

Sygn. akt II PSK 255/21

POSTANOWIENIE

Dnia 16 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa B. L.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa Oddział Terenowy w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 marca 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Z.
z dnia 9 grudnia 2020 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. wyrokiem z dnia 9 grudnia 2020 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa Oddział Terenowy w G. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. z dnia 31 sierpnia 2020 r., którym zasądzono od pozwanego na rzecz powódki B. L. kwotę 14.895,75 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne wygaszenie stosunku pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 listopada 2017 r. do dnia zapłaty i oddalono powództwo o przywrócenie do pracy.

Pozwany Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa Oddział Terenowy w G. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 9 grudnia 2020 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, to jest: art. 378 § 1 k.p.c. i art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a także naruszenie prawa materialnego, to jest: art. 45 ust. 1 i 2, art. art. 46 ust. 1 i 2 i art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624, dalej jako pwuKOWR); art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. oraz art. 60 k.c. i art. 3 k.p., art. 31 § 1 k.p. w związku z art. 45 ust. 2 pwuKOWR; art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2020 r., poz. 481, dalej jako uKOWR); art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c.; art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. oraz § 4 ust. 2 pkt 1 Zarządzenia nr 10 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 marca 2017 r. w sprawie powołania Pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR w związku z art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, mające – jego zdaniem – znaczenie z punktu widzenia zarówno interesu publicznego (interesu Skarbu Państwa), jak i społecznego (interesu pracowników), tj. wpływające na realizację uprawnień władzy ustawodawczej wynikających z art. 63 k.p. odnośnie do możliwości stosowania instrumentu wygaśnięcia umów o pracę w przepisach szczególnych. Skarżący zaznaczył przy tym, że wymaga oceny, czy poglądy Sądu Najwyższego na stosowanie instrumentu warunkowego wygaśnięcia stosunku pracy, które, jak się wydaje, pokrywały się z poglądami Trybunału Konstytucyjnego (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09) stały się nieaktualne, ewentualnie, czy jakieś szczególne względy, niewskazane co prawda przez Sąd Okręgowy w sprawie, ale istniejące, przemawiają za tym, aby sformułowanie, którym ustawodawca posłużył się w art. 51 ust. 7 pwuKOWR, że „dotychczasowy stosunek pracy pracowników A. i pracowników A. wygasa w dniu 31 sierpnia 2017 r.”, w świetle wskazań zawartych w orzeczeniach Sądu Najwyższego rozumieć należy jako „dotychczasowy stosunek pracy pracowników (...) uważa się za rozwiązany za wypowiedzeniem z uzasadnionych przyczyn

wskazanych pracownikowi, podlegających ocenie Sądu pracy”, czy też Sąd Okręgowy zbyt daleko posunął się w interpretacji wyroków Sądu Najwyższego jako przyzwolenia na całkowite zakwestionowanie treści ustawy i przez to „popadł w błąd”, który wymaga skorygowania „na pułapie” Sądu Najwyższego, być może nawet w poszerzonym składzie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada również przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, oznacza to w praktyce, że zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a

mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów, ponieważ problematyka dotycząca wykładni przepisów pwuKOWR, a w szczególności jej art. 51 ust. 7 pkt 3 przewidującego wygaśnięcie stosunków pracy tych pracowników, którym w terminie do dnia 31 maja 2017 r. nie zaproponowano zatrudnienia na podstawie ust. 3 albo 4 tego przepisu, stanowiła już wielokrotnie przedmiot wypowiedzi Sądu Najwyższego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, LEX nr 2729826; z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, LEX nr 2780482; z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, LEX nr 3071522 oraz z dnia 27 stycznia 2021r., II PSKP 2/21, LEX nr 3112868). W orzeczeniach tych wyrażono, a następnie w pełni zaaprobowano pogląd, zgodnie z którym zdarzenie, jakim jest „niezapropowanie zatrudnienia” w

myśl przepisów pwuKOWR należy przeciwstawić czynności prawnej, jaką jest „zapropozowanie zatrudnienia”. Zależność ta w oczywisty sposób kłóci się zaś z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Jeśli bowiem wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie stosunku pracy), 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 pwuKOWR posłużył się mechanizmem, który ma się nijak do logiczno-formalnego wzorca. Zabieg tego rodzaju 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 przyjęta przez ustawodawcę, ale faktyczna istota danego „produktu” prawnego. Dlatego też, mając na uwadze skutek konwersji stosunków pracy (pracownicy, którzy złożyli pozytywne oświadczenie o przyjęciu zaproponowanych warunków zatrudnienia „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR”) należy uznać, że mechanizm określony przez ustawodawcę jako „wygaśnięcie” stosunku pracy, mimo że z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru (istoty rzeczy) nie mieści się w jej ramach. Można wręcz stwierdzić, że przypisane mu cechy zbliżają je do modelu rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w powołanych wyżej wyrokach stwierdził również, że przedstawione wątpliwości co do konstrukcji zawartej w pwuKOWR były szeroko komentowane w literaturze przedmiotu. Ocena działań ustawodawcy powszechnie i jednoznacznie oceniana jest krytycznie (zob.: H. Szewczyk: Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, *PiZS* 2018 nr 4, s. 20; 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). W piśmiennictwie jednolicie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, i art. 60 Konstytucji, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny, gdyż 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. W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 Nr 6, poz. 54) Trybunał Konstytucyjny uznał tego rodzaju rozwiązania za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych (por. 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 dokonywać się 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., K1/17, OTK-A 2017, poz. 79).

W powołanych wyrokach Sąd Najwyższy uznał ponadto, że stosunki pracy powodów *de facto* uległy rozwiązaniu, a nie ustały (wygasły) w myśl językowego brzmienia art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR. Ma to zasadniczy wpływ na wynik wykładni § 15 regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym pracownikom A. (zatrudnionym na stanowiskach innych niż prezes A., zastępcy prezesa i główny księgowy), w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności na skutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Świadczenia te przysługują niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

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 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 jest zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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 ona oczywista lub znana pracownikowi, co wpływa też na ocenę postulatu konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W myśl 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 bowiem wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Należy też zauważyć, że zbliżoną argumentacją Sąd Najwyższy posługuje się konsekwentnie w licznych orzeczeniach, interpretując art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej jako ustawa wprowadzająca KAS), który w sposób zbliżony do art. 51 ust. 7 pkt 3 *pwuKOWR* przewiduje wygaśnięcia stosunków pracy *ex lege* pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. Przykładowo Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lipca 2020 r., I PK 31/19 (LEX nr 3084207) dokonał wyczerpującej wykładni tego przepisu, uzupełnionej dodatkowo obszernym rysem historycznym. W wyroku tym Sąd Najwyższy uznał, że przyjęta przez ustawodawcę w art. 170 ustawy wprowadzającej KAS specyficzna konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy odbiega w istotny sposób od przyjmowanej powszechnie i ograniczającej się wyłącznie do przypadków, w których ten rodzaj ustania stosunku pracy nie następuje wskutek czynności prawnej stron tego stosunku (wówczas dochodzi do rozwiązania stosunku pracy), lecz stanowi konsekwencję innego rodzaju okoliczności (zdarzeń prawnych) spowodowanych czynnikami zewnętrznymi, czynnościami faktycznymi, upływem czasu etc. (por. m.in. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*. T. II, Warszawa 1987). W

analizowanym przypadku wygaśnięcie stosunku pracy następowało wprawdzie po upływie określonego czasu (z dniem 31 maja 2017 r.), jednakże pozostawało w ścisłym związku z brakiem propozycji dalszego zatrudnienia, który bez wątpienia był uzależniony wyłącznie od woli pracodawcy, wobec czego stanowiło jego konsekwencję. Co więcej, dotyczyło tylko tych pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. To brak wspomnianej propozycji, a nie upływ czasu stanowił więc właściwą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Można zatem określić takie wygaśnięcie stosunku pracy jako skutek zaniechania, które przecież także jest wyrazem woli uprawnionego podmiotu. To zaś z całą pewnością upodabnia je do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (zwłaszcza organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia zatrudnienia) i tym bardziej karze oceniać przez pryzmat kryteriów, które zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie dostali. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy m.in. w wyrokach: z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14 (LEX nr 1678951); z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14 (LEX nr 1683410) oraz z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15 (LEX nr 2005653), jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, to powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. 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.

Przytoczone wyżej poglądy Sądu Najwyższego potwierdzają zatem, że sugestia zawarta we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej, jakoby stanowisko Sądu Najwyższego dotyczące stosowania „instrumentu warunkowego wygaśnięcia stosunku pracy”, jak nazywa go skarżący, uległo dezaktualizacji, czy też że Sąd Okręgowy zbyt daleko posunął się w interpretacji wyroków Sądu Najwyższego, jest całkowicie nietrafna. Wypada też podkreślić, że lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku jednoznacznie wskazuje na przyjęcie przez Sąd drugiej instancji takiego właśnie kierunku wykładni przepisów pwuKOWR oraz uwzględnienie go w ramach oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, z którego wynikało, że pracodawca w żaden sposób nie ujawnił powodce kryteriów selekcyjnych, którymi kierował się, nie przedstawiając jej propozycji dalszego zatrudnienia. Kryteria te nie zostały zresztą w ogóle określone.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że skarżący nie wykazał potrzeby poddania jego skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, orzekł jak w sentencji postanowienia.