



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romuald Dalewski

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa P. I.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w Warszawie
z udziałem Związku Zawodowego Pracowników [...]
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 lipca 2024 r.,
skargi kasacyjnej Związku Zawodowego Pracowników [...] na rzecz powoda P. I. od
wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 21 czerwca 2021 r., sygn. akt XXI Pa 8/21,

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

UZASADNIENIE

B. H. pozwem z 19 września 2017 r. skierowanym przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w Warszawie wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. i art. 67 k.p. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż jej dotychczasowy pracodawca, Agencja Nieruchomości Rolnych dokonał niezgodnego z prawem stwierdzenia wygaśnięcia jej stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r. Powódka podniosła również, iż z dniem 1 września 2017 r. w ogół praw i obowiązków Agencji Nieruchomości Rolnych wszedł Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. W piśmie procesowym z dnia 4 grudnia 2017 r. powódka B. H. sprecyzowała swoje powództwo, wskazując, że domaga się odszkodowania w wysokości 34.671 zł.

P. I. pozwem z 19 września 2017 r. skierowanym przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w Warszawie wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. i art. 67 k.p. oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, iż jego dotychczasowy pracodawca, Agencja Nieruchomości Rolnych dokonał niezgodnego z prawem stwierdzenia wygaśnięcia jego stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r. Powód podniósł również, iż z dniem 1 września 2017 r. w ogół praw i obowiązków Agencji Nieruchomości Rolnych wszedł Krajowy Ośrodek Wsparcia i Rolnictwa. W piśmie procesowym z 5 grudnia 2017 r. powód P. I. sprecyzował swoje powództwo, wskazując, że domaga się odszkodowania w wysokości 70.626,45 zł.

W odpowiedzi na pozew Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa w Warszawie wniósł o oddalenie powództwa w całości co do obydwu powodów.

Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia w Warszawie wyrokiem z 7 grudnia 2020 r.: w pkt 1 - zasądził od Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Warszawie na rzecz B. H. kwotę 34.671,15 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 29 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, a w pkt 2 - zasądził od Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Warszawie na rzecz P. I.

kwotę 70.626,45 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 29 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

Sąd pierwszej instancji poczynił ustalenia faktyczne, z których wynikało, że B. H. była zatrudniona w Agencji Nieruchomości Rolnych od 1 marca 1992 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym ostatnio na stanowisku głównego specjalisty w Zespole Finansowym Agencji Nieruchomości Rolnych. P. I. był zatrudniony w Agencji Nieruchomości Rolnych od 15 sierpnia 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym ostatnio na stanowisku Dyrektora Zespołu Prawnego w Biurze Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych.

W związku z planami zlikwidowania Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego i utworzenia w ich miejsce Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, minister właściwy do spraw rozwoju wsi powołał Pełnomocnika do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, którym został Z. B.. Jego zadaniem było zredukowanie o około 30% ilości pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego. W celu przygotowania procedury redukcji zatrudnienia Z. M., kierownik Sekcji Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Agencji Nieruchomości Rolnych, otrzymała polecenie sporządzenia listy wszystkich pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych z uwzględnieniem następujących informacji: imię i nazwisko, data zatrudnienia, staż pracy, stanowisko pracy, wykształcenie, kwalifikacje, wynagrodzenie (wyrażone w mnożniku). Na sporządzonej liście znalazły się też informacje czy pracownicy przebywają na urloпах macierzyńskich i wychowawczych oraz podlegają ochronie przedemerytalnej. Lista została przekazana Z. B.. Decyzję o tym, którym pracownikom przedstawić propozycję zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa podejmował samodzielnie Pełnomocnik do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, bez uzgodnień z kierownictwem Agencji Nieruchomości Rolnych. Wiceprezes Agencji Nieruchomości Rolnych W. S. otrzymał od Z. B. jedynie pełnomocnictwo do podpisywania i wręczania pracownikom Agencji Nieruchomości Rolnych propozycji zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa. W. S. wręczał pracownikom, wskazanym przez Z. B. propozycje zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa.

B. H. nie otrzymała propozycji zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa. W dniu 1 kwietnia 2017 r. B. H. ukończyła 56 lat. P. I. otrzymał propozycję zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, w której zaproponowano mu dwukrotnie niższe niż dotychczas wynagrodzenie (11.000 zł) oraz nie określono precyzyjnie stanowiska pracy, z wyjątkiem wskazania, że będzie to Pion Operacyjny. Zmiana warunków zatrudnienia nie została mu uzasadniona. P. I. odmówił przyjęcia przedstawionych mu warunków zatrudnienia.

B. H. była cenionym i doświadczonym pracownikiem Agencji Nieruchomości Rolnych. W trakcie zatrudnienia w Agencji Nieruchomości Rolnych zawsze dostawała premie i nagrody, nigdy nie otrzymała nagany, proponowano jej również awans na stanowisko zastępcy dyrektora zespołu. B. H. posiada tytuł magistra ekonomii, skończyła też studia podyplomowe. Spośród 12 osób pracujących w jej zespole propozycję zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa otrzymał tylko jeden pracownik z 2-letnim stażem pracy. Zadania, które B. H. wykonywała w Agencji Nieruchomości Rolnych, były realizowane również w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa.

P. I. był dyrektorem zespołu prawnego Agencji Nieruchomości Rolnych. Był cenionym pracownikiem, każdorazowo otrzymywał nagrody za swoją pracę. Posiadał stopień doktora nauk prawnych, przy czym przedmiotem jego pracy doktorskiej był obrót nieruchomościami państwowymi. Zadania P. I. były dalej realizowane w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa. Stosunki pracy B. H. oraz P. I. wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 r. Z dniem 31 sierpnia 2017 r. zniesione zostały Agencja Nieruchomości Rolnych oraz Agencja Rynku Rolnego. Z dniem 1 września 2017 r. utworzono Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa, który przejął większość dotychczasowych zadań Agencji Nieruchomości Rolnych oraz Agencji Rynku Rolnego. Średnie miesięczne wynagrodzenie B. H. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 11.557,05 zł., zaś P. I. 23.542,14 zł.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwa B. H. i P. I. zasługiwały na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu, powodowie domagali się odszkodowania, wskazując, iż stwierdzenie wygaśnięcia ich stosunków pracy było niezgodne z prawem. Pozwany argumentował natomiast, iż wygaśnięcie stosunku pracy miało za podstawę przepis art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o

Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624). Pracodawca nie zaproponował powódce B. H. zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, z kolei powód P. I. odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa.

Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszej sprawie wygaśnięcie stosunku pracy miało charakter pozorny i w istocie zbliżało się do rozwiązania umowy o pracę. W konsekwencji zasadne było zastosowanie przez Sąd mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy tj. zbadanie, czy pracodawca ujawnił kryteria doboru (kryteria selekcyjne) pracowników, którym przedstawił propozycje dalszego zatrudnienia oraz ocena czy kryteria te były racjonalne, obiektywne i niedyskryminujące.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że decyzję o wyborze pracowników, którym przedstawiano propozycje zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, podejmował pełnomocnik do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Świadek Z. B. wskazywał, iż jego zadaniem było zredukowanie zatrudnienia w Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego o około 30%. W tym celu sporządzona została lista wszystkich pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych, w której zawarto następujące informacje: imię i nazwisko, data zatrudnienia, staż pracy, stanowisko pracy, wykształcenie, kwalifikacje, wynagrodzenie oraz czy dany pracownik znajdował się w okresie ochronnym (wiek przedemerytalny, urlop macierzyński). W ocenie Sądu sam fakt umieszczenia kilku kryteriów na liście nie oznacza jeszcze, że były one stosowane przy doborze pracowników do zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa. Istotne z perspektywy przedmiotowej sprawy było ustalenie, czy kryteria te były rzeczywiście brane pod uwagę. Z materiału dowodowego nie wynika jednak, że Z. B. przy wyborze pracowników do zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa kierował się wskazanymi w liście kryteriami. Co więcej, z jego zeznań nie wynika, że w ogóle stosował jakiekolwiek kryteria. O stosowaniu kryteriów doboru pracowników nie wspominał również świadek W. S., który zeznał przy tym, że jego rola sprowadzała się jedynie do podpisywania i wręczania propozycji zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa pracownikom wskazanym przez Z. B., ponieważ pełnomocnik nie

konsultował z nim żadnych decyzji. Szczególnie istotne były jednak zeznania Z. B. i powódki B. H. w zakresie, w jakim wskazywały, że decyzje Pełnomocnika do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa co do wyboru pracowników do zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa były wysoce uznaniowe i nieobiektywne. Z. B. wprost przyznał, że mogły zdarzać się sytuacje, kiedy propozycji zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa nie otrzymywali pracownicy z dłuższym stażem pracy i wyższym wykształceniem, a otrzymywali je pracownicy z krótszym stażem pracy i niższym wykształceniem. Powyższą okoliczność potwierdziła powódka, podając, że spośród 12 osób pracujących w jej zespole, propozycję zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa otrzymał zaledwie jeden pracownik, przy czym był to pracownik z najkrótszym (2-letnim) stażem pracy.

Z zeznań Z. B. nie wynika również jakie kryteria zadecydowały o zaproponowaniu P. I. dalszego zatrudnienia na znacząco gorszych warunkach m.in. obejmujących dwukrotnie niższe wynagrodzenie i bliżej niesprecyzowane stanowisko pracy. P. I. wskazał, iż zmiana warunków zatrudnienia nie została powodowi w jakikolwiek sposób uzasadniona. Pozwany nie wykazał zatem jakie kryteria zadecydowały o tym, że powódce B. H. nie zaproponowano zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, a powodowi P. I. zaproponowano zatrudnienie na rażąco mniej korzystnych warunkach. Jest to szczególnie istotne, jeśli weźmiemy pod uwagę, iż zarówno B. H., jak i P. I. byli cenionymi, doświadczonymi pracownikami. Oboje legitymowali się wysokimi kwalifikacjami i odpowiednim wykształceniem (wykształcenie ekonomiczne, prawnicze). B. H. ponad 20 lat zajmowała stanowisko głównego specjalisty, przy czym proponowano jej również awans na stanowisko zastępcy dyrektora zespołu. Z kolei P. I. piastował stanowisko Dyrektora Zespołu Prawnego w Biurze Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych. Nie ulega zatem wątpliwości, że pracodawca musiał darzyć powodów dużym zaufaniem i wysoko oceniać ich pracę, skoro proponował im zajmowanie stanowisk kierowniczych. Wszystkie opisane wyżej przymioty powodów pozycjonowały ich wśród pracowników o istotnych umiejętnościach.

W ocenie Sądu pozwany nie wykazał w toku niniejszego postępowania, że przeprowadził procedurę doboru pracowników do dalszego zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa przy zastosowaniu odpowiednich kryteriów doboru

(kryteriów selekcyjnych). Sąd nie mógł nawet przystąpić do oceny poszczególnych kryteriów doboru pod kątem ich obiektywności czy zasadności, bowiem z materiału dowodowego nie wynika, aby pozwany w ogóle takie kryteria zastosował. Co zostało już wyżej wskazane, sam fakt sporządzenia listy pracowników, która zawierała informacje potencjalnie stanowiące kryteria selekcyjne (staż pracy, kwalifikacje, zajmowane stanowisko itp.), nie jest wystarczający, bowiem nie przesądza, że kryteria te były rzeczywiście stosowane. Tym samym w ocenie Sądu dobór pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych do dalszego zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa odznaczał się dużą uznaniowością i swobodą. Nie został stworzony odpowiedni mechanizm chroniący pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych przed potencjalnie dyskryminującymi działaniami pracodawcy. Pracownicy pozbawieni zostali również możliwości poznania przyczyn, dlaczego właśnie im nie zaproponowano zatrudnienia lub zaproponowano zatrudnienie ze zmianami dotychczasowych warunków pracy i płacy, a zatem nie mogli w jakikolwiek sposób podważyć decyzji pracodawcy. W ocenie Sądu, takie zachowanie pozwanego było niezgodne z prawem, bowiem godziło w mechanizmy ochronne, zapobiegające nadmiernej uznaniowości pracodawcy w trakcie przeprowadzania procedury doboru pracowników do dalszego zatrudnienia.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że w niniejszej sprawie „wygaśnięcie” umów o pracę powodów zostało upodobnione do rozwiązania stosunku pracy, pozwany nie zastosował żadnych modeli ochronnych, gdyż wybór pracowników do dalszego zatrudnienia cechowała zupełna dowolność i brak odwołania do jakichkolwiek kryteriów selekcyjnych. Sąd Rejonowy stwierdził zatem, iż w powyższych sytuacjach zaktualizowało się prawo pracownika do dochodzenia roszczeń na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 67 zdanie drugie k.p. Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powodów żądane przez nich kwoty tytułem odszkodowania.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok w części, to jest w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie zasądzenia na rzecz powoda P. I., tytułem odszkodowania kwoty 70.626,45 zł.

Sąd Okręgowy w Warszawie uznał, że apelacja pozwanego zasługiwała na uwzględnienie i wyrokiem z 21 czerwca 2021 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu

Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo P. I. oraz zasądził od powoda pozwanego 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjął je za własne. Sąd Okręgowy uznał za zasadne zarzuty apelacji dotyczące braku rozróżnienia przez Sąd pierwszej instancji sytuacji prawnej i faktycznej każdego z powodów. W szczególności Sąd pierwszej instancji nie dokonał rozróżnienia sytuacji prawnej powodów w kontekście pierwotnie zajmowanych przez nich stanowisk, siatki gwarancji ogólnych, które ich dotyczyły, struktury i natury ich stosunku pracy, faktu otrzymania propozycji zatrudnienia, konsekwencji i implikacji prawnych wynikających z tej okoliczności, które to braki uniemożliwiają jednakową ocenę prawną powodów. Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd odwoławczy wskazał, że powód P. I. był do 31 sierpnia 2017 r. pracownikiem Agencji Nieruchomości Rolnych, działającej na podstawie ustawy z dnia 19 października 1991 r. o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa (w brzmieniu sprzed 1 września 2017 r., Dz.U. z 2016 r., poz. 1491 ze zm.). Powód był pracownikiem na wyższym stanowisku kierowniczym - Dyrektorem Zespołu Prawnego Agencji Nieruchomości Rolnych na podstawie powołania. Istota przedmiotowego sporu, w przypadku powoda, sprowadzała się do okoliczności, iż zdaniem powoda, winien on zostać przez Pełnomocnika ds. utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa powołany na stanowisko dyrektora oraz powinien otrzymać wyższe wynagrodzenie. Powód otrzymał natomiast propozycję zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa na stanowisku niekierowniczym, ale odmówił przyjęcia przedstawionych mu warunków zatrudnienia, w konsekwencji czego jego stosunek pracy wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 r. Powód w związku z tym wywodził, iż przedstawiona mu propozycja pracy jest niekorzystna, ponieważ oczekiwał, iż zostanie powołany. Według Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy dokonując oceny niniejszego postępowania, całkowicie pominął okoliczność, iż w przypadku powołania ochrona stosunku pracy nie jest tak daleka, jak w przypadku zwykłej umowy o pracę. Rację ma zatem apelujący, iż powód należący do wyższej kadry kierowniczej nie miał zagwarantowanej stabilności zatrudnienia. Nie bez znaczenia pozostawała również okoliczność, że żaden z

pracowników znoszonej Agencji Rynku Rolnego nie otrzymał propozycji pracy na podstawie powołania.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy praktycznie nie odniósł się do okoliczności odrzucenia przez powoda zaprezentowanej mu propozycji zatrudnienia. W ocenie Sądu Okręgowego rację ma pozwany, iż zaproponowane przez pełnomocnika do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa warunki pracy dla powoda były obiektywnie do przyjęcia. Powodowi przedstawiono propozycję zatrudnienia na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom. Zmniejszeniu ulegało wynagrodzenie, które obniżane było do poziomu odpowiadającego wynagrodzeniom w sferze budżetowej na analogicznych stanowiskach. Przedstawiona powodowi propozycja w zakresie wynagrodzenia była adekwatna w stosunku do powierzonych zadań, była porównywalna do propozycji kierowanych do innych pracowników i wynikała z siatki wynagrodzeń, która w stosunku do znoszonej Agencji Rynku Rolnego i uległa redukcji. Według Sądu odwoławczego Sąd pierwszej instancji błędnie potraktował sytuację powoda tak samo, jak szeregowych pracowników i otrzymał propozycję na takie samo szeregowe stanowisko tyle, że z dwukrotnie niższym wynagrodzeniem. Powód tymczasem był Dyrektorem Zespołu, a otrzymał propozycję zatrudnienia jako radca prawny, z adekwatnym do tego stanowiska wynagrodzeniem. Rację ma zatem pozwany, że pracownik na stabilnych warunkach zatrudnienia będzie miał inne zasady wynagradzania niż pracownik, który może w każdej chwili, bez żadnego uzasadnienia, zostać odwołany. Pozwany wykazał również, że w stosunku do wszystkich pracowników, którym zaproponowano dalsze zatrudnienie, wynagrodzenia uległy obniżeniu. W przypadku powoda dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniem na stanowisku dyrektora, a radcy prawnego była w ocenie Sądu znaczna, ale adekwatna do zaproponowanego stanowiska. Stanowisko radcy prawnego było również stanowiskiem, które powód zajmował przed objęciem stanowiska dyrektora.

Sąd Okręgowy zwrócił także uwagę, że celem dokonania restrukturyzacji i optymalizacji oraz koncentracji zadań związanych ze wsparciem rolnictwa, ustawodawca postanowił ograniczyć liczbę funkcjonujących w Polsce agencji rolnych z trzech - Agencji Rynku Rolnego, Agencji Nieruchomości Rolnych oraz Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, z czego dwie pełniły funkcję agencji

płatniczej UE (Agencja Rynku Rolnego i Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa) do jednej agencji płatniczej - Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, tworząc przy tym jedną jednostkę odpowiedzialną za zadania w zakresie programowania rozwoju polskiej wsi i gospodarowania nieruchomościami rolnymi pozostającymi w zasobie Skarbu Państwa - Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa. Reorganizacja, która miała miejsce w sposób oczywisty, zmierzała do ograniczenia o około 30% zatrudnienia, w tym również liczby stanowisk dyrektorskich. Pierwotna forma zatrudnienia powoda zapewniała pracodawcy możliwość „szybkiej reorganizacji” przez dokonanie zmiany na tym stanowisku. Wobec tej reorganizacji, jaką przeszedł pozwany, zdaniem Sądu, oczywiste było, że pracodawca nie miał żadnego obowiązku przedstawiać powodowi propozycji dalszego zatrudnienia.

Sąd Okręgowy dokonując oceny zasadności i zgodności z prawem działania pozwanego uznał, że w przypadku powoda procedura doboru pracowników do dalszego zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa przy zastosowaniu odpowiednich kryteriów doboru (kryteriów selekcyjnych) nie znajdowała zastosowania, bowiem powód otrzymał propozycję dalszego zatrudnienia i to on ją odrzucił. Sąd podkreślił, że konieczność wskazania zastosowanych kryteriów zachodzi w sytuacji podejmowania przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem (odpowiednio nieprzedstawienia pracownikowi propozycji zatrudnienia), wyłonionym z określonej grupy zatrudnionych. Nie dotyczy natomiast osób zatrudnionych na podstawie powołania, szczególnie w sytuacji, kiedy otrzymują one propozycję dalszego zatrudnienia, którą odrzucają. Nie można zatem - zdaniem Sądu Okręgowego - uznać, aby w przypadku powoda, pozwany w jakikolwiek sposób dopuszczał się dyskryminacji, czy nierównego traktowania. Zmiana warunków wynagrodzenia dotyczyła natomiast wszystkich pracowników - nie tylko powoda. Stąd też u powoda dysproporcja jest wysoka, ale wynika ona nie ze szczególnego potraktowania go, a z faktu, iż powodowi zaproponowano - w sposób całkowicie uprawniony - stanowisko radcy prawnego, czyli takie, jakie zajmował, zanim został powołany na stanowisko dyrektora. Powód odmówił przyjęcia propozycji zatrudnienia, subiektywnie wskazując, że przedstawiona propozycja jest dla niego, jak twierdził, mniej korzystna. Była to wyłącznie decyzja powoda, zatem w ocenie Sądu odwoławczego nie wystąpiła w niniejszej sprawie żadna szczególna sytuacja, która

mogłaby uzasadniać zgłoszone roszczenie. W konsekwencji Sąd ocenił, że stosunek pracy powoda wygasł w następstwie złożonego przez niego oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy. W konsekwencji powód otrzymał świadczenie wskazane w art. 51 ust. 9 przedmiotowej ustawy, a zgłoszone w niniejszej sprawie roszczenie odszkodowawcze było nieuzasadnione i skutkowało zmianą zaskarżonego orzeczenia przez oddalenie roszczenia powoda.

Skargę kasacyjną od powyższego orzeczenia wywiódł Związek Zawodowy Pracowników [...] z siedzibą w W. działający w imieniu na rzecz P. I.. W podstawach skargi podniósł zarzut naruszenia:

- art. 23¹ § 5 k.p. w zw. z art. 1 i 3 ust. 1 Dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw, lub zakładów (Dz.Urz. UE. L 2001 Nr 82, str. 16) w zw. z art. 57 ust. 1 pkt 1 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że wygaśnięcie z dniem 31 sierpnia 2017 r. stosunku pracy P. I. na podstawie powołania wobec złożenia przez niego oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia (art. 51 ust. 5 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa) było zgodne z prawem, podczas gdy na podstawie art. 23¹ § 5 k.p. w zw. z art. 1 i 3 ust. 1 Dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw, lub zakładów (Dz.Urz. UE. L 2001, Nr 82, str. 16) to Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa z dniem przejścia Agencji Nieruchomości Rolnych obowiązany był zaproponować P. I. nowe warunki pracy i płacy oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego mógłby złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków, co powoduje, że do wygaśnięcia stosunku pracy P. I. doszło z naruszeniem przepisów prawa;

- art. 51 ust. 1 pkt 1 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa w zw. z art. 70 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że wygaśnięcie z dniem 31 sierpnia 2017 r. stosunku pracy P. I. na podstawie powołania

wobec złożenia przez niego oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia (art. 51 ust. 5 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa) było zgodne z prawem, podczas gdy zastosowany w przepisach prawa pracy wobec pracowników zatrudnionych na podstawie powołania model ochronny zakłada, iż zmiana warunków pracy i płacy pracownika zatrudnionego na podstawie powołania wymaga dokonania czynności odwołania go ze stanowiska na piśmie oraz zastosowania odpowiedniego okresu wypowiedzenia, co powoduje, że do wygaśnięcia stosunku pracy P. I. doszło z naruszeniem przepisów prawa.

Wskazując na powyższe, wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i rozstrzygnięcie sprawy poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz P. I. kwoty 70.626,45 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 września 2017 r. tytułem odszkodowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Warszawie oraz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej, a także o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy powinien ustalić, czy w niniejszej sprawie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. oraz, czy w związku z tą okolicznością będzie miał zastosowanie art. 23¹ § 5 k.p. w zw. z art. 1 i 3 ust. 1 Dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.Urz. UE. L 2001, Nr 82, s. 16) w zw. z art. 57 ust. 1 pkt 1 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa.

Problematyka dotycząca wykładni Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, 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 ust. 4 tego przepisu, stanowiła już przedmiot licznych wypowiedzi Sądu Najwyższego (wyroki Sądu Najwyższego: z 26 września 2019 r., III PK 126/18, OSNP 2020, nr 8, poz. 79; 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, LEX nr 2780482; 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, LEX nr 3071522; 27 stycznia 2021 r., II PSKP 2/21, LEX nr 3112868; 26 maja 2021 r., II USKP 47/21, OSP 2023, nr 3, poz. 25 z glosą R. Babińskiej-Góreckiej (w:) OSP 2023, nr 3, poz. 25, s. 113). Sąd Najwyższy uznał m.in., że z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa wynika, że o losie umów o pracę pracowników miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. 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. Pełnomocnik proponował na piśmie zatrudnienie i określał warunki pracy i płacy w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa do dnia 31 maja 2017 r. (art. 51 ust. 3 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa), a pracownicy Agencji Rynku Rolnego i 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 Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa”.

Sformułowanie takie przepisu wydaje się jasne, niewymagające semantycznej interpretacji, ale konsekwencją jego przyjęcia nie jest brak interpretacji de facto ani niewystępowanie wątpliwości rzeczywistych przy stosowaniu. Ustawodawca lakonicznie w art. 49 ust. 2 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa stwierdził (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2022 r., II PSK 125/21, Legalis nr 2734682), że celem czynności pełnomocnika jest „uregulowanie 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). W sferze sukcesji zastosowanie znajdują więc Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa. Prawodawca doprowadził do prawnej likwidacji dotychczasowych pracodawców, a Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa przejął ich majątek i zadania. Zgodnie z art. 45 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 26 września 2019 r., III PK 126/18, Legalis nr 2236460). Zmiany te zostały uzupełnione o zastrzeżenie, że Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa 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 Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa; 2) wierzytelności i zobowiązania Agencji Nieruchomości Rolnych stają się wierzytelnościami i zobowiązaniami Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa (art. 46 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa).

Jak przyjął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z 14 czerwca 2019 r. (III CZP 4/19, OSNC 2020, nr 3, poz. 26) w zakresie zastosowania art. 46 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa doszło do sukcesji uniwersalnej po zlikwidowanych jednostkach. Przepis ustawy nie określa ogólnie i generalnie kategorii podmiotów, które podlegają likwidacji oraz kategorii podmiotów, które stały się następcami prawnymi podmiotów podlegających likwidacji, lecz wskazuje konkretnie określony podmiot, który został zlikwidowany (Agencja Nieruchomości Rolnych) i indywidualnie określony podmiot (Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa), który stał się ogólnym następcą prawnym zlikwidowanego podmiotu. Przewidziane w art. 46 ust. 1 ustawy następstwo ogólne Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa po Agencji Nieruchomości Rolnych oraz Agencji Rynku Rolnego w zakresie praw i obowiązków należy kwalifikować jako przejście na inną osobę uprawnienia lub obowiązku (wyroki Sądu Najwyższego: z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, LEX nr 2780482: 8 lipca 2020 r., II PK 196/18, LEX nr 3037601: 22 listopada 2022 r., III PSKP 74/21, Legalis nr 2924694). Przepisy też 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2023 r., II PSKP 43/22, Monitor Prawniczy 2023, nr 3, s. 47).

W wypadku następstwa prawnego z mocy ustawy wyodrębnić można szczególną, zaistniałą w sprawie, w której przedstawiono rozpatrywane zagadnienie prawne, sytuację, w której przepis prawa wskazuje konkretny, indywidualnie określony podmiot, który uległ likwidacji, oraz inny konkretny, indywidualnie określony podmiot, który z mocy prawa pod tytułem ogólnym stał się następcą prawnym zlikwidowanego poprzednika prawnego. W tej sytuacji na podstawie przepisu prawa, przewidującego następstwo prawne, można dokonać ustalenia, że doszło ono do skutku między konkretnymi, indywidualnie określonymi podmiotami. Nie ma potrzeby, aby przejście uprawnienia lub obowiązku, objętego następstwem prawnym, ustalać na innej, dodatkowej podstawie. Przepis prawa jest wtedy wystarczającą i zarazem najpewniejszą podstawą ustalenia, że uprawnienie lub obowiązek przeszły z jednego konkretnego, indywidualnie określonego podmiotu na inny, konkretny, indywidualnie określony podmiot (uchwała Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19, LEX nr 2685428).

W wyroku Sądu Najwyższego z 26 września 2019 r. (III PK 126/18, OSNP 2020, nr 8, poz. 79) wskazano, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa przysługuje odszkodowanie, jeśli niezłożenie mu propozycji zatrudnienia zostanie zakwalifikowane jako przejaw nierównego traktowania lub dyskryminacji (art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.). W powołanych judykatach uznano, że „wygaśnięcie” stosunku pracy, pomimo że z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru nie mieści się w jej ramach. Przypisane mu cechy upodabniają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu wyroku z 18 grudnia 2019 r. (II PK 129/18, LEX nr 2780482) wskazano, że „ocena działań ustawodawcy, który często posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy, oceniana jest krytycznie. 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. Stąd uzasadnione pozostaje rozważanie, czy wygaśnięcie stosunku pracy nie stanowi zakamuflowanego rozwiązania umowy o pracę (na temat warunków wygaszania stosunku pracy wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 12 lipca 2011 r., K 26/09, OTK Seria A 2011, nr 6, poz. 54 oraz stosowania tego typu rozwiązań za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003, nr 6, poz. 54), a w okolicznościach sprawy nastąpiło wobec powoda bez wymaganej formy i uzasadnienia, niezbędne może okazać się odejście od wykładni językowej wygaśnięcia umowy, jeżeli brzmienie przepisu zawierającego to pojęcie prowadziło do niesprawiedliwych bądź irracjonalnych konsekwencji (M. Smolak, Uzasadnianie sądowe jako argumentacja z moralności politycznej. O legitymizacji władzy sędziowskiej, Warszawa 2003, s. 34 i n.).

W art. 63 k.p. wskazano, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie pracy 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. A zatem „naruszenie przepisów” statuujące prawo pracownika do roszczeń rozciągnięte zostało także na przepisy szczególne (poza kodeksowe). Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „poza kodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa (wyroki Sądu Najwyższego: z 18 grudnia 2019 r., II PK 129/18, LEX nr 2780482; 9 lipca 2020 r., III PK 31/19, Legalis nr 2503246), ponieważ ważne jest tutaj „uwikłanie” aksjologiczne oraz uzasadnienie kierunku wartościowania. 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 (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 24 października 2017 r., K1/17, OTK-A 2017, poz. 79).

W związku z faktem licznych, normatywnych przekształceń podmiotowych w praktyce, z zachowaniem sukcesji uniwersalnej, mamy do czynienia z szerszym kontekstem skutków przekształceń dla pracowników objętych redukcją. Zbliżoną argumentacją Sąd Najwyższy posługuje się konsekwentnie w wielu orzeczeniach, interpretując art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, który w sposób zbieżny do art. 51 ust. 7 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa przewiduje wygaśnięcia stosunków pracy *ex lege* pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia.

Sąd Najwyższy wyroku z 9 lipca 2020 r. (III PK 31/19, Legalis nr 2503246) podniósł, że przyjęta przez ustawodawcę w art. 170 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej 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 zdarzeń prawnych spowodowanych czynnikami zewnętrznymi, czynnościami faktycznymi, upływem czasu (wyroki Sądu Najwyższego: z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 4/21, Legalis nr 2526925; 12 grudnia 2023 r., II PSKP 34/23, Legalis nr 3047666; postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 marca 2022 r., II PSK 255/21, Legalis nr 2739643; 8 września 2022 r., I PSK 27/22, Legalis nr 2741157; 14 września 2022 r., I PSK 45/22, Legalis nr 2900369).

W analizowanym przypadku wygaśnięcie stosunku pracy następowało wprawdzie po upływie określonego czasu (z dniem 31 sierpnia 2017 r.), jednakże pozostawało w ścisłym związku z brakiem propozycji dalszego zatrudnienia, które bez wątpienia było uzależnione wyłącznie od woli pracodawcy, wobec czego stanowiło jego konsekwencję. Co więcej, dotyczyło tylko tych pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. To brak propozycji kontynuacji zatrudnienia, a nie upływ czasu stanowił właściwą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Można zatem określić takie wygaśnięcie stosunku pracy jako skutek zaniechania, które przecież także jest wyrazem woli uprawnionego podmiotu (wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2023 r., II PSKP 72/22, Legalis nr 2967177). 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z 11 marca 2015 r., III PK 115/14, OSNP 2016, nr 11, poz. 139; 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653; K. Walczak, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Komentarz. Warszawa 2024, uwagi do art. 3, pkt G. Kryteria doboru pracowników do zwolnień).

Ustawodawca w Przepisach wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa odstąpił od logiczno-formalnego modelu i przyporządkował 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, przybliży 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.

Odnosząc się do kwestii implementacji dyrektyw 2001/23 oraz 77/187 w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich, normujących sferę ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub ich części zachowujących tożsamość po przejęciu, wskazuje się, że dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i możliwości zastosowania ochrony prawnej wskazywanej przez powoda istotne jest rozważenie czy art. 51 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa w zakresie, w jakim niweluje skuteczność sukcesji prawnej w postaci przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.), jest dopuszczalny przez pryzmat tego aktu. W następstwie analizy orzecznictwa unijnego (wyroki Trybunału Sprawiedliwości z: 23 kwietnia 1991 r. w sprawie C-41/90 Hófnér i Elser, ECLI:EU:C:1991:161; 19 stycznia 1994 r. w sprawie C-364/92 SAT Fluggesellschaft,

ECLI:EU:C:1994:7; 15 października 1996 r. w sprawie C-298/94 Henke, ECLI:EU:C:1996:382; 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C-127/96, C-229/96 i C-74/97 Hernandez Vidal, ECLI:EU:C:1998:594; 14 września 2000 r. w sprawie C-343/98 Renato Collino, ECLI:EU:C:2000:441; 25 października 2001 r. w sprawie C-475/99 Ambulanz Glöckner, ECLI:EU:C:2001:577; 24 października 2002 r. w sprawie C-82/01 P Aeroports de Paris v. Komisji, ECLI:EU:C:2002:617; 20 listopada 2003 r. w sprawie C-340/01 Abler, ECLI:EU:C:2003:629; 10 stycznia 2006 r. w sprawie C-222/04 Cassa di Risparmio di Firenze i in., ECLI:EU:C:2006:8; 13 września 2007 r. w sprawie C-458/05 Jouini i inni, ECLI:EU:C:2007:512; 1 lipca 2008 r. w sprawie C-49/07 Motosyklistiki Omospondia Ellados NPID, ECLI:EU:C:2008:376; 29 lipca 2010 r. w sprawie C-151/09 Federación de Servicios Públicos de la UGT ECLI:EU:C:2010:452; 6 września 2011 r. w sprawie C-108/10 Ivana Scattolon, ECLI:EU:C:2011:542) wskazano, że m.in. Trybunał wykluczył z zakresu stosowania drugiej dyrektywy „reorganizację struktur administracji publicznej” i „przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej”, który to wyjątek został następnie ustanowiony w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy w brzmieniu nadanym dyrektywą 98/50, a także w art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23, niemniej jednak zakres tych wyrażeń jest ograniczony do przypadków, w których przejęcie dotyczy działalności stanowiącej wykonywanie prerogatyw władzy publicznej.

W uzasadnieniu uchwały z 28 marca 2013 r. (III PZP 1/13, OSNP 2014, nr 4, poz. 51) Sąd Najwyższy podkreślił, że pracownicy sfery publicznej nie mogą być jednak traktowani w mniej korzystny sposób od pracowników sfery niepublicznej, jeśli chodzi o ochronę trwałości stosunku zatrudnienia w przypadku rzeczywistego przejścia zakładu pracy lub jego części na inny podmiot. Nie ma podstaw do wyłączenia lub ograniczenia stosowania art. 23¹ k.p. do pracowników zatrudnionych w organach administracji. Ograniczenie lub wyłączenie stosowania instytucji przejścia zakładu pracy, lub jego części na innego pracodawcę powinno mieć wyraźną, ustawową podstawę w każdym konkretnym przypadku. Tego rodzaju wyłączenia powinny być przy tym poprzedzone wprowadzeniem innych zasad ochrony pracowników administracji na wypadek zmian organizacyjnych, nie można bowiem pozbawiać stabilizacji zatrudnienia wielkiej grupy pracowników. W świetle

orzecznictwa Sądu Najwyższego, uwzględniającego stosowne przepisy prawa unijnego i orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, likwidacja o charakterze formalnym, ograniczająca się do likwidacji podmiotu prawa będącego pracodawcą, bez likwidacji zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym jako zorganizowanej placówki zatrudnienia (jednostki gospodarczej w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy 2001/23), nie wyłącza konsekwencji prawnych określonych w art. 23¹ k.p. Odmienne sytuacja może natomiast wystąpić w razie faktycznej likwidacji zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, oznaczającej zniesienie jednostki organizacyjnej. W takim razie często nie będzie można bowiem mówić o przejściu na innego pracodawcę zakładu pracy jako jednostki stanowiącej zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, zachowującej tożsamość po przejściu na nowego pracodawcę (uchwała Sądu Najwyższego z 25 lipca 2003 r., III PZP 6/03, OSNP 2003, nr 24, poz. 587).

W ostatnim wyroku (z 16 listopada 2023 r. sprawy połączone od C-583/21 do C-586/21 NC i in., ECLI:EU:C:2023:872) podniesiono, że o ile brak więzi umownej między zbywającym a przejmującym może stanowić wskazówkę, że nie doszło do przejęcia w rozumieniu dyrektywy 2001/23, o tyle nie może on mieć w tym względzie decydującego znaczenia. Zakres stosowania omawianej dyrektywy obejmuje wszystkie sytuacje zmiany, w ramach stosunków umownych, osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za działanie przedsiębiorstwa, która podejmuje zobowiązania pracodawcy wobec pracowników przedsiębiorstwa. Tym samym, aby dyrektywa 2001/23 znajdowała zastosowanie (na temat efektywnościowego podejścia do prawa wspólnotowego wyroki Sądu Najwyższego: z 21 września 2011 r., II PK 36/11, LEX 1108547; uchwała Sądu Najwyższego z 4 października 2013 r., I PZP 3/13, OSNP 2014, nr 2, poz. 18) nie jest konieczne istnienie bezpośrednich stosunków umownych pomiędzy zbywającym a przejmującym, ponieważ do zbycia może dojść za pośrednictwem osób trzecich. W związku z tym okoliczność, że przejęcie wynika z jednostronnych decyzji władz publicznych, a nie z uzgodnionej woli, nie wyklucza stosowania dyrektywy 2001/23 (wyrok z 16 lutego 2023 r., Strong Charon, C-675/21, EU:C:2023:108, F. Carinci, A. Pizzoferrato, *Il diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino 2021, s. 292; F. Géa, *Transfert d'entreprise entre personnes morales de droit public et ancienneté des salariés transférés*, *Revue de*

droit du travail 2011, nr 12, s. 701 i n.). Należy zatem przyjąć, że zagadnienie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, inaczej zwane także transferem przedsiębiorstwa, uregulowane jest w Dyrektywie 2001/23/WE, a potrzebę jej zastosowania słusznie podniósł skarżący, ponieważ dyrektywa o ochronie praw nabytych przez pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy objętym transferem zmierza tak daleko, jak to jest prawnie możliwe, w celu utrzymania w niezmienionej postaci treści stosunku pracy nawiązanego przez pracownika z pracodawcą przekazującym zakład pracy nowemu pracodawcy. Ochronny charakter przepisów komentowanej dyrektywy sprawił, że w judykaturze Trybunału Sprawiedliwości podkreślono konieczność stosowania celowościowej wykładni przepisów przedmiotowych dyrektyw (A.M. Świątkowski, Prawo pracy Unii Europejskiej, Warszawa 2015, rozdział VIII, § 1, II; wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2023 r., II PSKP 34/23, Legalis nr 3047666).

Podsumowując powyższe wątki ocena, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę, wymaga ustalenia przez Sąd drugiej instancji, czy przejmowana część zakładu pracy zachowała tożsamość, a w szczególności - zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej, czy na składnikach majątkowych - konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku przejmowanej jednostki. Zaproponowanie pracownikowi zatrudnienia, którego stosunek pracy ma wygasnąć obligatoryjnie, gdy odmówi przyjęcia propozycji zatrudnienia, nie oznacza, że dochodzi do rozwiązania umowy o pracę niezgodnie z prawem pracy. Nie decyduje o stanowionych standardach samo ustawowe wygaśnięcie stosunku pracy, bo w tym układzie stanowi tylko część dwuelementowego rozwiązania, aplikowanego jeszcze przed ustaniem zatrudnienia. Chodzi o to, że zanim doszło do ustania zatrudnienia powoda, to schemat był taki, że ustawa szczególna zmodyfikowała sytuację zatrudnionego w ten sposób, że wprowadziła do stosunku pracy jego wygaśnięcie, co samo w sobie może powodować, że stosunek pracy zostaje ograniczony wygaśnięciem zatrudnienia. Z drugiej strony jedyne rozwiązanie, jakie pracownikowi przysługuje, to przyjęcie propozycji dalszego zatrudnienia na warunkach proponowanych w ofercie dalszej pracy. Powinno się spójnie podchodzić do tych dwóch elementów, czyli wygaśnięcia

stosunku pracy i oferty zatrudnienia. Pozostawiony pracownikowi wybór był silnie uwarunkowany wygaśnięciem stosunku pracy (J. Stelmach, Kodeks argumentacyjny dla prawników, Kraków 2003, s. 16 i n.). Sąd Najwyższy w obecnym składzie dostrzega brak przejrzystości określonych wymogów informacyjnych, które mogłyby mieć wpływ na wybory pracownicze. Po stronie pracownika istnieje deficyt informacyjny co do warunków przyszłego zatrudnienia. 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 powoda i pozwala temu pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. Skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę miała być kontynuowana w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, nie został obwarowany żadnym obiektywnym kryterium, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji (wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 2/21, Legalis nr 2526913). Brak transparentnych kryteriów doboru pracowników, którym złożono propozycję dalszej pracy, prowadzi do różnych konsekwencji, w tym m.in. do uświadomienia osobistej sytuacji z punktu widzenia zasady równości (wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, Legalis nr 414124), potrzeby porównania z innymi pracownikami i konieczności dokonania wyboru przez pracodawcę pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy.

Sąd Najwyższy stoi niezmiennie na stanowisku, że zasadne jest modelowanie rozwoju prawa w drodze jego wykładni orzeczniczej i wykorzystania dorobku nauki, a nie przez częste zmiany normatywne. Z tego punktu widzenia powinnością Sądu jest wypracowanie klarownych mechanizmów zapobiegających nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wśród ogólnych dyrektyw 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, powinny być wskazane

przyczyny zakwalifikowania pracownika do zwolnienia z pracy, chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi, co wpływa też na ocenę postulatu konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy. O prawidłowym zastosowaniu prawa materialnego można bowiem mówić dopiero wówczas, gdy ustalenia stanowiące podstawę wydania zaskarżonego wyroku pozwalają na ocenę tego zastosowania. Tym samym brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut skargi kasacyjnej naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie.

Z uwagi na fakt, że art. 51 ust. 3 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa 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 powodowie staliby się pracownikami Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa z mocy prawa (na podstawie art. 23¹ § 1 k.p.). Zgodnie z art. 70 § 1 k.p. pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dalsze przepisy wymagałyby również odniesienia się do nich (art. 70 § 1¹ § 2 k.p.). Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie zawierał jasnych kryteriów, którymi kierował się Pełnomocnik do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Warszawie. Wskazując pracowników do dalszego zatrudnienia miał na uwadze konieczność wykonywania zadań przez nowy podmiot od 1 września 2017 r. i pod tym kątem dokonywał wyboru pracowników. Nieprawidłowy jest wniosek, iż Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa stanowią *lex specialis* w stosunku do art. 23¹ § 5 k.p. i wyłączają jego zastosowanie w sprawach dotyczących byłych pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych, którzy w dniu 31 sierpnia 2017 r. zatrudnieni byli w Agencji Nieruchomości Rolnych na podstawie powołania.

W przedmiotowej sprawie powód dochodził odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy. Sąd drugiej instancji powinien rozważyć, jak

ocenić złożoną powodowi propozycję dalszego zatrudnienia. Rozwiązanie stosunku pracy z powołania w drodze wypowiedzenia zmieniającego jest niedopuszczalne (wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2009 r., II PK 43/09, OSNP 2011, nr 7-8, poz. 102).

W orzecznictwie sądów ukształtowany jest pogląd zgodnie, z którym, jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. 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. Sąd Najwyższy orzekający w niniejszym składzie w pełni podziela uzasadnienie w tym zakresie wraz z powołanym orzecznictwem w wyroku Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2016 r. (I PK 72/15, LEX nr 2005653). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprowadzone skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć dowolnego, czy wręcz arbitralnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 113 i art. 183a k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest jednak oczywiste, że pracodawca, decydując się na

wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny dla pracodawcy od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących powinien wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają zdecydowanie przekonującego uzasadnienia. Sąd zasadniczo nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy, ale bada czy sprecyzowana w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz, czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Sąd Najwyższy również w wyroku z 24 listopada 2021 r. (III PSKP 48/21, Legalis nr 2638589) podniósł, że przyjmując, że stosunek pracy wygaś z mocy prawa w trybie art. 51 ust. 7 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, a nie uległ faktycznemu rozwiązaniu, Sąd orzekający powinien zbadać, czy rozwiązanie to było uzasadnione i czy nie naruszało przepisów prawa w tym zakresie między innymi co do konieczności wskazania przesłanek doboru pracownika do zwolnienia, racjonalności i obiektywizmu decyzji Pełnomocnika o nieprzedstawieniu powódce oferty dalszego zatrudnienia. Sąd Najwyższy nie neguje, że można mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku prawnego (stosunku pracy), gdy istnieje jakiegokolwiek stan niepewności co do sytuacji prawnej strony powodowej (wyrok Sądu Najwyższego z 26 września 2000 r., I PKN 45/00, LEX nr 1167313).

Założenia te zyskują na znaczeniu w sytuacji, jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 26 maja 2021 r. (II PSKP 30/21, Legalis nr 2630055), gdy ustawodawca

posługuje się atypowym wygaśnięciem stosunku pracy, którego daleko niekorzystne konsekwencje wymierzone są w pracownika. Sytuacja prawna pracownika zlikwidowanej Agencji Rynku Rolnego i, któremu zaproponowano pracę na określonych warunkach finansowych, może być zróżnicowana i prowadzić do naruszenia zasady równości czy adekwatności płacy za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2022 r., II PSKP 51/22, LEX nr 3546283). Ustanie zatrudnienia może naruszać podstawowe standardy prawa pracy, gdy ustawowe wygaśnięcie stosunku pracy w układzie z ofertą dalszej pracy stanowi dla pracownika nowe dwuelementowe rozwiązanie, aplikowane jeszcze przed ustaniem zatrudnienia, a które wypiera dotychczasową treść stosunku pracy i narusza art. 11 k.p. *a contrario*, art. 22 k.p. w zw. z art. 30 k.p., art. 67 k.p. w zw. z art. 63 k.p. i art. 56 § 1 k.p. Wówczas Kodeks pracy jest nadal ustawą równoległą i podstawową dla Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (wyrok Sądu Najwyższego z 8 lutego 2023 r., II PSKP 12/22, LEX nr 3526771), a zatem m.in. w myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub w 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. Dlatego Sąd Najwyższy uznaje również i z tej perspektywy, że w przypadku stwierdzenia przez pracodawcę, że stosunek pracy pracownika Agencji Rynku Rolnego wygaś na podstawie Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2022 r., I PSKP 5/22, LEX nr 3546327). Jeśli o wyborze do ustania zatrudnienia decyduje osoba reprezentująca interesy podmiotu zatrudniającego, to pozostawienie jej nieskrępowanej swobody stanowi

zaczyn 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). Wobec tych konkluzji, wymagających nowej subsumpcji, ocena zarzutów procesowych skargi kasacyjnej byłaby przedwczesna.

Kierując się przedstawionymi argumentami, Sąd Najwyższy uznał, że dokonane ustalenia były niewystarczające, dlatego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[a!]