przedstawioną przez Sąd Rejonowy, a tym samym uznał zarzuty powoda dotyczące naruszenia prawa materialnego za bezpodstawne. Odnosząc się do zatrudnienia innego radcy prawnego Sąd odwoławczy stwierdził, że nie było możliwości jednoznacznego ustalenia na jaki okres nastąpiło wydłużenie zatrudnienia, lecz ta okoliczność nie miała dla sprawy zasadniczego znaczenia. W tym kontekście powód w apelacji

uznał, że Sąd był zobligowany do jednoznacznego ustalenia do kiedy M. R. jest zatrudniony, lecz nie uzasadnił tego poglądu w żaden sposób. W ocenie Sądu Okręgowego nie występuje okoliczność, która nakładała by na Sąd obowiązek dokonania w/w ustalenia. Zaznaczył, że to powód powinien przedstawić okoliczności, które jego zdaniem naruszały zasady współżycia społecznego. Tymczasem wskazał on jedynie, że w nowo utworzonym Oddziale Terenowym K. został zatrudniony jeden radca prawny, a dodatkowo Oddział korzysta z usług zewnętrznych kancelarii. Powód nie wyjaśnił w czym upatruje naruszenia zasad współżycia społecznego. Niezasadne jest przenoszenie ciężaru dowodu na Sąd i nakazywanie mu badania z urzędu wszystkich okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy nie podniesionych przez powoda.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 23¹ k.p. przez jego niezastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie przez Sąd odwoławczy, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie miało miejsca przejście zakładu pracy powoda lub jego części na K.;

- art. 1 ust. 1 lit. c 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 (Dziennik Urzędowy L 082, 22/03/2001 P. 0016 - 0020), przez jego niezastosowanie i uznanie, że nie doszło do przejęcia samodzielnego stanowiska pracy powoda przez K. jako samodzielnej jednostki gospodarczej stanowiącej przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. C niniejszej dyrektywy i w konsekwencji ustalenie, że doszło do zgodnego z prawem wygaszenia stosunku pracy powoda na podstawie art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej;

- art. 24 i art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej polegające na uznaniu przez Sąd, w okolicznościach przedmiotowej sprawy, zgodności z tymi normami Konstytucji art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej;

- art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie przez sąd, że ma uprawnienia do dokonywania oceny czynności pracodawcy, polegających na zaniechaniu zaproponowania powodowi zatrudnienia w K. poprzez określenie

warunków pracy i płacy na podstawie art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej w kontekście naruszenia zasad współżycia społecznego.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżący domagał się uchylecia wyroku Sądu odwoławczego i Sądu pierwszej instancji oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach w K., ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest trafna.

Wstępnie trzeba wskazać na dwie okoliczności. Po pierwsze, regulacja prawna stanowiąca podstawę prawną rozstrzygnięcia była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, LEX nr 2729826). Po drugie, analiza uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej i drugiej instancji wskazuje, że nie doszło do gruntownego zdiagnozowania konstrukcji prawnej, którą posłużył się ustawodawca.

Nawiązując do podstaw skargi kasacyjnej trzeba przyznać, że chybiony jest zarzut naruszenia art. 23¹ k.p. i art. 1 ust. 1 lit. c Dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. Powołanie się na te podstawy prawne jest bezproduktywne. Przy założeniu, że skarżący ma rację, czyli, że doszło do transferu w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., powództwo należałoby oddalić. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że powód domaga się przywrócenia do pracy, a efektem przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę jest trwanie (z mocy prawa) dotychczasowego stosunku pracy. Oznacza to, że skuteczne byłoby tylko żądanie dopuszczenia do pracy, którego powód nie zgłosił, a zatem zgodnie z regułą z art. 321 § 1 k.p.c. nie mogło być brane pod uwagę. Pomijając aspekt proceduralny, należy wskazać, że przepisy ustawy wprowadzającej jednoznacznie wskazują na wyłączenie wzorca z art. 23¹ § 1 k.p. Rozwiązanie tego rodzaju co do zasady nie jest zabronione. W każdym razie nie stoi temu na przeszkodzie art. 1 ust. 1 lit. c Dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r., który zastrzega, że reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej, lub przeniesienie

funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej, nie stanowi przejęcia w rozumieniu niniejszej dyrektywy. Rozważania Sądów *meriti* w tym zakresie są przekonujące.

W uzupełnieniu tego wątku trzeba zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 45 ust. 1 ustawy wprowadzającej z dniem 31 sierpnia 2017 r. znosi się A., a w ust. 2 tego przepisu zastrzeżono, że z dniem 1 września 2017 r. tworzy się K. Zmiany te zostały uzupełnione o zastrzeżenie, że K. z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej A., w szczególności: 1) mienie A. staje się mieniem K.; 2) wierzytelności i zobowiązania A. stają się wierzytelnościami i zobowiązaniami K. (art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej). Przepisy te nie stwarzają problemów interpretacyjnych, jasno z nich wynika, że „wstąpienie w ogół praw i obowiązków” obejmuje także roszczenia pracowników, których umowy o prace wygasły. W tym miejscu należy przywołać wywody 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 K. po zlikwidowanych jednostkach. 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 (K.), który stał się ogólnym następcą prawnym zlikwidowanego podmiotu. Przewidziane w art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej następstwo ogólne K. po A. w zakresie praw i obowiązków należy kwalifikować jako przejście na inną osobę uprawnienia lub obowiązku.

Skuteczny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 24 i art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie w jakim powiązано go z art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej. Nie wchodząc w spory doktrynalne, jasne jest, że sąd powszechny ma prawo dokonywać wykładni przepisów, w tym badać, czy ich interpretacja koresponduje z normami konstytucyjnymi. Z pewnością w tym zakresie dopuszczalne są osądy, że określona norma kłóci się z wartościami niesionymi przez Konstytucję. W tym znaczeniu sąd powszechny ma prawo

wypowiadać się o „zgodności przepisu z Konstytucją”. Rolą sądu jest odtworzenie norm określających zindywidualizowaną sytuację prawną obywatela. Każdy argument juretryczny, w tym odwołujący się do przepisów zawartych w Konstytucji, nie może zostać pominięty. Chodzi bowiem o ustalenie zakresu desygnatów mającej zastosowanie normy prawnej w sposób zapewniający zachowanie ładu systemowego i aksjologicznego. Nie bez powodu w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że odejście od wykładni językowej, mimo jednoznaczności brzmienia przepisu, jest możliwe, jeśli dosłowne jego brzmienie prowadzi do niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji, a przemawiają za tym szczególnie ważne racje prawne, społeczne lub moralne (zob. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1). Sąd Okręgowy w B. miał zatem obowiązek odwoływać się do przepisów Konstytucji przy interpretacji art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę kontrowersyjny charakter „wygaszania” umów o pracę, którym posłużył się ustawodawca.

Na początku tej części rozważań można podzielić się obserwacją ogólnej natury. Prawo zbudowano na aksjomatach. Nie chodzi tu tylko o wartości, ale również o wyznaczniki logiczno-formalne (w tym definicyjne). Tylko przy ich przestrzeganiu możliwe jest uporządkowanie i zapewnienie ładu systemowego i aksjologicznego. Zachwianie i zdestabilizowanie tej sfery sprawia, że prawo przestaje pełnić swoje podstawowe funkcje.

Tego rodzaju myśli musiały pojawić się przed oceną art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej. Przepis ten 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 K. powstał dopiero od dnia 1 września 2017 r. Czyli, zaproponowanie lub niezaproponowanie zatrudnienia w podmiocie nieistniejącym miało dotyczyć osób, które pozostawały w „aktywnym” zobowiązaniu. Pomijając, że rozwiązanie tego rodzaju stanowi w istocie odstępstwo od zasady swobody kontraktowej i trwałości zatrudnienia pracowniczego (podlegające ochronie z art. 24 Konstytucji), a nadto wprowadza konkurencyjny mechanizm względem gwarancji przewidzianych w art. 23¹ k.p. (co samoistnie skłania do refleksji), 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. Goździewicza, 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 „niezapropowanie zatrudnienia”. Zostało ono przeciwstawione czynności prawnej jaką jest „zapropowanie zatrudnienia”. Zależność ta w oczywisty sposób kłóci się z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie zatrudnienia), to logiczne jest, że jego zaistnienie nie może być uzależniane od dokonania takiej czynności. Prowadzi to do wniosku, że ustawodawca w art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej posłużył się mechanizmem, która nijak się ma do jego logiczno-formalnego wzorca. Maskarada tego rodzaju, jakkolwiek możliwa na etapie stanowienia prawa, w procesie rekonstrukcji normy prawnej podlega ocenie i badaniu przy użyciu wszystkich możliwych metod. Przy ich wykorzystaniu możliwe jest rozważanie, czy owo „wygaśnięcie” nie stanowi zakamuflowanego rozwiązania umowy o pracę. Z merytorycznego punktu widzenia znaczenie ma bowiem nie nazwa nadana przez ustawodawcę, ale faktyczna istota danego „produktu” prawnego. Aspektu tego nie dostrzegł Sąd Okręgowy.

Kontynuując ten wątek, trzeba przyjrzeć się stronie podmiotowej. Z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej wynika, że o losie umowy o pracę powoda miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia K., powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Ustawodawca zatem bilateralną i umowną więź prawną (łączyącą powoda i A. Oddział Terenowy w B.) zdominował schematem o charakterze publicznoprawnym. Pełnomocnik, który nie pozostawał w żadnej cywilnoprawnej relacji prawnej z pracodawcą, a tym bardziej z powodem, wyposażony został w uprawnienia odnoszące się do sfery umownej. Z pozycji logiczno-formalnej takie przemieszanie sfer musi wzbudzić u każdego prawnika co najmniej zastanowienie. W tym miejscu trudno pominąć, że rzeczony Pełnomocnik proponował na piśmie zatrudnienie i określał warunki pracy i płacy w K. 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 K.”. W świetle tej procedury pojawia się kilka problemów. Po pierwsze, jeśli sprawę oceniać z pozycji cywilnoprawnej, pojawia się pytanie co oznacza zwrot „stawać się pracownikiem K.”. Czy dotychczasowe umowy zostały rozwiązane i w ich miejsce zawarto nowe, czy też doszło tylko do modyfikacji w zakresie wybranych postanowień umownych. Bez względu na odpowiedź jedno jest pewne, omawiana konwersja identyfikuje charakter prawny „wygaśnięcia” umowy o pracę. 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 wypowiedział się nader 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.

Przedstawione wątpliwości co do konstrukcji zawartej w ustawie wprowadzającej są szeroko komentowane w literaturze przedmiotu. Działania ustawodawcy (który na skalę masową posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) powszechnie i jednoznacznie oceniane są 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 nie da się pogodzić 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. Trudno nie zgodzić się z tymi wypowiedziami, tym bardziej, że wskazana problematyka była już przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego (model „wygaszania” stosunków pracy nie jest bowiem nowym wynalazkiem). W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54) Trybunał 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).

Zobrazowanie problematyczności rozwiązania, którym posłużył się ustawodawca, a także przedstawienie licznych i jednoznacznych stanowisk krytycznych, stanowi osnowę rekonstrukcji norm prawnych, które powinny określać sytuację prawną powoda. Chodzi przede wszystkim o art. 67 k.p. Stwierdza 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 bowiem, 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). Przyjęcie przeciwnego stanowiska niewiele zresztą zmienia. Do wygaśnięcia stosunku pracy wynikającego z przepisów pozakodeksowych z upoważnienia art. 5 k.p. i tak 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.

Konstatacja ta prowadzi do następnego wątku. Przesądzenie prawa do sądu zmusza do określenia przesłanek, według których roszczenie pracownika zostanie ocenione. Przepis art. 67 k.p. mówi o naruszeniu „przepisów niniejszego oddziału”, zastosowanie art. 67 k.p. przez art. 5 k.p. do innych ustaw skłania do przyjęcia, że chodzi także o przepisy szczególne statuujące wygaśnięcie stosunku pracy. 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 powoda nie zaistniał (nie otrzymał on bowiem propozycji zatrudnienia). W tym miejscu pojawia się kolejne pytanie. Chodzi o to, czy wzorzec z art. 67 k.p. ma charakter wyłączny, to znaczy, czy tylko faktyczne niespełnianie abstrakcyjnego modelu wygaśnięcia umowy o pracę świadczy o naruszeniu prawa aktualizującym roszczenia. *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. Niespójność kategoriałna między nadaną nazwą a istotą danej instytucji karze przewartościować optykę w zakresie relacji zachodzącej między pierwszym i drugim zdaniem art. 67 k.p. Nie może być bowiem tak, że niezborna konstrukcyjna, którą ustawodawca celowo lub bezrefleksyjnie się posłużył, nie ma wpływu na wykładnię adekwatnych norm prawnych. Przepis art. 67 k.p. zbudowano bowiem na założeniu, że wygaśnięcie umowy o pracę nie generuje skutku w postaci nierównego traktowania lub dyskryminacji. W konsekwencji, zasadne było ograniczenie paradygmatu ocennego tylko do przepisów wyznaczających sytuacje skutkujące wygaśnięciem. Skoro jednak przypadek „wygaśnięcia” został ukształtowany w sposób odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, to oczywiste jest, że roszczenia pracownika z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. należy kwalifikować również z pozycji nierównego traktowania i dyskryminacji (art. 11² i art. 11³ k.p.). Oznacza to, że dyskryminujące albo „nierównościowe” niezaproponowanie pracownikowi dalszego zatrudnienia otwiera po stronie pracownika prawo do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Nie ma przy tym znaczenia, że art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej nie przewidział żadnych wskazówek, którymi ma kierować się Pełnomocnik przy składaniu propozycji. Milczenie ustawodawcy w tym zakresie (korzystne dla podmiotu zatrudniającego) nie jest argumentem mogącym zniwelować, czy też wyłączyć bezwzględnie obowiązujący zakaz nierównego traktowania, czy dyskryminowania. Teza ta stanowi punkt wyjścia do kolejnych znaczących uwag.

Zasada równości praw oraz zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.) i mającej - zgodnie z art. 91 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - pierwszeństwo stosowania przed ustawodawstwem krajowym. W myśl art. 14 Konwencji, korzystanie z praw i wolności w niej wymienionych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. W oparciu o tę normę Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC) wypracował utrwaloną wykładnię, według której różnice w traktowaniu pracowników stanowią dyskryminację, jeśli nie istnieje obiektywne i rozsądne uzasadnienie takiego rozróżnienia - orzeczenia ETPC: z dnia 21 lutego 1997 r., skarga nr 20060/92, w sprawie *Van Raalte przeciwko Holandii*, RJD 1997-I; z dnia 27 marca 1998 r. w sprawie *Petrovic przeciwko Austrii*, skarga nr 20458/92, RJD 1998-II; z dnia 18 lutego 1999 r. w sprawie *Larkos przeciwko Cyprowi*, skarga nr 29515/95; z dnia 6 kwietnia 2000 r., w sprawie *Thlimmenos przeciwko Grecji*, skarga nr 34369/97, LexPolonica nr 399153. Omawiana zasada wynika również z art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz kolejnych unijnych dyrektyw regulujących problematykę równego traktowania w zatrudnieniu. Dodać do tego należy, że w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości dominuje pogląd, że nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji), tylko wówczas, jeżeli wybrane środki (przepisy) odzwierciedlają uzasadniony cel polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu (wyrok TSUE z dnia 14 grudnia 1995 r., C-444/93, w sprawie *Ursula Megner i Hildegarda Scheffel przeciwko Innungskrankenkasse Vorderpfalz*; z dnia 9 lutego 1999 r., C-167/97, w sprawie *The Queen przeciwko Secretary of State for Employment*; z dnia 14 września 1999 r., C-249/97, w sprawie *Gabriele Gruber przeciwko Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG*; z dnia 11 stycznia 2000 r., C-285/98, w sprawie *Tanja Kreil przeciwko Niemcom*, (Przegląd Sejmowy 2001 nr 5, s. 137); z dnia 6 czerwca 2000 r., C-281/98, w sprawie *Roman Angonese przeciwko Cassa di Risparmio di*

Bolzano SpA, ECR 2000, s. I-04139; z dnia 6 lipca 2000 r., C-407/98, w sprawie *Katarina Abrahamsson i Leif Anderson przeciwko Elisabet Fogelqvist*, LEX nr 82937; z dnia 26 czerwca 2001 r., w sprawie *Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der osterreichischen Postsparkasse AG*, C-381/99, LEX nr 83329; z dnia 27 maja 2004 r., C-285/02, w sprawie *Edeltraud Elsner-Lakeberg przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, Dz.U. C 247 z 12.10.2002; z dnia 9 grudnia 2004 r., C-19/02, w sprawie *Viktor Hlozek przeciwko Roche Austria Gesellschaft mbH*, Dz.U. C 109 z 04.05.2002; z dnia 10 marca 2005 r., C-196/02, w sprawie *Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, Dz.U. C 169 z 13.7.2002; z dnia 21 lipca 2005 r., C-207/04, w sprawie *Paolo Vergani przeciwko Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona*, Monitor Prawniczy 2005 nr 3 - dodatek).

Omawiane zasady znalazły swój wyraz także w art. 32 Konstytucji RP, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne; nikt zaś nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Trybunał Konstytucyjny dokonując wykładni powyższych zasad wyjaśnił, że wszystkie podmioty prawne, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo, to znaczy według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Dopuszczalne jest zatem odmienne traktowanie przez prawo różnych podmiotów. Natomiast wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Racje te muszą zaś mieć charakter relewantny (a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i służyć realizacji tego celu i treści) i proporcjonalny (czyli waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (por. orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988 nr 1, poz. 1; z dnia 3 marca 1987 r., P 2/87, OTK 1987 nr 1, poz. 2; z dnia 28 listopada 1995 r.,

K 17/95, OTK 1995 nr 3, poz. 18; z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK 1996 nr 4, poz. 33; z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4, poz. 37; z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/00, OTK 2001 nr 4, poz. 84; z dnia 14 lipca 2004 r., SK 8/03, OTK ZU 2004 nr 7/A, poz. 65 i z dnia 24 kwietnia 2006 r., P 9/05, OTK ZU 2006 nr 4/A, poz. 46 i powołane tam orzecznictwo oraz z dnia 16 listopada 2010 r., P 86/08, OTK - A 2010 nr 9, poz. 101).

Urzeczywistnieniem omawianych zasad na płaszczyźnie prawa pracy jest zaś regulacja art. 11² k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu oraz art. 11³ k.p., który stanowi, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na wiek jest niedopuszczalna. Dalsze rozwinięcie tej problematyki znalazło się w rozdziale IIa, zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”.

Respektując przedstawione normy prawne, w zgodzie z jednoznacznymi i utrwalonymi wypowiedziami „trybunalskimi”, wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy, akcentując doniosłość zasady równego traktowania i niedyskryminowania pracowników (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Przedstawienie obowiązujących reguł nie jest wystarczające. Trzeba dodatkowo zaakcentować, że niedopuszczalność dyskryminacji stanowi zasadę prawa pierwotnego i wtórnego Unii Europejskiej. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę że po pierwsze, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE w przypadku, gdy dana sytuacja jest objęta zakresem

stosowania dyrektywy, sąd krajowy stosujący prawo krajowe, jest obowiązany tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat (zob. wyroki TSUE: z dnia 10 kwietnia 1984 r., w sprawie 14/83 *von Colson i Kamann*, Rec. s. 1891, pkt 26, 28; z dnia 13 listopada 1990 r., w sprawie C 106/89 *Marleasing*, Rec. s. I 4135, pkt 8; z dnia 10 marca 2005 r., w sprawie C 196/02 *Nikoloudi*, Zb.Orz. s. I 1789, pkt 73; a także z dnia 28 stycznia 2010 r., w sprawie C 406/08 *Uniplex (UK)*, Zb.Orz. s. I 817, pkt 45, 46; z dnia 24 stycznia 2012 r., *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 24; z dnia 25 kwietnia 2013 r., w sprawie C 81/12 *Asociația Accept przeciwko Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, ECLI:EU:C:2013:275); po drugie, sądy krajowe powinny, przy uwzględnieniu wszystkich norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w krajowym porządku prawnym metody wykładni, rozstrzygnąć, czy oraz w jakim zakresie wykładni przepisu prawa krajowego można dokonać zgodnie z dyrektywą 2000/78 bez dokonywania wykładni *contra legem* tego przepisu krajowego (wyrok TSUE z dnia 22 stycznia 2019 r., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 74); po trzecie, w braku możliwości interpretowania i stosowania regulacji krajowej w sposób zgodny z wymaganiami prawa Unii sądy krajowe i organy administracji mają obowiązek pełnego stosowania prawa Unii i zapewnienia ochrony praw, jakie przyznaje ono jednostkom, nie stosując w razie potrzeby sprzecznego z nim przepisu krajowego (wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

Zaprezentowane tezy służą wykładni art. 67 k.p. w związku z art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej. Wynikają z niej kluczowe wnioski. Po pierwsze, pracownik, któremu nie zaproponowano zatrudnienia ma prawo dochodzić przed sądem roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy, po drugie, przesłanką tego roszczenia jest nie tylko formalne nieziszczenie się okoliczności warunkującej wygaśnięcie zobowiązania pracowniczego, ale również to, że niezaproponowanie mu zatrudnienia nie było podyktowane motywem sprzecznym z zakazami z art. 11² i art. 11³ k.p.

Założenia te zyskują na znaczeniu w sytuacji, gdy ustawodawca posługuje się atypowym wygaśnięciem stosunku pracy, którego ostrze wymierzone jest w

pracownika. Jeśli o wyborze do ustania zatrudnienia decyduje osoba reprezentująca interesy podmiotu zatrudniającego, to pozostawienie jej nieskrępowanej swobody stanowi zaczątek do normatywnego usankcjonowania przyzwolenia na praktyki nierównościowe i dyskryminacyjne, a na to prawo nie tylko nie zezwala, ale nakłada na sąd powinność dokonywania wykładni przepisów w kierunku eliminującym przejawy nierównego traktowania (dyskryminacji).

Niezależnie od wątku „równościowego”, zdaniem Sądu Najwyższego, opisana wcześniej niezborna konstrukcyjna „wygaśnięcia” umowy o pracę, o którym mowa w art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej, uzasadnia rozważenie, czy przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna. W tym zakresie nie jest wykluczone posłużenie się wzorcem typowania do zwolnienia stosowanym przy zwolnieniach z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Skoro „wygaśnięcie” umowy o pracę zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej, to *per analogiam* rozsądne jest posiłkowanie się zbieżnymi modelami ochronnymi, których niespełnienie skutkuje prawem do roszczeń z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 zdanie drugie k.p. (szerzej w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, niepubl., wydanym w analogicznym stanie faktycznym i prawnym).

Zrekonstruowanie miarodajnego modelu normatywnego, którym należy się posłużyć, z jednej strony wyjaśnia, że zgłoszone w skardze kasacyjnej zarzuty są uzasadnione, z drugiej zaś umożliwia skonfrontowanie go z wiążącymi Sąd Najwyższy ustaleniami faktycznymi dokonanyymi w sprawie. Sąd Rejonowy ustalił, a Sąd odwoławczy ustalenia tego nie zakwestionował, że w miejsce powoda nie został zatrudniony inny radca prawny. W nowo powstałym Oddziale Terenowym K. w B. w zatrudnieniu pozostał tylko jeden radca prawny - M. R., na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2017 r. Pracownik ten otrzymał i przyjął propozycję zatrudnienia w Oddziale Terenowym K. w B. będąc uprzednio (od 1992 r.) zatrudniony w Oddziale Terenowym A. w O. - Filia S. Oprócz tego Oddział Terenowym K. w B. ma zapewnioną obsługę prawną przez dwie Kancelarie Radców Prawnych - w ramach umów cywilnoprawnych, umów o świadczenie usług. Przedmiotowe umowy zostały zawarte jeszcze przez Oddział Terenowy A. w O. - Filia S. Z ustaleń tych wynikają następujące wnioski. Po pierwsze, jasne jest, że

obowiązki, które dotychczas realizował powód są nadal wykonywane. Po drugie, nie jest pewne, czy wybór pracownika, którego stosunek pracy ma wygasnąć został zrealizowany w sposób obiektywny i przy uwzględnieniu racjonalnych i akceptowalnych kryteriów. Po trzecie, nie wiadomo, czy pełnomocnik ministra, który decydował o przedstawieniu radcy prawnemu M. R., a nie powodowi, propozycji dalszego zatrudnienia w ogóle kierował się jakimikolwiek kryteriami, a jeśli tak to jakimi. Wskazane aspekty zostały całkowicie pominięte przez Sądy obu instancji i w tym zakresie doszło do naruszenia art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej w związku z art. 67 k.p. Rację ma przy tym skarżący, że Sąd odwoławczy wadliwie założył brak uprawnień w zakresie oceny czynności pracodawcy, polegających na zaniechaniu zaproponowania powodowi zatrudnienia w K. przez określenie warunków pracy i płacy na podstawie art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej. Kontekst ten może być też weryfikowany w odwołaniu się do zasad współżycia społecznego, nie jest jednak tak, że w oparciu o art. 8 k.p. możliwe jest uwzględnienie roszczenia powoda. Inaczej rzecz ujmując, zasady współżycia społecznego pozwalają na weryfikowanie zachowań i zaniechań pracodawcy lub osoby działającej na jego rzecz, służą jednak obronie („nie można czynić ze swego prawa użytku”), a nie kreowaniu podstaw prawnych składanych roszczeń. W tym znaczeniu doszło także do uchybienia art. 8 k.p. w związku z art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej.

Kierując się przedstawionymi argumentami, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.