



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSA Marek Szymanowski

w sprawie z powództwa A. B.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 8 maja 2024 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 18 maja 2020 r., sygn. akt XXI Pa 340/19,

1. oddala skargę kasacyjną,

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia powódce orzeczenia do dnia zapłaty.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie wyrokiem z dnia 14 lutego 2019 r. oddalił powództwo A. B. (wcześniej K.) o przywrócenie do pracy w pozwanym Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa w W. (dalej jako KOWR) i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy wraz z kosztami procesu (pkt 1) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 4.230 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Agencji Rynku Rolnego w W. (ARR) od dnia 1 grudnia 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty. W dniu 6 maja 2017 r. powódka urodziła syna i przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie rodzicielskim od dnia 17 września 2017 r. do dnia 28 kwietnia 2018 r. Z dniem 1 września 2017 r. w miejsce ARR utworzono pozwany KOWR. Pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR Z.B., którego powołano zarządzeniem nr 10 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 marca 2017 r. (Dz.Urz. MRiRW z 2017 r., poz. 3, dalej jako zarządzenie nr 10), otrzymał od prezesa ARR wykazy pracowników wraz ze zbiorom danych koniecznych dla realizacji art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624, dalej jako ustawa wprowadzająca) oraz § 4 ust. 2 zarządzenia nr 10 ze wskazaniem stanowisk pracy poszczególnych pracowników, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy w ARR, według stanu na dzień przekazania.

Kierując się tymi danymi i regulacjami ustawy wprowadzającej, a także limitem dostępnych środków na wynagrodzenia w ramach sporządzonego planu finansowego oraz wytycznymi § 4 ust. 2 zarządzenia nr 10, pełnomocnik ustalił listę osób, którym zamierzał złożyć propozycję zatrudnienia w KOWR, ale nie określił kryteriów doboru do zwolnień i nie prowadził analizy przydatności poszczególnych osób w porównaniu do współpracowników mających pozostać w zatrudnieniu. Powódka do dnia 31 maja 2017 r. nie otrzymała propozycji zatrudnienia w pozwanym KOWR, a jej stosunek pracy wygasł w dniu 31 sierpnia 2017 r. na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przedstawione przez pozwanego wraz z odpowiedzią na pozew, wynosiło kwotę 4.983,33 zł brutto miesięcznie.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne, wskazując, że spór w sprawie sprowadzał się do wykładni przepisów prawa materialnego w kontekście zgłoszonych roszczeń, tj. przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, których dochodziła powódka kwestionując zgodność z prawem wygaśnięcia jej stosunku pracy. Zgodnie z art. 63 k.p., umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych. Stosownie do art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału (tzn. oddziału 7), pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału. Przepisy te, zdaniem Sądu Rejonowego, należy rozumieć w ten sposób, że samo wygaśnięcie umowy o pracę musi być określone w przepisie szczególnym, ale prawo odwołania się do sądu oraz roszczenia określone w oddziale 6 przysługują wyłącznie w razie naruszenia przepisów oddziału 7 („niniejszego oddziału”). W innych przypadkach wygaszenia stosunku pracy, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie przysługuje tylko wtedy, gdy przepisy regulujące autonomiczny tryb wygaszania stosunku pracy przewidują takie roszczenia i określają warunki ich zasadności. Tymczasem ustawa wprowadzająca takich roszczeń nie przewiduje. Zgodnie z art. 51 ust. 7 tej ustawy, dotychczasowy stosunek pracy pracowników ARR wygasa w dniu 31 sierpnia 2017 r.: 1) w przypadku złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków zatrudnienia zaproponowanych na podstawie ust. 3 albo 4; 2) w przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia, o którym mowa w ust. 5; 3) jeżeli w terminie do dnia 31 maja 2017 r. nie zostanie im zaproponowane zatrudnienie na podstawie ust. 3 albo 4. Wobec powódki ziściły się wszystkie przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy w zlikwidowanej ARR, ponieważ nie zastosowano wobec niej wyjątku od ustawowego wygaśnięcia stosunków pracy pracowników ARR z przewidzianego w art. 51 ust. 3 tej ustawy, tj. nie zaproponowano jej w terminie do dnia 31 maja 2017 r. zatrudnienia w KOWR. Dlatego zasadne było zastosowanie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej, w czym nie można dopatrzeć się naruszenia prawa. Nie można również przyjąć, aby pełnomocnik naruszył przepisy wykonujące określone ustawowo wygaszanie stosunków pracy, skoro w świetle tych przepisów nie był zobowiązany do analizy, kto jest mniej lub bardziej przydatny do pozostawienia w zatrudnieniu. Zadaniem

pełnomocnika było podejmowanie czynności związanych z uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami ARR (art. 49 ust. 1 pkt 4 ustawy), a więc czynności, o których mowa w art. 51 ustawy wprowadzającej. Analizując przekazane mu w trybie art. 51 ust. 1 dane, mógł podejmować w pełni swobodne decyzje w zakresie indywidualnych stosunków pracy, ograniczając się wyłącznie do analizy kwalifikacji pracowników i to pod kątem czysto formalnym. Pełnomocnik oświadczył, że nakaz uwzględniania kwalifikacji realizował, co oczywiście nie oznacza, że nastąpiło to przez wnikliwie porównanie konkretnej osoby z inną, gdyż odbyło się to wyłącznie na zasadzie zapoznania się z dokumentami zawierającymi dane o kwalifikacjach pracowników.

Odnosząc się do zastrzeżeń powódki co do korzystania przez nią z uprawnień związanych z rodzicielstwem Sąd Rejonowy podniósł, że art. 177 § 1 k.p. dotyczy jedynie przypadków wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy, a nie jego wygaśnięcia na podstawie regulacji zawartych w ustawie. Powódka nie podlegała szczególnej ochronie przed wygaśnięciem stosunku pracy. Źródła zasadności jej roszczeń nie można też upatrywać w pozostałych przepisach ustawy wprowadzającej (art. 51 i art. 49) ani zarządzenia nr 10, bo jego § 4 ust. 2 pkt 1 nie wprowadza żadnych wytycznych ani kryteriów, pozwalających na poddanie decyzji pełnomocnika sądowej kontroli, poza obowiązkiem uwzględnia kwalifikacji pracowników przydatnych do pracy w KOWR. Zastrzeżenia natury konstytucyjnej dotyczące w istocie likwidacji poprzedniego pracodawcy i ustanowienia nowego podmiotu, czyli wejścia w życie art. 45 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej, nie mogą doprowadzić do skutecznego zakwestionowania tego przepisu w sądzie pracy, który rozpatruje roszczenia konkretnych pracowników. Niewątpliwie z dniem 31 sierpnia 2017 r. ustał byt prawny pracodawcy powódki (ARR) i powstał nowy byt - pozwany KOWR, który nie wstąpił w miejsce poprzedniego pracodawcy, bo nie nastąpiło przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę. Dawni pracownicy ARR, a obecni pracownicy KOWR, świadczą pracę w zupełnie innym niż wcześniej podmiocie (art. 45 i art. 46 ustawy wprowadzającej) i normy konstytucyjne nie mogą być kierowane przeciwko nowemu pracodawcy. Decyzja o likwidacji organu leży w gestii ustawodawcy; wygaśnięcie stosunków pracy jako skutek tej likwidacji nie budzi wątpliwości; tryb dobierania pracowników do zatrudnienia w nowym podmiocie

wykonał organ niezależny od obu pracodawców, powołany zarządzeniem ministra. Jakikolwiek ewentualne naruszenie przepisów Konstytucji RP przez ustawę wprowadzającą i zarządzenie nr 10 nie może zatem doprowadzić do uwzględnienia roszczeń powódki względem KOWR. Ponadto Trybunał Konstytucyjny w wyrokach z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99 (OTK 2000 nr 2, poz. 59), z dnia 21 marca 2005 r., P 5/04 (OTK- A 2005 nr 3, poz. 26) i z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54), opowiedział się za możliwością reformowania administracji publicznej przez ustawodawcę w sposób analogiczny do zastosowanego w przypadku likwidacji ARR.

Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego przy zastosowaniu wobec powódki art. 57 ust. 1 pkt 3 ustawy wprowadzającej, ponieważ art. 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych i nie może stanowić samodzielnej podstawy żądania. Wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło z mocy art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej. Zawarte w art. 67 k.p. odesłanie do przepisów art. 56-61 k.p. obejmuje przypadki wygaśnięcia stosunku pracy jedynie na podstawie przepisów Kodeksu pracy, a nie w ustawie pozakodeksowej. Ostatecznie Sąd Rejonowy przyjął, że argumentacja powódki nie mogła doprowadzić do uwzględnienia powództwa, bowiem w zasadniczej mierze odnosiła się do kwestionowania zgodności z ustawą zasadniczą, prawem unijnym i międzynarodowym przepisów będących podstawą wygaśnięcia jej stosunku pracy, zaś ocena tych zarzutów pozostawała poza kompetencją Sądu orzekającego.

Powódka w apelacji wniosła o zmianę w całości wyroku Sądu Rejonowego przez przywrócenie jej do pracy w pozwanym KOWR na poprzednich warunkach pracy i płacy obowiązujących do dnia 31 sierpnia 2017 r. oraz o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy wraz kosztami postępowania za obie instancje. W piśmie procesowym z dnia 19 lutego 2020 r. pełnomocnik powódki doprecyzował wnioski apelacji w ten sposób, że wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez przywrócenie powódki do pracy w pozwanym na warunkach z okresu jej zatrudnienia w ARR oraz o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w kwotach po 6.000 zł miesięcznie. Doprecyzowanie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy na kwotę 6.000 zł było wynikiem zapoznania się powódki z zarządzeniem w sprawie wynagrodzenia pracowników KOWR oraz z wyrokiem Sądu Najwyższego ze stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 18 maja 2020 r. zmienił zaskarżony wyrok w jego punktach 1 i 2 w ten sposób, że: a) przywrócił powódkę do pracy w pozwanym na dotychczasowe warunki pracy i płacy obowiązujące w okresie jej zatrudnienia w ARR; b) zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od dnia 1 maja 2018 r. w kwotach po 4.983,33 zł miesięcznie, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia w przedmiocie przywrócenia do pracy; c) zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I), oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt II) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.500 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym, w tym kwotę 1.470 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III).

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sąd pierwszej instancji w zakresie historii zatrudnienia powódki, okresów korzystania przez nią z uprawnień rodzicielskich i podjętych czynności przez pełnomocnika ds. utworzenia KOWR, a dodatkowo ustalił, że powódka ostatnio była zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty w Biurze Wymiany Towarowej z Zagranicą (BWTZ), ma wyższe wykształcenie - inżynier rolnictwa, a jej staż pracy wynosił 13 lat i 3 miesiące. Pełnomocnik zaproponował zatrudnienie w KOWR 26 współpracownikom powódki z BWTZ. Powódka otrzymywała świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu urodzenia dziecka do dnia 30 kwietnia 2018 r. W dniu 26 kwietnia 2018 r. zadania Pionu Współpracy Europejskiej i Obrotu z Zagranicą, w skład którego wchodziło zatrudniające powódkę BWTZ, zostały przejęte do Pionu Rynków Rolnych KOWR (Departament Interwencji Rynkowych oraz Departament Wspierania Konsumpcji KOWR - § 16 Regulaminu Organizacyjnego ARR, § 14 i 15 Regulaminu KOWR).

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji błędnie ustalił, że z dniem 31 sierpnia 2017 r. ustał byt prawny ARR, zaś KOWR nie wstąpił w miejsce poprzedniego pracodawcy, nie nastąpiło przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę i stosunek pracy powódki wygasł. Nieuprawnione było założenie, że skoro wobec powódki ziściły się wszystkie przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy, to zasadne było zastosowanie wprost art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej, przy jednoczesnym stwierdzeniu, że nie można przyjąć, by pełnomocnik do spraw

utworzenia KOWR był zobowiązany analizować kto jest mniej lub bardziej przydatny do pozostawienia w zatrudnieniu, a więc mógł on podejmować swobodnie decyzje w zakresie indywidualnych stosunków pracy, z ograniczeniem tylko do uwzględniania kwalifikacji i to o charakterze formalnym. Rozwiązania zawarte w ustawie wprowadzającej godzą bowiem w uznane w prawie pracy wzorce ochronne, budząc wiele wątpliwości w zakresie prawidłowości ustanowienia wygaśnięcia umowy o pracę przez pryzmat uzależnienia istnienia stosunku pracy od decyzji osoby trzeciej.

Podzielając stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 (LEX nr 2729826), Sąd Okręgowy stwierdził, że zaproponowanie lub niezaproponowanie zatrudnienia do dnia 31 maja 2017 r. (art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej) odnosiło się do podmiotu jeszcze nieistniejącego, skoro KOWR miał powstać dopiero od dnia 1 września 2017 r. (art. 45 ust. 2 tej ustawy) i miało dotyczyć osób, które pozostawały w stosunku pracy. Konstrukcja ta stanowi nie tylko odstępstwo od zasady swobody kontraktowej i trwałości zatrudnienia pracowniczego, wprowadza konkurencyjny mechanizm względem gwarancji z art. 23¹ k.p., ale przede wszystkim uzależnia wygaśnięcie stosunku pracy od niedokonania określonej czynności przez podmiot trzeci - pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR (art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej), przez co upodabnia instytucję „wygaśnięcia stosunku pracy” przewidzianą ustawą wprowadzającą do rozwiązania stosunku pracy. W tym kontekście prawo powódki do przywrócenia do pracy da się wyprowadzić z art. 63 w związku z art. 67 zdanie drugie w związku z art. 56 k.p. Niewykluczone jest więc także posłużenie się wzorcem typowania do zwolnienia stosowanym przy zwolnieniach z przyczyn nieleżących po stronie pracownika i posiłkowanie się (*per analogiam*) zbieżnymi modelami ochronnymi, których niespełnienie skutkuje prawem do roszczeń z art. 56 § 1 w związku z art. 67 zdanie drugie k.p. Jednym z takich modeli ochronnych jest obowiązek wskazania kryteriów doboru do zwolnienia.

Tymczasem jedynie potencjalny zakres kryteriów można wywieść z art. 51 ust. 1 ustawy wprowadzającej i § 4 ust. 2 pkt 1 zarządzenia nr 10, wskazujących na wymóg uwzględnienia kwalifikacji pracowników przydatnych do pracy w KOWR. Czyni to zakres umocowania do podejmowania decyzji co do zatrudnienia w KOWR katalogiem otwartym i wiążącym pełnomocnika wyłącznie w zakresie, w jakim

wskazywał mu główną idee, którą powinien się kierować podejmując decyzję o zatrudnieniu pracowników. Przesłuchany przed Sądem pierwszej instancji w charakterze świadka pełnomocnik Z. B. potwierdził, że określenie tych kryteriów ustawodawca pozostawił pełnomocnikowi, przy uwzględnieniu, że potrzebna była określona ilość poszczególnych specjalistów i prawników, a redukcja miała nastąpić o około 30% w skali kraju. Świadek zeznał, że nie pamięta, czy zapoznawał się z sytuacją powódki, nie miał wiedzy, że była ona na urlopie rodzicielskim oraz że większość pracowników miała takie same kwalifikacje i podobny staż. Również pozwany nie wykazał, aby przeprowadził procedurę doboru do zwolnienia z zastosowaniem dopuszczalnych i obiektywnych kryteriów. Dlatego Sąd Okręgowy przeanalizował, czy dobór ten został dokonany na podstawie wynikających z art. 51 ust. 1 ustawy wprowadzającej i § 4 ust. 2 pkt 1 zarządzenia nr 10 kryteriów w postaci kwalifikacji przydatnych do pracy w KOWR i stażu pracy. Według wykazu przekazanego przez prezesa ARR pełnomocnikowi ds. utworzenia KOWR, obejmującego dane pracowników BWTZ i przedłożonego zestawienia obejmującego informację, którym z objętych wykazem pracowników została złożona propozycja zatrudnienia w KOWR, powódka posiadając wyższe wykształcenie (jak wszyscy pracownicy wyszczególnieni w tych zestawieniach) miała dłuższy staż pracy niż A. S. (12 lat i 3 miesiące), A. K. (12 lat i 6 miesięcy), A. K.1 (9 lat i 5 miesięcy), I. K. (11 lat i 11 miesięcy), M. M. (10 lat i 6 miesięcy), K. W. (12 lat i 9 miesięcy) i T. Z. (11 lat i 6 miesięcy). Jednak to tym osobom, które w niektórych przypadkach miały też mniej przydatne kwalifikacje zawodowe, zaproponowano dalsze zatrudnienie w KOWR. Oznacza, że decyzja dotycząca osób, którym zaproponowano pracę była dowolna, arbitralna, a zgromadzony materiał dowodowy nie pozwalał na wyłonienie i zweryfikowanie kryteriów typowania pracowników do zwolnienia, w tym przyczyn, dla których powódka nie otrzymała propozycji zatrudnienia. Z uwagi na to, że decyzja o złożeniu propozycji zatrudnienia była uzależniona od działania pełnomocnika ds. utworzenia KOWR, a pozwany, jako główny beneficjent podjętych w ten sposób decyzji, powoływał się na ich legalność, to na nim spoczywał ciężar dowodu, że zastosowane kryteria są zgodne z prawem.

Sąd Okręgowy podniósł, że zgodnie z art. 10 ust. 2 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków

służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracowni karmiących piersią (Dz.Urz.Wel 348 z 28.11.1992 r.), jeżeli pracownica została zwolniona w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia. Powódce nie przedstawiono kryteriów, które zadecydowały o nieotrzymaniu propozycji zatrudnienia. Analiza przepisów ustawy wprowadzającej wskazuje, że ustawodawca nie dokonał prawidłowej implementacji przepisów tej dyrektywy. Nieprzeprowadzenie doboru do zwolnienia z zastosowaniem dopuszczalnych i obiektywnych kryteriów takiej procedury oznacza, że wygaśnięcie umowy o pracę powódki, stanowiące w istocie konstrukcję prawną analogiczną do wypowiedzenia umowy o pracę, było sprzeczne z przepisami prawa.

Zgodnie z art. 46 ust. 2 ustawy wprowadzającej z dnia 1 września 2017 r. KOWR z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków znoszonej ARR, z wyjątkiem praw i obowiązków, w które wstępuje Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, w tym wierzytelności i zobowiązania ARR stały się wierzytelnościami i zobowiązaniami KOWR. Pozwany stał się zatem sukcesorem uniwersalnym (chodzi o sukcesję *mortis causa*) zlikwidowanej ARR. W ocenie Sądu Okręgowego roszczenia powódki wygenerowane zostało przez „ekstraordynaryjną legislację”, ponieważ gdyby ustawodawca nie sięgnął po metodologicznie wątpliwy mechanizm „wygaszania” umów o pracę, to powódka stałaby się pracownikiem KOWR z mocy prawa na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. Skoro tak się nie stało, to w sferze sukcesji zastosowanie znajdują rozwiązania przewidziane w ustawie wprowadzającej.

Zdaniem Sądu Okręgowego „wstąpienie w ogół praw i obowiązków” obejmuje także roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Stąd zbędne były rozważania co do możliwości zastosowania ochrony prawnej wskazywanej przez powódkę z perspektywy tego, czy art. 51 ustawy wprowadzającej w zakresie, w jakim niweluje skuteczność sukcesji prawnej w postaci przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.), jest dopuszczalny przez pryzmat dyrektywy 2001/23 w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów i zachowującego tożsamość po przejściu

(Dz.Urz. UE L z 2001 r. Nr 82, s. 16). Z ustaleń faktycznych wynikało, że zadania Pionu Współpracy Europejskiej i Obrotu z Zagranicą ARR - w skład, którego wchodziło zatrudniające powódkę BWTZ - zostały przejęte do Pionu Rynków Rolnych KOWR. Zatem możliwe było przywrócenie powódki do pracy w KOWR na warunkach pracy i płacy obowiązujących w ARR, a więc roszczenie to zasługiwało na uwzględnienie (art. 67 w związku z art. 56 k.p.). Ponadto stosownie do art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (art. 57 § 1 k.p.). W chwili rozwiązania umowy o pracę powódka korzystała z urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z art. 182¹⁹ k.p. do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio art. 57 § 2 k.p. co oznacza, że w chwili wygaśnięcia stosunku pracy powódka podlegała szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Powódka po urodzeniu dziecka w dniu 6 maja 2017 r. pobierała z tego tytułu świadczenia z ubezpieczenia społecznego do dnia 30 kwietnia 2018 r. Zasadą jest, że pracownik nie może jednocześnie pobierać wynagrodzenia za pracę oraz świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Okres pobierania zasiłku podlegał zatem odliczeniu od okresu, za który pracownik winien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, gdyż utrata zarobku jest wówczas rekompensowana zasiłkiem macierzyńskim. Z tego względu Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od dnia 1 maja 2018 r. i oddalił apelację w zakresie, w jakim powódka domagała się zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy tj. od dnia 1 września 2017 r.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zasądzono w kwotach po 4.983,33 zł miesięcznie, ponieważ taka kwota została wskazana przez pozwanego w zaświadczeniu o zarobkach jako wynagrodzenie powódki przysługujące jej na stanowisku głównego specjalisty oraz wynikała z podanej przez nią w pozwie

wartości przedmiotu sporu (49.200 zł). Powódka dopiero w postępowaniu apelacyjnym rozszerzyła powództwo, domagając się zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w kwotach po 6.000 zł miesięcznie, gdyż zgodnie z zarządzeniem nr 13 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 21 kwietnia 2017 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników KOWR głównemu specjalście przysługiwało miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości od 6.000 zł do 11.000 zł, a więc w spornym okresie otrzymywałaby wynagrodzenie zasadnicze co najmniej w wysokości 6.000 zł. Sąd Okręgowy podniósł, że z uwagi na charakter odszkodowawczy wynagrodzenia z art. 57 § 1 i 2 k.p. pracownik co do zasady ma prawo otrzymać świadczenia według wysokości, jaka by mu przysługiwała, gdyby w spornym okresie pracował. Jednak w rozpoznawanej sprawie brak jest ku temu podstaw, bowiem zgodnie z art. 383 k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami. Wobec powyższego wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należało zasądzić na rzecz powódki w kwotach po 4.983,33 zł miesięcznie.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w części w jakiej oddalono jej apelację w zakresie wniosku o zmianę wyroku Sądu Rejonowego przez zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia 1 września 2017 r. do dnia 30 kwietnia 2018 r. w kwotach po 6.000 zł miesięcznie, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w przedmiocie przywrócenia do pracy (pkt II wyroku) domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i rozstrzygnięcia sprawy co do istoty przez zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 48.000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od dnia 1 września 2017 r. do dnia 30 kwietnia 2018 r., a także kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 56 § 1 w związku z art. 67 zdanie drugie w związku z art. 180 § 4 w związku z art. 182^{1c} k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że okres korzystania

przez skarżącą z urlopu macierzyńskiego w części przypadającej po upływie 14 tygodni od dnia porodu oraz z urlopu rodzicielskiego, jest okresem niezdolności do pracy, który podlega wyłączeniu okresu, za który skarżącej przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zgodnie z art. 56 § 1 w związku z art. 67 zdanie drugie k.p., podczas gdy w okresie pozostawania przez nią na urlopie macierzyńskim w części po upływie 14 tygodni od dnia porodu oraz na urlopie rodzicielskim była ona zdolna i gotowa do świadczenia pracy, a zatem za okres od dnia 1 września 2017 r. do dnia 30 kwietnia 2018 r. przysługuje jej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, a oddalenie powództwa w tym zakresie było niezasadne.

W ocenie skarżącej w sprawie zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości sprowadzająca się do rozstrzygnięcia, czy przypadający w czasie pozostawania bez pracy okres korzystania przez przywróconą do pracy pracownicę, z którą niezgodnie z przepisami rozwiązano stosunek pracy, z urlopu macierzyńskiego w części przypadającej po upływie 14 tygodnia od dnia porodu (art. 180 § 1 w związku z art. 180 § 4 k.p.) oraz z urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1a} § 1 k.p.) jest okresem niezdolności (względnie niegotowości) do pracy podlegającym wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie na jego rzecz od skarżącej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W piśmie procesowym z dnia 27 stycznia 2023 r. pełnomocnik skarżącej w reakcji na odpowiedź na skargę kasacyjną podkreślił, że roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.) ma charakter roszczenia o odszkodowanie, które dodatkowo pełni funkcje represyjno – prewencyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieusprawiedliwiona. W pierwszej kolejności przypomnieć trzeba, że poza uwzględnieniem z urzędu nieważności postępowania, zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi

kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2021 r., III USKP 46/21, LEX nr 3229500; z dnia 25 maja 2018 r., I CSK 455/17, LEX nr 2556105; 12 stycznia 2017 r., II UK 519/15, LEX nr 2209109; z dnia 14 kwietnia 2014 r., II CSK 405/13, LEX nr 1480316; z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 235/09, LEX nr 585721). To oznacza niedopuszczalność poszukiwania i uwzględnienia przez Sąd Najwyższy z urzędu innych - występujących choćby obiektywnie, lecz niewytkniętych przez skarżącego - uchybień materialnoprawnych i procesowych, bez względu na ich ciężar i znaczenie dla wyniku rozpoznania skargi. A zatem, co istotne w niniejszym postępowaniu kasacyjnym, Sąd Najwyższy mógł skargę rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do tych przepisów, których naruszenie zarzucono w skardze, a takimi przepisami były wyłącznie zarzuty z pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 ust. 1 k.p.c.) dotyczące błędnej wykładni art. 56 § 1 w związku z art. 67 zdanie drugie w związku z art. 180 § 4 w związku z art. 182^{1c} k.p. przez przyjęcie, że okres korzystania przez skarżącą z urlopu macierzyńskiego w części przypadającej po upływie 14 tygodni od dnia porodu oraz z urlopu rodzicielskiego jest okresem niezdolności do pracy, który podlega wyłączeniu okresu, za który skarżące przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zgodnie z art. 56 § 1 w związku z art. 67 zdanie drugie k.p.

Tymczasem Sąd Okręgowy w żadnej mierze nie naruszył art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p., według którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich

warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Skarżąca została bowiem - zgodnie z żądaniem pozwu - przywrócona do pracy w pozwanym KOWR na dotychczasowe warunki pracy i płacy obowiązujące w okresie zatrudnienia w Agencji Rynku Rolnego (pkt 1a wyroku).

Wszelkie kwestie związane z przysługującym przywróconemu pracownikowi do pracy roszczeniem o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zostały natomiast uregulowane w art. 57 k.p., w myśl którego pracownikowi który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc (§ 1). Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (§ 2). Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy przewidziane w art. 57 § 1 k.p. ma w swej istocie w relacji do roszczenia o przywrócenie do pracy charakter autonomiczny. W postanowieniach z dnia 6 marca 2009 r., I PZ 1/09 (LEX nr 746194) oraz z dnia 1 czerwca 2010 r., II BP 7/10 (LEX nr 1539962), wskazano, że mimo iż roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest związane z żądaniem przywrócenia do pracy w tym sensie, że nie może być dochodzone bez jednoczesnego lub wcześniejszego domagania się przywrócenia do pracy, to jednak jest roszczeniem samodzielnym w tym znaczeniu, że w orzeczeniu przywracającym do pracy nie mieści się rozstrzygnięcie o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy. W podstawach skargi nie został jednak powołany przez skarżącą art. 57 k.p., mimo iż wyrok Sądu Okręgowego w punkcie II w jego zaskarżonym zakresie odnosi się do oddalonego żądania zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od dnia 1 września 2017 r. do dnia 30 kwietnia 2018 r., w którym skarżąca przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie urlopie rodzicielskim, a podstawę tego rozstrzygnięcia stanowił właśnie art. 57 § 2 k.p. Sąd Najwyższy - działając jako sąd kasacyjny - nie może wyręczać stron ani nie jest uprawniony do samodzielnego

dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy uzasadnienie skargi. Ustawodawca, wprowadzając przymus adwokacko-radcowski (art. 871 § 1 k.p.c.), postawił bowiem skardze kasacyjnej wysokie wymagania profesjonalne; wśród tych wymagań jest prawidłowe przytoczenie podstaw kasacyjnych oraz ich uzasadnienie zob. (zob. postanowienie Sąd Najwyższego z dnia 26 września 2000 r., IV CKN 1518/00, OSNC 2001 nr 3, poz. 39 oraz wyrok z dnia 15 maja 2009 r., II CSK 18/09, LEX nr 519335). Sąd Najwyższy nie ma zatem obowiązku poszukiwania w treści skargi kasacyjnej właściwego przepisu prawa, którego naruszenie powinien zarzucić jej autor. Właściwe skonstruowanie podstaw kasacyjnych należy do profesjonalnego pełnomocnika strony, a Sąd Najwyższy, będąc związany tymi podstawami, nie może poza nie wykraczać (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 230/08, LEX nr 503201 i z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851).

Skoro skarżąca w podstawach skargi, o czym już wspomniano, nie zarzuciła naruszenia art. 57 § 2 k.p. ani przepisu art. 383 k.p.c. co do przyjętej przez Sąd Okręgowy wysokości kwoty miesięcznego wynagrodzenia, a nie budzi wątpliwości zaspokojenie roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 § 1 k.p.), to oznacza to, że skarga kasacyjna pozbawiona jest usprawiedliwionych podstaw. W postępowaniu kasacyjnym wyłączona jest bowiem możliwość poszukiwania i uwzględnienia z urzędu naruszeń prawa materialnego ani procesowego nie wykniętych przez skarżącego, nawet jeżeli mogły one mieć znaczenie dla wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2016 r., V CSK 664/15, LEX nr 2151444). Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną, a nie sprawę, orzeka o zasadności lub bezzasadności skargi, a nie o zasadności lub bezzasadności powództwa. Warto też nadmienić, że wskazanie podstaw skargi kasacyjnej (art. 384² § 1 pkt 2 k.p.c.) oraz wnioszek o przyjęcie skargi do rozpoznania (art. 384² § 2 k.p.c.) stanowią wyodrębnione konstrukcyjnie i funkcjonalnie elementy skargi, bowiem wnioszek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Nie jest też możliwe uwzględnienie argumentacji zawartej w piśmie procesowym skarżącej z dnia 27 stycznia 2023 r. mającej na celu rozstrzygnięcie

kwestii dopuszczalności skargi przez odwołanie się do art. 57 § 2 k.p., ponieważ po upływie terminu do wniesienia skargi kasacyjnej wskazywanie dalszych przepisów, które zostały naruszone jest niedopuszczalne. Wynikające z art. 398¹³ § 3 k.p.c. uprawnienie strony do przytoczenia w postępowaniu kasacyjnym nowego uzasadnienia podstaw kasacyjnych oznacza powoływanie nowej argumentacji mającej dowodzić wadliwości już wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów. Uregulowanie to nie daje natomiast możliwości rozszerzenia podstaw kasacyjnych po upływie terminu przewidzianego w art. 398⁵ k.p.c. przez wskazanie innych czy dodatkowych przepisów prawa, którym, zdaniem skarżącego, uchybił sąd drugiej instancji, a które wcześniej nie były przytaczane w ramach podstaw skargi kasacyjnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2018 r., II CSK 324/17, LEX nr 2508556 czy z dnia 27 lutego 2001 r., I PKN 257/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 541).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[ms]