

Sygn. akt II PK 40/19

POSTANOWIENIE

Dnia 26 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar

w sprawie z powództwa W. T.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 lutego 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w K.
z dnia 23 października 2018 r., sygn. akt III Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 października 2018 r., III Pa (...), Sąd Okręgowy w K., na skutek apelacji powoda W. T. , zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 12 czerwca 2018 r. i zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa z siedzibą w W. na rzecz powoda kwotę 14179,29 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 4 października 2017 r.

W uzasadnieniu wyroku Sąd drugiej instancji wskazał, że pozwany w związku z przekształceniami organizacyjnymi (przekształcenie Agencji Nieruchomości Rolnych w Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa na mocy ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624 dalej „ustawa wprowadzająca”), w ramach których miało dojść do redukcji zatrudnienia, dokonując wyboru

pracowników którym nie zaproponuje nowych warunków pracy i płacy, nie stosował żadnych obiektywnych kryteriów, które mogłyby uzasadniać ostatecznie doprowadzenie do wygaśnięcia stosunku pracy powoda. Tym samym decyzja pracodawcy (pełnomocnika ds. utworzenia K.), miała charakter arbitralny, niczym nieuzasadniony i doprowadziła do wygaśnięcia stosunku pracy wobec pracownika, który posiadał doświadczenie i długi staż pracy w instytucji państwowej, która po dokonaniu zmian organizacyjnych, po przekształceniach nadal realizuje podobne zadania. Doprowadzenie do wygaśnięcia umowy o pracę z wieloletnim pracownikiem, posiadającym wymagane kwalifikacje i doświadczenie w realizacji zadań, bez uprzedniego poddania analizie przebiegu pracy innych osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach, z uwzględnieniem obiektywnych kryteriów oceny pracy, Sąd ocenił za sprzeczne z zasadami określonymi w k.p. Sąd Okręgowy uznał, że zaszły podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. z uwagi na to, że pracodawca nie przedstawiając powodowi nowych warunków zatrudnienia na dalszy okres i tym samym decydując o wygaśnięciu jego umowy o pracę dokonał tego z naruszeniem przepisów i zasad prawa pracy dotyczących wyboru pracownika do zwolnienia i doszło tym samym do nadużycia prawa ze strony pracodawcy. Na marginesie Sąd drugiej instancji zauważył, że pozwany nie wykazał, by brak propozycji dalszego zatrudnienia powoda był spowodowany jakimś obiektywnym i racjonalnym kryterium, a decydującym czynnikiem mógł być wiek pracownika (powód ma lat 53 i znajduje się w wieku przedemerytalnym choć nie korzysta z ochrony ze względu na wiek).

W skardze kasacyjnej od tego wyroku, zaskarżając go w całości pełnomocnik pozwanego zarzucił naruszenie prawa materialnego – art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1 i 2 oraz art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej, a także art. 67 k.p. oraz art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p. poprzez przypisanie pozwanemu czynności, których nie dokonał i nie miał kompetencji do ich dokonania, oraz orzeczenie, że czynności te naruszały prawo, co w konsekwencji legło u podstaw uznania słuszności roszczenia powoda; błędnej wykładni art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1 i 2, art. 51 ust. 1 do 10 ustawy wprowadzającej, a także art. 67 k.p., art. 63 k.p., art. 56 § 1 i art. 58 k.p. oraz art. 2 i

art. 24 w związku z art. 65 Konstytucji RP, przy niewłaściwym zastosowaniu art. 60 k.c., art. 8 k.p., art. 11² i art. 11³ k.p., a także, w wyniku błędnej wykładni art. 3 k.p. w związku z art. 33 k.c. w związku z art. 45 ust. 2 ustawy wprowadzającej oraz art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 623 dalej „ustawa o K.”, przy niewłaściwym zastosowaniu art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c., błędnej wykładni art. 51 ust. 1 i 7 ustawy wprowadzającej samodzielnie oraz w niewyjaśnionym przez Sąd związku z art. 11² i art. 11³ k.p. oraz niewłaściwego zastosowania art. 60 k.c. - poprzez przyjęcie, że wygaśnięcie stosunku pracy *ex lege* stanowi wyraz woli pracodawcy w zakresie kontynuowania bądź rozwiązania stosunku pracy z powodem pomimo, iż działanie pracodawcy ograniczało się do czynności technicznych, o których mowa w art. 51 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej, a także poprzez sformułowanie - w oparciu o analogię w stosunku do rozwiązań na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych - kryteriów podziału pracowników i oceny, który z nich powinien, a który nie powinien otrzymać propozycji zatrudnienia przez Sąd; art. 51 ust. 1 i 7 ustawy wprowadzającej poprzez przyjęcie, że nie doszło do realnego doboru pracowników do pozostawienia w zatrudnieniu, poprzez rzetelną i obiektywną weryfikację w granicach osób zatrudnionych w danej jednostce, oraz że nie dokonano oceny zaangażowania powoda, przebiegu jego kariery i potencjału na przyszłość, pomimo, iż działanie pracodawcy ograniczało się do czynności technicznych, o których mowa w art. 51 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej; art. 49 ust. 2 pkt 3 ustawy wprowadzającej - poprzez przyjęcie, że Pełnomocnik ds. utworzenia K. niewłaściwie wykonał swoje obowiązki przewidziane przepisami prawa oraz że był zobowiązany do zastosowania kryteriów doboru pracowników bliżej niesprecyzowanych przez Sąd orzekający, podczas gdy Pełnomocnik ds. utworzenia K., analizując przekazane mu w trybie art. 51 ust. 1 ustawy wprowadzającej dane, mógł podejmować decyzje ograniczając się jedynie do analizy kwalifikacji pracowników przydatnych do pracy w K..

Zarzucił także naruszenie przepisów postępowania - art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sformułowanie uzasadnienia wyroku z pominięciem istotnych elementów pozwalających na weryfikację toku rozumowania Sądu drugiej instancji, art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 3 k.p. w związku z art. 33 k.c. w związku z art. 45 ust. 2

ustawy wprowadzającej, oraz art. 2 ust. 1 ustawy o K., przy niewłaściwym zastosowaniu art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c., poprzez wydanie wyroku w stosunku do podmiotu, któremu nie przysługuje legitymacja materialna i procesowa, co nastąpiło na skutek braku analizy w przedmiocie biernej legitymacji procesowej po stronie pozwanej, co w rezultacie doprowadziło do obciążenia pozwanego konsekwencjami działania, którego nie dokonał ani sam pozwany ani jego poprzednicy prawni; art. 2, art. 7, art. 176 ust. 2, art. 177, art. 178 ust. 1 Konstytucji RP, przy szczególnie rażącym naruszeniu art. 10 ust. 1 i 2 Konstytucji RP oraz art. 1, art. 2 § 1 k.p.c. poprzez wyjście przez Sąd rozpoznający sprawę poza granice swojej właściwości tj. uznanie się za właściwy w zakresie rozstrzygnięcia o odpowiedzialności pozwanego za zgodne z ustawą czynności Pełnomocnika ds. utworzenia K. nie będącego przedstawicielem pozwanego.

W oparciu o te zarzuty wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w innym składzie, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty sprawy wraz z orzeczeniem kosztach postępowania kasacyjnego w tym kosztach zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na zagadnienia prawne związane z instytucją warunkowego wygaszania stosunków pracy na gruncie ustawy wprowadzającej. Zaskarżone niniejszą skargą orzeczenie Sądu Okręgowego w K. dotyczyło bowiem roszczenia pracowniczego opartego na art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. oraz art. 63 k.p. w związku z art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej. W trakcie toczących się procesów z powództwa byłych pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych oraz Agencji Rynku Rolnego, których stosunek pracy w związku z nie otrzymaniem propozycji zatrudnienia w nowo tworzonej państwowej osobie prawnej wygasł na podstawie art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej wyłoniły się następujące zagadnienia prawne wymagające rozstrzygnięcia: - „czy Pełnomocnik ds. utworzenia K. działający na podstawie art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej oraz art. 51 ust. 3 i 6 ustawy wprowadzającej może zostać uznany za pracodawcę bądź osobę działającą za pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. w sytuacji, gdy działania zmierzające do realizacji procesu restrukturyzacji podejmowane były

przez inny podmiot w czasie, gdy potencjalny pracodawca jeszcze nie istniał”; „czy za prawidłowe należy uznać przyjęcie, że w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy na skutek zdarzenia określonego przepisami prawa, przedmiotem analizy w kontekście roszczenia pracownika wywiedzionego na mocy art. 67 k.p. może stać się obiektywne uzasadnienie tego zdarzenia oraz odwoływanie się do kryteriów oceny jakie stosuje się przy rozwiązywaniu stosunku pracy”; czy możliwe jest dokonanie kontroli z art. 67 w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 56 § 1 i art. 58 k.p. poprzez włączenie do wzorca kontroli zgodności z prawem, klauzul generalnych takich jak zasady współżycia społecznego”; „czy za prawidłowe uznać należy sięganie do rozwiązań przyjętych na gruncie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, celem prawnego uzupełnienia mechanizmu wygaszenia stosunku pracy przewidzianego w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej”, „czy za prawidłowe należy uznać czynienie przez sąd powszechny dokonujący kontroli w ramach wywiedzionego przez pracowników roszczenia art. 67 w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 56 § 1 i art. 58 k.p. rozważań dotyczących jakości pracy świadczonej przez pracownika, jego kwalifikacji, doświadczenia w odniesieniu do oceny pracy, doświadczenia i kwalifikacji innego pracownika oraz w oparciu o tak skonstruowaną ocenę ustalanie przez sąd, czy i który z pracowników winien otrzymać propozycję zatrudnienia i oparcie na takim ustaleniu orzeczenia w sprawie”. W ocenie pełnomocnika pozwanego istnieje także potrzeba wykładni przepisów prawnych, gdyż zagadnienia prawne stanowiące *meritum* niniejszej sprawy, a także spraw o zbliżonym stanie faktycznym nie są pojmowane jednolicie, a ich wykładnia nastrocza sądom powszechnym dużych problemów interpretacyjnych. Wskazano także, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub

wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, jeżeli zachodzi nieważność postępowania lub jeżeli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W ocenie Sądu Najwyższego pełnomocnik pozwanego nie zdołał wykazać występowania tak rozumianych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Za istotne zagadnienie prawne w rozumieniu cytowanego przepisu uznaje się zagadnienie dotychczas niewyjaśnione i nierozwiązane w orzecznictwie, a więc cechujące się nowością i którego rozstrzygnięcie może sprzyjać rozwojowi prawa. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że powołanie się na tę okoliczność wymaga, obok sformułowania tego zagadnienia, także przytoczenia związanych z nim konkretnych przepisów prawnych, wskazania, dlaczego jest ono istotne oraz przedstawienia argumentacji wskazującej na rozbieżne oceny prawne (por. postanowienia: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11, z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51, z dnia 7 czerwca 2005 r., V CSK 3/05, LEX nr 180841). Wypada również dodać, że przesłanka ta nie zachodzi, jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, brak nadto okoliczności uzasadniających zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNAPiUS – wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5). Kwestia czy Pełnomocnik ds. utworzenia K. działający na podstawie art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej oraz art. 51 ust 3 i 6 ustawy wprowadzającej może zostać uznany za pracodawcę bądź osobę działającą za pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (niepublikowany), Sąd Najwyższy uznał, że z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej wynika, że o losie umów o pracę pracowników miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia K., 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 K. do dnia 31 maja 2017 r. (art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej), a pracownicy

Agencji byli zobowiązani do złożenia oświadczeń o ich przyjęciu (art. 51 ust. 5), przy czym ci, którzy złożyli pozytywne oświadczenie „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami K.”. Ustawodawca lakonicznie w art. 49 ust. 2 pkt 3 ustawy wprowadzającej stwierdził, że celem czynności pełnomocnika jest „uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami Agencji”. Oznacza to, że według ustawy, to nie strony, ale przedstawiciel władzy państwowej ma zajmować się „regulacją” stosunków pracy (zgodnie z art. 49 ust. 7 nadzór nad pełnomocnikiem sprawuje minister). W sferze sukcesji zastosowanie znajdują więc przepisy przewidziane w ustawie wprowadzającej. Prawodawca doprowadził do prawnej likwidacji dotychczasowych pracodawców, a K. przejął ich majątek i zadania. Zgodnie z art. 45 ust. 1 ustawy wprowadzającej z dniem 31 sierpnia 2017 r. znosi się Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych, a w ust. 2 tego przepisu zastrzeżono, że z dniem 1 września 2017 r. tworzy się Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. Zmiany te zostały uzupełnione o zastrzeżenie, że K. 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 K.; 2) wierzytelności i zobowiązania Agencji Nieruchomości Rolnych stają się wierzytelnościami i zobowiązaniami K. (art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej). Przepisy te nie stwarzają problemów interpretacyjnych, jasno z nich wynika, że „wstąpienie w ogół prawo i obowiązków” obejmuje także roszczenia odszkodowawcze pracowników, których umowy o pracę wygasły. W tym miejscu należy przywołać rozważania Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19 (LEX nr 2685428). Wskazano tam, że w zakresie zastosowania art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej doszło do sukcesji uniwersalnej K. po zlikwidowanej Agencji Nieruchomości Rolnych. Chodzi o sukcesję *mortis causa*. Specyfiką tej regulacji ustanawiającej tę sukcesję jest to, że przepis ustawy nie określa ogólnie i generalnie kategorii podmiotów, które podlegają likwidacji, oraz kategorii podmiotów, które stały się następcami prawnym podmiotów podlegających likwidacji, lecz wskazuje konkretny, indywidualnie określony podmiot, który został zlikwidowany (Agencja), i konkretny, indywidualnie określony podmiot (K.), który stał się ogólnym następcą prawnym zlikwidowanego podmiotu. Przewidziane w art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej następstwo ogólne

K. po ANR w zakresie praw i obowiązków należy kwalifikować jako przejście na inną osobę uprawnienia lub obowiązku. Klasyfikacja ta oznacza, że pozwany w zakresie obowiązków – w tym mających podstawę w przepisach prawa pracy - spoczywających na ANR nie może zasłaniać się brakiem legitymacji biernej, czy też skutecznie podnosić, że nie dokonywał czynności rodzących odpowiedzialność.

Także pytania dotyczące kwestii czy „przedmiotem analizy w kontekście roszczenia pracownika wywiedzonego na mocy art. 67 k.p. może stać się obiektywne uzasadnienie tego zdarzenia oraz odwoływanie się do kryteriów oceny jakie stosuje się przy rozwiązywaniu stosunku pracy”, oraz czy możliwe jest dokonanie kontroli z art. 67 w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 56 § 1 i art. 58 k.p. poprzez włączenie do wzorca kontroli zgodności z prawem, klauzul generalnych takich jak zasady współżycia społecznego” doczekały się już analizy w powoływanym wcześniej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, jak i w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 (niepublikowany), w którego tezie wskazano, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej, 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 judykatach tych uznano, że „wygaśnięcie” stosunku pracy, jakie zastosowano także w sytuacji powoda, mimo, 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 II PK 129/18 wskazano, że „ocena działań ustawodawcy (który często posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) oceniana jest krytycznie (zob.: H. Szewczyk, *Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej*, PiZS 2018 nr 4, s. 20 i n.; A. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy*, Palestra 2018 nr 3, s. 9; S. Płazek, *Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej*, PiZS 2019 nr 2, s. 24 i n.). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny – stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy. Podnosi się też, że skoro wybór pracownika, z którym umowa o

pracę ma trwać nadal nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji. Wskazana problematyka była też przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54) uznał tego rodzaju rozwiązania za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych (zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 nr 6, poz. 54). Powód dochodził odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy z art. 67 k.p. Stanowi on, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału (zatytułowanego wygaśnięcie umowy o pracę), pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy art. 56-61 k.p. Za wyrokiem II PK 129/18 należy powtórzyć, że „treść art. 67 k.p. *prima facie* sugeruje, że prawo postulatywne dotyczy tylko przypadków wygaśnięcia wskazanych w Kodeksie pracy, przy bliższym oglądzie okazuje się, że tak nie jest. W art. 63 k.p. wskazano, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie oraz przepisach szczególnych. Oznacza to, że zwrot „naruszenie przepisów niniejszego oddziału” z art. 67 k.p., przez rozszerzenie zawarte w art. 63 k.p. odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy wskazanego w Kodeksie pracy, a także zawartego w przepisach szczególnych. Oznacza to, że „naruszenie przepisów” statuujące prawo pracownika do roszczeń rozciągnięte zostało także na przepisy szczególne (poza kodeksowe). Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „poza kodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa. I dalej – „wzorcowy model wygaśnięcia zatrudnienia, który polega na uzależnieniu skutku *ex lege* od zdarzenia prawnego, a nie od czynności prawnej jednej ze stron (albo dokonanej na rzecz jednej ze stron), co do zasady nie wchodzi w relację z regulacją dotyczącą nierównego traktowania i dyskryminacji. Trudno bowiem wywieść, że zdarzenie, na które strony nie mają wpływu i które ma obiektywny charakter, konweniuje z zakazem nierównego traktowania (dyskryminacji). Spojrzenie to ulega zmianie, gdy ustawodawca odstępuje od logiczno-formalnego modelu i przyporządkowuje wygaśnięciu umowy o pracę sytuacje, w których o ustaniu stosunku pracy decyduje przedstawiciel reprezentujący interes zatrudniającego. Przyznanie uprawnienia wyboru, który

pracownik będzie dalej zatrudniony, a którego stosunek pracy ustanie, przybliża się do wzorca zwanego rozwiązaniem umowy o pracę. Przepis art. 67 k.p. zbudowano na założeniu, że wygaśnięcie umowy o pracę nie generuje skutku w postaci nierównego traktowania lub dyskryminacji. Ponieważ przypadek „wygaśnięcia” został ukształtowany w sposób odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, oznacza to, że nie można wykluczyć oceny roszczeń pracowników z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.). Ponieważ art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej nie przewidywał 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 powód stałby się pracownikiem K. z mocy prawa (na podstawie art. 23¹ § 1 k.p.).

W powołanych wcześniej judykatach III PK 126/18, jak i II PK 129/18, dotyczących K., uznano, że zmiany organizacyjne nie polegały na likwidacji poszczególnych stanowisk, ale na zmniejszeniu zatrudnienia bez ustawowych kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia. Tym samym w ocenie Sądu Najwyższego, wystąpiła potrzeba porównania z innymi pracownikami, a zwłaszcza, gdy dotyczyła analogicznych stanowisk. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprowadzenie konieczności zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625). Za wyrokiem II PK 129/18 należy wskazać, że „powinnością Sądu było zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wśród ogólnych wytycznych sformułowanych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, odwołując się do przedmiotowej sprawy, należy uznać, że w

oświadczeniu Pełnomocnika (zastępującego pracodawcę) o „wygaśnięciu” umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie zatrudnienia, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi, co wpływa też na ocenę postulatu konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy.(...)”.

Pełnomocnik pozwanego wskazał także w skardze, że jest ona oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący skutecznie wykazał, że złożona skarga jest oczywiście uzasadniona. Należy przypomnieć, za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11 (LEX nr 1408141), że jednoczesne uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) generalnie wyklucza możliwość oczywistej zasadności skargi. Przesłanki uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zawarte w pkt 1 i 4 art. 398⁹ § 1 k.p.c. wzajemnie się krzyżują i wykluczają możliwość przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zarówno z uwagi na interes publiczny (pkt 1 powołanego przepisu), jak i prywatny skarżącego (pkt 4 powołanego przepisu). Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której wyrok jest oczywiście wadliwy a jednocześnie w sprawie występuje tak poważna wątpliwość prawna, że wymaga interwencji i rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy.

W związku z powyższym, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.