

Sygn. akt II PSK 116/21

POSTANOWIENIE

Dnia 12 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa E.W.

przeciwko K. w W.

o przywrócenie do pracy, ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 11 grudnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 11 grudnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. – w sprawie z powództwa E.W. przeciwko K. w W. – zmienił zaskarżony apelacją powódki wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 6 sierpnia 2018 r., sygn. akt VII P (...), w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na warunki pracy i płacy obowiązujące E.W. w A., a w pozostałym zakresie oddalił powództwo (powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy) i nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że: „w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, a mianowicie: 1) czy tryb warunkowego wygaśnięcia stosunku pracy, to jest wygaśnięcia stosunku

pracy z mocy prawa na skutek zajścia zdarzenia w postaci oświadczenia pracownika lub uprawnionego do złożenia takiego oświadczenia podmiotu wskazanego przez ustawę, na podstawie art. 67 w zw. z art. 63 k.p. w związku z przepisami ustawy szczególnej wprowadzającej taki tryb, może zostać potraktowany jako rozwiązanie stosunku pracy, a jeśli tak, to czy tryb przewidziany w art. 51 pwuK. należy - wbrew treści tego przepisu - wyłożyć w ten sposób, że stanowi on przypadek rozwiązania, a nie wygaśnięcia stosunku pracy i czy należy stosować do niego odpowiednio przepisy regulujące rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem;

2) czy pracownika, którego stosunek pracy wygaś w ramach instytucji tzw. warunkowego wygaszenia stosunków pracy (tu na podstawie przepisu art. 51 ust. 7 pwuK.) można przywrócić do pracy u innego, nowopowstałego pracodawcy, a jeśli tak to u którego, skoro zadania wykonywane przez pracownika nie są obecnie realizowane przez żadnego z dwóch pracodawców, którzy przejęli zadania pracodawcy zniesionego;

3) w jaki sposób w systemie prawnym opartym na konstrukcji osobowości prawnej i reprezentacji przez organy osoby prawnej (a w sferze prawa pracy również przez podmioty określone w art. 3¹ k.p.) możliwe jest przyjęcie, że za czynności podmiotu zewnętrznego, utworzonego na podstawie przepisów ustawy i powołanego decyzją ministra odpowiada osoba prawna, która w dacie podejmowania tych czynności nie istniała, albo też odpowiada istniejący poprzednik prawny tej osoby prawnej, który nie miał wpływu na decyzje podmiotu zewnętrznego;

4) czy w sytuacji, gdy czynności związanych z oferowaniem zatrudnienia dokonywał inny niż pracodawca podmiot, nie mieszczący się w hipotezie normy art. 3¹ k.p. możliwe jest obciążenie skutkami stwierdzone przez Sąd wadliwości przepisów nowo- i później powstałego pracodawcę, czy też możliwa jest wyłącznie odpowiedzialność odszkodowawcza, oparta na przepisie art. 417 k.c. w zw. z art. 300 k.p.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z

dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571); 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179); 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z dnia 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504) i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej. Wymóg ten jest uzasadniony publicznymi celami rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., V CSK 356/07, LEX nr 621243). Ograniczenie się przez skarżącego do pytania nie jest wystarczającym określeniem zagadnienia prawnego, jeżeli zagadnienie prawne nie zostało przedstawione bez odniesienia się do ogólnych problemów interpretacyjnych (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451). Nie istnieje przy tym możliwość stwierdzenia, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii prawnej prezentowanej przez skarżącego i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02).

Analizą interpretacyjną przepisów prawa wskazanych w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie do rozpoznania rozpatrywanej skargi kasacyjnej zajmował się już Sąd Najwyższy. 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 A. i A., a w ust. 2 tego przepisu zastrzeżono, że z dniem 1 września 2017 r. tworzy się K.. Zmiany te zostały uzupełnione o zastrzeżenie, że K. z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej A., w szczególności: 1) mienie A. staje się mieniem K.; 2) wierzytelności i zobowiązania A. stają się wierzytelnościami i zobowiązaniami K. (art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej). Przepisy te nie stwarzają problemów interpretacyjnych, jasno z nich wynika, że „wstąpienie w ogół 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 A.. Chodzi o sukcesję *mortis causa*. Specyfiką tej regulacji ustanawiającej tę sukcesję jest to, że przepis ustawy nie określa ogólnie i generalnie kategorii podmiotów, które podlegają likwidacji, oraz kategorii podmiotów, które stały się następcami prawnym podmiotów podlegających likwidacji, lecz wskazuje konkretny, indywidualnie określony podmiot, który został zlikwidowany (Agencja), i konkretny, indywidualnie określony podmiot (K.), który

stał się ogólnym następcą prawnym zlikwidowanego podmiotu. Przewidziane w art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej następstwo ogólne K. po A. w zakresie praw i obowiązków należy kwalifikować jako przejście na inną osobę uprawnienia lub obowiązku. Klasyfikacja ta oznacza, że pozwany w zakresie obowiązków – w tym mających podstawę w przepisach prawa pracy - spoczywających na A. nie może zasłaniać się brakiem legitymacji biernej, czy też skutecznie podnosić, że nie dokonywał czynności rodzących odpowiedzialność. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 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 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 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 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. Płażek, *Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej*, PiZS 2019 nr 2, s. 24 i n.). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka 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). 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 (pozakodeksowe). Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego” 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 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 powódki stałyby się pracownikami K. z mocy prawa (na podstawie art. 23¹ § 1 k.p.).

W powołanych judykatach III PK 126/18 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 wprowadzić konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625). 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 niedotyczących 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.(...)”.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.

as