

Sygn. akt II PSK 170/21

POSTANOWIENIE

Dnia 27 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A.S., D.S., A.B.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa Oddziałowi Terenowemu
w G.

o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Z.
z dnia 21 lipca 2020 r., sygn. akt IV Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz A.S., D.S. i A.B.
kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Z. po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 21 lipca 2020 r., zmienił zaskarżony przez pozwanego wyrok Sądu Rejonowego w Z. z dnia 21 listopada 2017 r. w zakresie wysokości kosztów zastępstwa procesowego, a w pozostałym zakresie oddalił apelację Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, Oddziału Terenowego w G..

W sprawie Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanego na rzecz powódek: A.S., D.S. i A.B. stosowne kwoty tytułem odszkodowania za bezzasadne wygaszenie ich stosunku pracy. Dana sprawa stanowiła już przedmiot wypowiedzi

Sądu Najwyższego, który wyrokiem z dnia 10 grudnia 2019 r. (II PK 129/18) uchylił wyrok Sądu Okręgowego z dnia 27 lutego 2018 r.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości pełnomocnik pozwanego. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występujące, jego zdaniem, istotne zagadnienia prawne, a mianowicie: czy poglądy Sądu Najwyższego na stosowanie instrumentu warunkowego wygaśnięcia stosunku pracy, które, jak się wydaje, pokrywały się z poglądami Trybunału Konstytucyjnego (K 26/09) w ciągu lat, stały się nieaktualne, względnie, czy jakieś szczególne względy, niewskazane co prawda przez Sąd Okręgowy w sprawie, ale istniejące, przemawiają za tym, aby sformułowanie, którym ustawodawca posłużył się w art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR, iż „dotychczasowy stosunek pracy pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych i pracowników A. wygasa w dniu 31 sierpnia 2017 r.”, w świetle wskazań zawartych w zapadłym orzeczeniu Sądu Najwyższego rozumieć należy jako „dotychczasowy stosunek pracy pracowników (...) uważa się za rozwiązany za wypowiedzeniem z uzasadnionych przyczyn wskazanych pracownikowi, podlegających ocenie Sądu pracy.”, czy też zgodnie z jego brzmieniem, Sąd Okręgowy zbyt daleko posunął się w interpretacji wyroku Sądu Najwyższego jako przyzwolenia na całkowite zakwestionowanie treści ustawy i przez to popadł w błąd, który wymaga skorygowania na pułapie Sądu Najwyższego, być może nawet w poszerzonym składzie? (-) czy zrównanie w zakresie roszczeń odszkodowawczych zarówno pracowników, którym nie złożono propozycji zatrudnienia, jak i pracowników, którym złożono propozycję zatrudnienia, a którzy odmówili jej przyjęcia, z uwagi na fakt, iż zakończenie stosunku pracy nastąpiło na skutek ich własnego działania, a kryteria doboru w przypadku pracowników, którym składano propozycję zatrudnienia stają się bezprzedmiotowe?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki domagały się wydania postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powołanie się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oznacza, że chodzi o zagadnienie nowe, nierozwiązane

dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym skarżący, powołując się na wystąpienie w sprawie zagadnienia prawnego, powinien je sformułować, wskazać przepisy prawne, na tle stosowania których ono się wyłoniło, podać argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen, a nadto wykazać, że jego rozwiązanie jest istotne nie tylko w rozpoznawanej sprawie, ale także dla praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151). Powyższych postulatów skarga nie realizuje. Przede wszystkim podlegający kontroli werdykt zapadł po rozpoznaniu sprawy przez Sąd Najwyższy (*vide* sprawa II PK 129/18), co oznacza, że w grze pozostają także przesłanki z art. 398²⁰ k.p.c.

Niezależnie do tego, w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, dokonano szeregu wypowiedzi w obrębie poruszanych we wniosku problemów na tle art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, LEX nr 2729826; z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, LEX nr 3071522; z dnia 27 stycznia 2021 r., II PSKP 2/21, LEX nr 3112868 i II PSKP 4/21, LEX nr 3112917). Powołane judykaty uznają, że zdarzenie, jakim jest „niezapropozowanie zatrudnienia” w myśl przepisów p.w.u.KOWR należy przeciwstawić czynności prawnej, jaką jest „zapropozowanie zatrudnienia”. Zależność ta w oczywisty sposób kłóci się z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie stosunku pracy), to logiczne jest, że jego zaistnienie nie może być uzależniane od dokonania takiej czynności. Prowadzi to do wniosku, że ustawodawca w art. 51 ust. 7 pkt 3 p.w.u.KOWR posłużył się mechanizmem, która ma się nijak do logiczno-formalnego wzorca. Maskarada tego rodzaju, jakkolwiek możliwa na etapie stanowienia prawa, w procesie rekonstrukcji normy prawnej podlega ocenie i badaniu przy użyciu wszystkich możliwych metod. Przy ich wykorzystaniu możliwe jest rozważanie, czy owo „wygaśnięcie” nie stanowi zakamuflowanego rozwiązania umowy o pracę. Z merytorycznego punktu widzenia znaczenie ma bowiem nie nazwa przyjęta przez ustawodawcę, ale faktyczna istota danego „produktu” prawnego. Dlatego też, mając na uwadze skutek konwersji

stosunków pracy (pracownicy, którzy złożyli pozytywne oświadczenie „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR”) należy uznać, że mechanizm określony przez ustawodawcę jako „wygaśnięcie” stosunku pracy, mimo że z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru (istoty rzeczy) nie mieści się w jej ramach. Można wręcz stwierdzić, że przypisane mu cechy zbliżają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. Stosowanie tego rodzaju praktyk przekłada się wprost na stopień ochrony i stabilizacji zatrudnienia pracowników. Widoczny staje się konflikt z deklaracją, zgodnie z którą praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (art. 24 Konstytucji). Odwołanie do standardu konstytucyjnego jest niezbędne, by w efekcie dokonać wykładni przepisu w zgodzie z ustawą zasadniczą (wykładnia prokonstytucyjna). Taki zabieg jest możliwy i prowadzi do sytuacji, w której obok normy ustawowej zastosowana zostanie norma konstytucyjna jako dyrektywa interpretacyjna, sprzyjając tym samym wykładni ustawy w zgodzie z Konstytucją. W literaturze przedmiotowej rozwiązanie określa się mianem współstosowania interpretacyjnego jako jednej z form bezpośredniego stosowania Konstytucji (zob. M. Haczkowska: Zasada bezpośredniego stosowania Konstytucji w działalności orzeczniczej sądów, Przegląd Sejmowy 2005 nr 1, s. 57 - 63 i podana tam literatura oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 listopada 2005 r., P 20/04, OTK-A 2005 nr 10, poz. 111). Sąd Najwyższy w powołanych wyżej wyrokach trafnie podnosi, że przedstawione wątpliwości co do konstrukcji zawartej w p.w.u.KOWR były szeroko komentowane w literaturze przedmiotu. Ocena działań ustawodawcy (który na skalę masową posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) powszechnie i jednoznacznie oceniana jest krytycznie (zob.: H. Szewczyk: Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, PiZS 2018 nr 4, s. 20; A. Świątkowski: Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, Palestra 2018 nr 3, s. 9; S. Płażek: Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS 2019 nr 2, s. 24). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny, gdyż stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy. Podnosi się też, że skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal, nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym

zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji. Trudno nie zgodzić się z tymi wypowiedziami, tym bardziej, że wskazana problematyka była już przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego, bowiem model „wygaszania” stosunków pracy nie jest nowym rozwiązaniem. W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54) Trybunał 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). Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno dokonywać się z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą, oraz z poszanowaniem gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2017 r., K1/17, OTK-A 2017, poz. 79).

Powyższy rys klarownie rysuje brak podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 oraz art. 108 § 1 i art. 398²¹ k.p.c.