



Sygn. akt II PSKP 111/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa T. K. i M. M.
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 25 maja 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 26 listopada 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...], XXI Pz [...],

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) nie obciąża strony pozwanej kosztami zastępstwa
procesowego powodów w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy– Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 10 października 2018 r. oddalił powództwa o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy obowiązujących do dnia 31 sierpnia 2017 r. oraz o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy wniesione

przez powodów M. M. i T. K. przeciwko pozwanemu Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W. (dalej jako KOWR lub pozwany).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód T. K. był zatrudniony w Agencji Nieruchomości Rolnych w W. od dnia 1 września 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalisty. Posiada on średnie wykształcenie. Z kolei powód M. M. był zatrudniony w Agencji Nieruchomości Rolnych w W. (dalej jako ANR) od dnia 1 czerwca 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2011 r., a następnie od dnia 1 września 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Głównego Specjalisty w Zespole Prawnym. Ma on wykształcenie wyższe prawnicze.

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (dalej jako ustawa wprowadzająca KOWR), z dniem 1 września 2017 r. została zniesiona ANR (art. 45 ustawy), w której prawa i obowiązki wstąpił KOWR. Na mocy art. 49 ustawy powołano pełnomocnika, którego celem było zorganizowanie KOWR, m.in. w zakresie zapewnienia kadry pracowniczej, bowiem miał on umocowanie do podejmowania czynności związanych z uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami ANR. Wstępne czynności związane z zapewnieniem kadry pracowniczej dla KOWR podejmowała dyrektor biura zarządzania kapitałem ludzkim zatrudniona w ANR. W oparciu o akta osobowe pracowników sporządziła ona listę, na której zamieściła dane osobowe każdego pracownika ANR, jego stanowisko, okres zatrudnienia, wykształcenie, odbyte kursy. Lista zawierała także informację, czy pracownik podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, w tym adnotację o przyczynie podlegania ochronie. W przypadku pełnienia przez pracowników funkcji radnych, lista nie zawierała adnotacji o przynależności partyjnej pracownika. Lista została przekazana pełnomocnikowi powołanemu na podstawie art. 49 ustawy, Z. B.. Dokonał on wyboru pracowników, którym miały być przedstawione propozycje dalszego zatrudnienia w KOWR. Kierował się w tym zakresie wynikającym z ustawy założeniem, że poziom zatrudnienia ma być finalnie niższy o 30%. Wskazując pracowników do dalszego zatrudnienia, pełnomocnik miał na uwadze konieczność wykonywania zadań przez nowy podmiot od dnia 1 września 2017 r. i pod tym kątem dokonywał wyboru

pracowników, oceniając ich przydatność w ramach konsultacji z prezesami ANR i ARR (Agencji Rozwoju Rolnictwa). Powodom nie zostało zaproponowane zatrudnienie w KOWR, wobec czego ich stosunki pracy wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 r. Nie byli oni informowani, dlaczego nie otrzymali propozycji zatrudnienia.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy stwierdził, że z dniem 31 sierpnia 2017 r. ustał byt prawny ANR, czyli pracodawcy powodów. Nowa instytucja - KOWR - nie wstąpiła w miejsce poprzedniego pracodawcy, nie nastąpiło bowiem przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, ale zniesienie ANR i powstanie nowego podmiotu w postaci KOWR. Stosunek pracy każdego z powodów uległ zatem wygaśnięciu. Ustawodawca wprowadził natomiast trzy wyjątki od tej zasady, kreując możliwość zatrudnienia w KOWR dotychczasowych pracowników ANR. W przypadku powodów nie doszło jednak do ziszczenia się warunków tego zatrudnienia (albo inaczej mówiąc: spełniły się przesłanki wygaśnięcia stosunków pracy powodów, określone w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej KOWR). W konsekwencji wygaśnięcie stosunku pracy należało uznać za zgodne z obowiązującymi przepisami prawa.

Rozstrzygając o zasadności roszczeń powodów, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że ich bezzasadność wynikała z dwóch niezależnych od siebie przesłanek. Pierwszą z nich było stwierdzenie, że wobec nieuwzględnienia w przepisach ustawy wprowadzającej KOWR odesłania do Kodeksu pracy, należało przyjąć, że pracownikom ANR, których stosunki pracy zostały wygaszone, nie przysługiwało co do zasady prawo do żądania odszkodowania albo przywrócenia do pracy na podstawie art. 67 k.p. Drugą okolicznością była ocena legalności wygaśnięcia stosunku pracy przez pryzmat zasadności stosowania ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przepisów antydyskryminacyjnych uregulowanych w Kodeksie Pracy oraz dyrektywy 2001/23 w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów i zachowującego tożsamość po przejęciu. W tym zakresie Sąd Rejonowy uznał, że w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy

na mocy przepisu szczególnego nie znajdowały zastosowania kryteria doboru pracowników do zwolnienia, które należy stosować w przypadku rozwiązania stosunków pracy w trybie określonym w powołanej ustawie z dnia 13 marca 2003 r. Można się bowiem posługiwać jedynie wskazówkami wynikającymi z art. 51 ust. 1 ustawy wprowadzającej KOWR. Powodowie nie wykazali jednak, aby wskazówki te w stosunku do nich nie były stosowane. Nic nie wskazywało również, aby niezłożenie powodom propozycji dalszego zatrudnienia było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W kwestii implementacji dyrektywy 2001/23 Sąd pierwszej instancji podniósł zaś, że dyrektywa ta ma zastosowanie tylko do przedsiębiorstw prywatnych i publicznych prowadzących działalność gospodarczą. Tymczasem zarówno KOWR, jak i ANR nie były utworzone w celu prowadzenia działalności gospodarczej (jako działalności głównej czy pobocznej), ale w celu realizowania zadań państwa w zakresie polityki rolnej. Działanie pracodawcy nie naruszało też Konstytucji RP w zakresie opisanym przez powodów. Ocena działań ustawodawcy związanych z doborem trybu przekształcenia organów pozostawała natomiast poza oceną sądu pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 26 listopada 2019 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powodów od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok oraz:

- a) przywrócił powoda T. K. do pracy w pozwanym KOWR na warunkach zatrudnienia obowiązujących w okresie zatrudnienia w ANR,
 - b) zasądził od pozwanego na rzecz powoda T. K. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w kwotach po 10.272,94 zł miesięcznie, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia w przedmiocie przywrócenia do pracy,
 - c) przywrócił powoda M. M. do pracy w pozwanym KOWR na warunkach zatrudnienia obowiązujących w okresie zatrudnienia w ANR,
 - d) zasądził od pozwanego na rzecz powoda M. M. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w kwotach po 11.985,09 zł miesięcznie, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia w przedmiocie przywrócenia do pracy,
- a także rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do stanowiska Sądu pierwszej instancji dotyczącego możliwości zastosowania przepisów Kodeksu pracy o wygaśnięciu stosunku pracy do sytuacji prawnej powodów, Sąd Okręgowy uznał, że stanowisko to jest błędne. Zdaniem Sądu drugiej instancji, nie ulega bowiem wątpliwości, że zastosowanie przepisów art. 67 k.p. nie jest uzależnione wyłącznie do wygaśnięcia stosunku pracy przewidzianego w przepisach Kodeksu pracy, jak argumentował Sąd pierwszej instancji, ale może również opierać się na przepisach szczególnych, o czym wprost stanowi art. 63 k.p. Nie zmienia tego fakt, że w przepisach ustawy wprowadzającej KOWR nie zawarto odpowiedniego odesłania do przepisów Kodeksu pracy, skoro nie jest to akt konkurencyjny w stosunku do przepisów ogólnych prawa pracy. Nie było natomiast zrozumiałe, z jakich przyczyn Sąd pierwszej instancji nadał prymat ustawie wprowadzającej KOWR w zakresie istniejących przepisów, skoro ustawa ta nie niweluje przepisów Kodeksu pracy w zakresie, w jakim określa on prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy (art. 1 k.p.). Prawdopodobnie intencją Sądu Rejonowego było nadanie powyższym rozwiązaniom charakteru pragmatyki służbowej w myśl art. 5 k.p. Tymczasem, nawet jeżeli taki był zamysł Sądu pierwszej instancji, to był on błędny, skoro w myśl art. 5 k.p. „(...) przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami”. Jeśli więc przepisy wprowadzające nie uregulowały kwestii odpowiedzialności pracodawcy względem pracowników w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy, to niewątpliwie art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p. znajdowały odpowiednie zastosowanie.

Odnosząc się merytorycznie do zasadności samych żądań powodów, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności odwołał się do poglądów wyrażonych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, w którym podkreślono, że rozwiązanie zaproponowane w przepisach ustawy wprowadzającej KOWR budzi wiele wątpliwości w zakresie prawidłowości ustanowienia wygaśnięcia umowy o pracę przez przyzmat uzależnienia istnienia stosunku pracy od decyzji osoby trzeciej. Art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej KOWR stanowi bowiem, że w przypadku niezaproponowania do dnia 31 maja 2017 r. zatrudnienia stosunek pracy wygaśnie w dniu 31 sierpnia 2017 r. Przy uwzględnieniu faktu, że KOWR miał powstać dopiero od dnia 1 września 2017 r. (art. 45 ust. 2 ustawy wprowadzającej

KOWR) należało stwierdzić, że zaproponowanie lub niezaproponowanie zatrudnienia odnosiło się do podmiotu jeszcze nieistniejącego i miało dotyczyć osób, które pozostawały stosunku pracy. Taka konstrukcja stanowiła zaś nie tylko odstępstwo od zasady swobody kontraktowej i trwałości zatrudnienia pracowniczego, a nadto wprowadzała konkurencyjny mechanizm względem gwarancji przewidzianych w art. 23¹ k.p., ale przede wszystkim uzależnia wygaśnięcie stosunku pracy od niedokonania określonej czynności przez podmiot trzeci - pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR.

Sąd Okręgowy podzielił w związku z tym zapatrywanie Sądu Najwyższego, że rozwiązanie to, uzależnione od niezaproponowania zatrudnienia, jest sprzeczne z formułą wygaśnięcia stosunku pracy, które z konstrukcyjnego punktu widzenia zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna. Skoro zaś wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie zatrudnienia), 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 ustawy wprowadzającej KOWR posłużył się mechanizmem, który nijak się ma do jego logiczno-formalnego wzorca. Z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej KOWR wynika, że o dalszym zatrudnieniu powodów miał decydować pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR, powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Ustawodawca bilateralną i umowną więź prawną (łączyącą powodów i poprzednika prawnego pozwanego) zdominował zatem schematem o charakterze publicznoprawnym. Pełnomocnik, który nie pozostawał w żadnej cywilnoprawnej relacji z pracodawcą, a tym bardziej z powodami, został wyposażony w uprawnienia odnoszące się do sfery umownej. Pełnomocnik proponował na piśmie zatrudnienie i określał warunki pracy i płacy w KOWR do dnia 31 maja 2017 r. (art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej KOWR), a pracownicy agencji byli zobowiązani do złożenia oświadczeń o ich przyjęciu (art. 51 ust. 5 tej ustawy), przy czym ci, którzy złożyli pozytywne oświadczenie, „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR”.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że na gruncie powyższych przepisów Sąd Najwyższy uznał za zasadne postawienie tezy, że wygaśnięcie stosunku pracy

zaprezentowane w ustawie, mimo że z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru nie mieści się w jej ramach. Można wręcz stwierdzić, że przypisane mu cechy upodabniają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. W tym kontekście nie ma jednak potrzeby stosowania przepisów rangi konstytucyjnej, do czego skłaniała się strona powodowa, skoro prawo powodów do przywrócenia do pracy da się wyprowadzić z przepisów Kodeksu pracy (art. 63 k.p. w związku z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 k.p.). Możliwe stałoby się bowiem rozważenie, czy przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna. W tym zakresie nie było też wykluczone posłużenie się wzorcem typowania do zwolnienia stosowanym przy zwolnieniach z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. Skoro „wygaśnięcie” umowy o pracę zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej, to *per analogiam* rozsądne jest posiłkowanie się zbieżnymi modelami ochronnymi, których niespełnienie skutkuje prawem do roszczeń z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 zdanie drugie k.p.

Sąd Okręgowy podzielił te wywody oraz podkreślił, że art. 51 ust. 9 ustawy wprowadzającej KOWR wprost stanowi, że w przypadku wygaśnięcia (stosunku pracy) lub wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z dotychczasowymi pracownikami ANR i ARR pracownikom tym przysługuje odprawa pieniężna ustalana na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Oznacza to, że niewątpliwie dla oceny zasadności nieprzedłużenia umowy o pracę konieczne jest ustalenie kryteriów doboru do „zwolnienia”, przy czym ze względu na charakter podjętej konstrukcji prawnej trafniejsze byłoby określenie ich jako kryteriów „wygaśnięcia” bądź „podjęcia decyzji o wyborze pracowników do dalszego zatrudnienia”. Decydując się w takich okolicznościach na niezaproponowanie nowych warunków zatrudnienia konkretnemu pracownikowi, należy bowiem zapewnić pracownikowi możliwość obrony przed potencjalnymi praktykami naruszającymi prawo, w tym zasadę równego traktowania czy zasadę niedyskryminacji. Tymczasem przepisy ustawy wprowadzającej nie nakładały na pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR żadnych kryteriów, którymi miałby się on kierować, podejmując decyzję o zaproponowaniu pracownikom likwidowanych podmiotów zatrudnienie w KOWR.

Zakres umocowania do podejmowania decyzji co do zatrudnienia w KOWR był katalogiem otwartym i wiązał pełnomocnika wyłącznie w zakresie, w jakim wskazywał mu główną ideę, którą powinien się kierować, podejmując decyzję o zatrudnieniu pracowników.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Okręgowy stwierdził, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na wyłonienie i zweryfikowanie kryteriów typowania pracowników do zwolnienia, w tym przyczyn, dla których powodowie nie otrzymali propozycji zatrudnienia u pozwanego. Ze względu na to, że decyzja o złożeniu propozycji zatrudnienia była uzależniona od działania pełnomocnika ds. utworzenia KOWR i to pozwany jako główny beneficjent podjętych w ten sposób decyzji powoływał się na ich legalność, to na nim spoczywał ciężar dowodu wykazania, że zastosowane w przypadku powodów kryteria były zgodne z prawem (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pozwany nie wskazał jednak takich kryteriów. Jak wynikało bowiem z zeznań pełnomocnika do sprawa utworzenia KOWR Z. B., miał on kierować się „kryteriami ustawowymi”, mimo że ustawa wprowadzająca KOWR takich kryteriów nie określała. Zdaniem Sądu drugiej instancji, potencjalne kryterium można było wprowadzić wywieść z art. 49 ust. 1 tej ustawy w związku z § 4 ust. 2 pkt 1 zarządzenia nr 10 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 marca 2017 r. w sprawie powołania pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR, który stanowi, że realizując zadania (...) pełnomocnik w szczególności uwzględnia kwalifikacje pracowników przydatne do pracy w KOWR oraz Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, jednakże w tym zakresie świadek Z. B. zeznał jedynie, że uwzględnił to kryterium oraz dodatkowo „mobilność pracownika”, uznając, że kwalifikacje pracowników były porównywalne, wobec czego nałożenie na niego obowiązku redukcji liczby pracowników powodowało, że 30% pracowników będzie niezadowolonych. Dodał, że prowadził w tej kwestii rozmowy z prezesami znoszonych instytucji. Podał też, że brał pod uwagę poza wykształceniem również taki czynnik, jak gotowość do wykonywania obowiązków poza miejscem zamieszkania. Sąd Okręgowy kryterium wykształcenia uznał wszakże za niedoprecyzowane, zwłaszcza że było ono co do zasady zbieżne w poszczególnych grupach pracowniczych. Z kolei co do kryterium „determinacji pracowników do wykonywania zadań, w tym zadań poza miejscem

zamieszkania”, stanął na stanowisku, że było ono nieobiektywne i „lakoniczne” w tym sensie, że mogło zależeć od wielu czynników i być podyktowane przyczynami uznawanymi za dyskryminujące albo niezgodne z prawem.

Z drugiej strony Sąd drugiej instancji zauważył, że dla rozstrzygnięcia sprawy i możliwości zastosowania ochrony prawnej wskazywanej przez powodów konieczne było również rozważenie, czy art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR w zakresie, w jakim niwelował skuteczność sukcesji prawnej w postaci przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.), był dopuszczalny przez pryzmat dyrektywy 2001/23 w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów i zachowującego tożsamość po przejęciu. Nie ulegało bowiem wątpliwości, że przepisem o charakterze *lex specialis* w stosunku do art. 23¹ k.p. jest art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR, w którym ustawodawca, biorąc pod uwagę charakter dokonywanych zmian, w sposób szczególny określił dalszą sytuację prawną pracowników znoszonych jednostek. Dyrektywa 2001/23 gwarantuje pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy przejmowanych przez nowego pracodawcę ochronę uprawnień nabytych z tytułu zatrudnienia. Art. 3 ust. 1 dyrektywy stanowi, że prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejścia zakładu pracy, automatycznie przechodzą w wyniku tego przejścia na przejmującego. Oznacza to tyle, że w miejsce dotychczasowego pracodawcy, stosownie do woli prawodawcy europejskiego, z mocy prawa w istniejący stosunek pracy wstępuje nowy podmiot - pracodawca przejmujący zakład pracy. Stosownie do art. 4 ust. 1 dyrektywy przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu, lub części przedsiębiorstwa lub zakładu nie stanowi samo w sobie podstawy do zwolnienia, czy to przez zbywającego, czy przejmującego. W konsekwencji transfer ten nie może stanowić zasadnej podstawy rozwiązania stosunku pracy. Nie ulega zatem wątpliwości, co słusznie zauważył zresztą Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 lipca 2019 r., II PK 187/18, stwierdzając odstępstwo od zasady przewidzianej w art. 23¹ k.p. i dodając, że powołany przepis ustawy jest konkurencyjny również w stosunku do przepisów prawa UE.

Zasadniczą wątpliwością poruszaną w toku niniejszej sprawy co do możliwości stosowania przepisów dyrektywy do sytuacji prawnej pracowników KOWR i samego KOWR był charakter prawny przekształceń mających w nich miejsce. Sąd pierwszej instancji, podzielając stanowisko pozwanego, stwierdził, że w sprawie dyrektywa 2001/23 nie znajdzie zastosowania ze względu na to, że KOWR oraz ANR nie były utworzone w celu prowadzenia działalności gospodarczej (jako działalności głównej czy pobocznej), ale w celu realizowania zadań państwa w zakresie polityki rolnej. Istotne dla rozstrzygnięcia powyższej kwestii będzie zatem odniesienie się do zakresu zastosowania przepisów. Art. 1 ust. 1 lit. a, b i c dyrektywy stanowi, że ma ona zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia. Przejęcie w rozumieniu niniejszej dyrektywy następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Dyrektywa znajdzie zastosowanie do przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, prowadzących działalność gospodarczą, bez względu na to, czy działają dla osiągnięcia zysku czy nie. Reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej nie stanowi przejęcia w rozumieniu niniejszej dyrektywy. Oznacza to, że dla stwierdzenia zastosowania dyrektywy nie ma znaczenia to, w jakiej części podmiot prywatny czy państwowy podejmuje działalność gospodarczą i czy jest to działalność nakierowana na osiągnięcie zysku czy też nie. Wystarczy bowiem, aby podmiot prowadził taką działalność. Z treści powołanych norm wynika również, że spod przepisów dyrektywy wyłączone są sytuacje obejmujące reorganizację administracyjną organów administracji publicznej lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej.

Sąd Okręgowy podniósł w związku z tym, że wykładni przepisów dotyczących tej kwestii, podsumowującej wcześniejsze orzecznictwo, dokonał Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 6 września 2011 r. w sprawie C-108/10 Ivana Scattolon v. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

Wykładnia ta została dokonana na gruncie wcześniejszej dyrektywy 77/187/EWG, dotyczącej zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w wypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części zakładów, jednakże jej przedmiotem są dokładnie te same określenia jak te, które zawiera obecny art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy 2001/23. Z powołanego judykatu wynika zaś (pkt 42 - 44), że pojęcie „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 77/187 obejmuje każdą jednostkę gospodarczą zorganizowaną w sposób stały, niezależnie od jej formy prawnej i sposobu finansowania. Taką jednostkę stanowi każde połączenie osób i składników pozwalające na prowadzenie działalności gospodarczej, które realizuje określony cel oraz jest dostatecznie zorganizowane i niezależne. *Ad casum* KOWR powstał w miejsce dwóch osób prawnych – ARR i ANR. Powodowie byli zatrudnieni w ANR, której zadania i kompetencje przewidywała ustawa z dnia 19 października 1991 r. o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa (w brzmieniu na dzień 1 września 2017 r., Dz.U. z 2016 r., poz. 2260) oraz ustawa z dnia 11 kwietnia 2003 r. o kształtowaniu ustroju rolnego (w brzmieniu na 1 września 2017 r., Dz.U. z 2016 r., poz. 2260). Powyższe ustawy regulowały zakres kompetencji, zadań i uprawnień powyższego podmiotu w ramach jego funkcjonowania. Z treści powołanych przepisów wyłaniał się jednak odmienny, aniżeli postuluje to strona pozwana, obraz działalności ANR. Określona ustawowo organizacja oraz sposób prowadzenia działalności prowadzi bowiem do wniosku, że ANR jako państwowa osoba prawna to podmiot posiadający samodzielność gospodarczą i finansową. Poza licznymi przykładami samodzielności decyzyjnej w sferze powierzonego majątku, agencja posiadała liczne uprawnienia przewidziane dla podmiotów gospodarczych i tak mogła udzielać poręczeń i gwarancji kredytowych (art. 23 ust. 1 ustawy), dokonywać sprzedaży wymagalnych wierzytelności agencji w przypadku trwałej utraty przez jej dłużników zdolności do spłaty zadłużenia (art. 23b ustawy), zaciągać kredyty (art. 24 ust. 1 ustawy), jak również nabywać nieruchomości na własność Skarbu Państwa (art. 32a ust. 1 ustawy).

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że sposób ustanowienia kompetencji ustawowych cechował się przyznaniem ANR szerokiego zakresu samodzielności, który jest niezbędny do prowadzenia działalności gospodarczej. Jak wynikało z

treści ustawy gospodarowanie mieniem zostało poddane zasadom obowiązującym w gospodarce rynkowej. Tym samym niewątpliwie odstąpiono od stosowania w gospodarowaniu nieruchomościami metod administracyjnoprawnych przejawiających działania państwa na rzecz instrumentów cywilnoprawnych. W ramach kompetencji ANR miała prawo do wykonywania uprawnień wynikającego z prawa własności i innych praw rzeczowych, w odniesieniu do określonego w ustawie mienia. Agencja występowała w obrocie prawnym w imieniu własnym jako podmiot danego prawa, działający według reguł prawa cywilnego. Wykonywanie zarządu cudzym majątkiem, jeżeli jest dokonywane w sposób zorganizowany i ciągły oraz ma charakter zarobkowy, co niewątpliwie ma miejsce w przypadku wykonywania przez ANR zadań, stanowi zaś działalność gospodarczą. Powyższa działalność była bowiem realizowana poprzez odpłatne czynności prawne, przewidujące ekwiwalentne świadczenia wzajemne spełniane przez kontrahentów agencji w ramach obrotu gospodarczego (np. czynsz dzierżawny, cena zakupu mienia). Tak również traktował ją ustawodawca, kwalifikując tak uzyskane dochody, stosownie do art. 20c ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa, jako gospodarkę finansową związaną z gospodarowaniem mieniem Zasobu - przychodami z gospodarowania mieniem Zasobu. Nie ulegało zatem wątpliwości, że powyższa działalność powinna zostać uznana za działalność gospodarczą w rozumieniu dyrektywy 2001/23. Cechą przemawiającą za uznaniem działalności ANR o charakterze gospodarczym był również sposób prowadzenia uczestnictwa w obrocie. Nie ulegało bowiem wątpliwości, że podmiot ten zawierał umowy cywilnoprawne z innymi podmiotami, związane z gospodarowaniem (np. dzierżawa) i zbyciem przejętego majątku (art. 38 ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa), tego rodzaju praktyka na gruncie przepisów prawa europejskiego również była uznawana za przejaw działalności gospodarczej na gruncie Dyrektywy Rady 2006/112/WE z dnia 28 listopada 2006 r. w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej (por. wyrok TS z dnia 4 grudnia 1990 r. w sprawie W. M. van Tiem v Staatssecretaris van Financiën, C-186/89, ECLI:EU:C: 1990:429). Do wykonywania powyższych zadań ANR mogła korzystać również z reklamy przez zamieszczanie odpowiednich ogłoszeń w prasie o zasięgu

co najmniej wojewódzkim, co oznaczało, że w przypadku wydzierżawienia i najmu nieruchomości, z wyłączeniem najmu lokali mieszkalnych, przy sprzedaży nieruchomości mogła posługiwać się działaniami marketingowymi (art. 38 ust. 2 i art. 28 ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa). Okolicznościami przemawiającymi za uznaniem prowadzenia przez ANR działalności gospodarczej było również bezsporne stosowanie przez tę agencję przepisów ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych oraz rozliczanie się z danin publiczno-prawnych od nieruchomości, w tym również na terenie W..

Sąd Okręgowy nie podzielił zatem stanowiska pozwanego, jakoby wobec przejęcia w ramach części kompetencji przez ANR, a następnie KOWR uprawnienia do wydawania decyzji administracyjnych, jak dla przykładu w sprawach przejmowania nieruchomości rolnych na własność Państwa (art. 58 ust. 2 ww. ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. w związku z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 11 kwietnia 2003 r. o kształtowaniu ustroju rolnego), zniesienie ANR i powołanie KOWR stanowiło reorganizację administracyjną organów administracji publicznej lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej. Taką kwalifikację można byłoby bowiem przypisać przejęciu obejmującemu wyłącznie funkcje o charakterze administracyjnym, a więc dotyczące jednostek nieprowadzących działalności gospodarczej. Wbrew stanowisku pozwanego, zakres uprawnień ustawowych wynikających z ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa nie odnosił się wyłącznie do sytuacji nieruchomości „postPGRowskich”. Zakres kompetencji ustawowych w zakresie powierzonego mienia, jak również samej działalności, którą w ocenie Sądu Okręgowego należało uznać za przejaw działalności gospodarczej, był znacząco większy, aniżeli wskazany przez pozwanego. Oceny odnoszącej się do prowadzenia działalności gospodarczej przez poprzednika pozwanego nie podważała również zmiana przewidzianych z art. 92 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. Przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych (Dz.U. Nr 157, poz. 1241). Co prawda w związku z wprowadzeniem powyższej nowelizacji ANR stała się agencją wykonawczą w myśl przepisów ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. Nr 157, poz. 1240 ze zm.), jednakże definicja ustawowa agencji wykonawczej (rozumianej jako państwowa osoba prawna

tworzona na podstawie odrębnej ustawy w celu realizacji zadań państwa) zasadniczo nie zmienia charakteru agencji przewidzianego w ustawie o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa, z której również wynikało, że ANR jest państwową osobą prawną utworzoną na podstawie ustawy i realizuje zadania wynikające z polityki państwa (art. 3 i 6 ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa). Nie sposób również uznać, że fakt, iż agencja stała się częścią sektora finansów publicznych, nie wpływał na ocenę tego, że stanowiła ona podmiot publiczny. Należało też w końcu zaznaczyć, że z samych przepisów ustawy o finansach publicznych wynika, że jednostki zaliczane do tego sektora mogą prowadzić działalność gospodarczą i posiadać status przedsiębiorcy (art. 35, art. 42 ust. 4 ustawy o finansach publicznych). Na powyższą konkluzję nie mogła wpłynąć również argumentacja pozwanego odnosząca się do reorganizacji ANR wskutek wprowadzenia jej statutu rozporządzeniem Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 5 grudnia 2011 r. w sprawie nadania statutu Agencji Nieruchomości Rolnych (Dz.U. Nr 262, poz. 1567). Wprowadzony statut zasadniczo nie zmieniał kompetencji ustawowych ANR. Wpływał on na strukturę organizacyjną poprzednika prawnego pozwanego przez wydzielenie w ramach tejże struktury organu agencji - Prezesa oraz struktur organizacyjnych Biura Prezesa oraz oddziałów terenowych Agencji (§ 3 i 4 załącznika do rozporządzenia). Sąd Okręgowy podzielił także w omawianym zakresie zapatrywanie powoływanych przez powodów orzeczeń Naczelnego Sądu Administracyjnego, z których wynika słuszny wniosek, że ANR przekazano gospodarowanie nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa w zasadzie tylko w zakresie uprawnień właścicielskich realizowanych metodami cywilnoprawnymi z nielicznymi wyjątkami, kiedy upoważniono Prezesa Agencji do wydawania decyzji administracyjnych.

Sąd drugiej instancji uznał ponadto, że w okolicznościach faktycznych sprawy została spełniona również kolejna przesłanka stosowania dyrektywy 2001/23, to jest zachowanie tożsamości przez przejmowaną jednostkę gospodarczą. Następca prawny ANR powstał na mocy ustawy wprowadzającej KOWR, która weszła w życie z dniem 1 września 2017 r. Stosownie do art. 2 ust. 1 ustawy o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa KOWR jest zaś państwową osobą prawną będącą agencją wykonawczą w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia

2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2017 r., poz. 2077 oraz z 2018 r., poz. 62). W myśl art. 9 ustawy KOWR realizuje zadania wynikające z polityki państwa, w szczególności w zakresie wdrażania i stosowania instrumentów wsparcia rolnictwa, aktywnej polityki rolnej oraz rozwoju obszarów wiejskich. Zachowuje on wyraźne wyodrębnienie w zakresie organów posiadających uprawnienia do wydawania decyzji od sfery, która stanowi przejaw prowadzonej działalności gospodarczej. Przejęcie personelu i wykonywanych przez niego czynności, nawet jeżeli wchodzi w zakres administracji publicznej, nie może spowodować z kolei wyłączenia tej jednostki z zakresu stosowania dyrektywy 77/187. Przeciwny wniosek byłby sprzeczny ze stanowiskiem, zgodnie z którym każde dostatecznie zorganizowane i niezależne połączenie osób i składników pozwalających na prowadzenie działalności gospodarczej, które realizuje określony cel, stanowi „przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 77/187, niezależnie od jego formy prawnej i sposobu finansowania. W rezultacie, zakres wyrażen „reorganizację struktur administracji publicznej i „przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej” jest ograniczony do wypadków, w których przejęcie dotyczy działalności stanowiącej wykonywanie prerogatyw władzy publicznej. Nie ma natomiast argumentów uzasadniających pogląd, że pracownicy sektora publicznego, podlegający ochronie jako pracownicy na mocy prawa krajowego i będący przedmiotem przejęcia przez nowego pracodawcę w ramach administracji publicznej, nie mogą korzystać z ochrony ustanowionej dyrektywą 77/187 wyłącznie dlatego, że przejęcie to dokonane jest w ramach reorganizacji administracji.

W konkluzji Sąd Okręgowy stwierdził że dyrektywa 2001/23 znajdowała zastosowanie w sprawie, a powodowie słusznie zarzucali rozstrzygnięciu Sądu pierwszej instancji naruszenie art. 23¹ § 1 k.p. w związku art. 1 i 3 ust. 1 tej dyrektywy. Art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej KOWR w zakresie, w jakim jest konkurencyjny dla przepisów stanowiących o przejściu zakładu pracy uregulowanych w powołanej dyrektywie nie mógł stanowić podstawy rozwiązania z powodami stosunków pracy w związku z faktem, że przeprowadzona reorganizacja była w istocie przejściem przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy (art. 4 ust. 1 dyrektywy).

Dlatego należało stwierdzić, że wygaśnięcie umów o pracę naruszało przytoczone w powyższym uzasadnieniu dwa reżimy prawne – to jest w zakresie, w jakim wygaśnięcie stosunku prawnego w istocie stanowiło konstrukcję prawną analogiczną dla wypowiedzeń umów o pracę, a pracodawca nie wykazał obiektywnych i sprawdzalnych przyczyn nieprzedstawienia powodom nowych warunków zatrudnienia, jak również w zakresie, w jakim likwidacja ANR i utworzenie KOWR stanowiło w istocie przejście przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy 2001/23, a wygaśnięcie stosunków pracowniczych przewidziane w art. 51 ust. 7 pkt 3 było wprost sprzeczne z treścią art. 4 ust. 1 dyrektywy. Wobec powyższego zgłoszone w niniejszej sprawie roszczenia o przywrócenie do pracy zasługiwały na uwzględnienie na podstawie art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 k.p. Pozwany nie zgłaszał wątpliwości co do możliwości reaktywowania stosunku pracowniczego powodów, co ze względu na stwierdzone przez Sąd Okręgowy przejście przedsiębiorstwa i odpowiedzialność pozwanego wynikającą z sukcesji uniwersalnej nie budziło większych wątpliwości. Struktury organizacyjne pozwanego zawierają zresztą jednostki analogiczne do struktur organizacyjnych, w których zatrudnieni byli powodowie przed wygaśnięciem.

Wobec uwzględnienia roszczeń o przywrócenie do pracy w związku z naruszającym przepisy prawa wygaśnięciem stosunku pracy na uwzględnienie zasługiwały również żądania powodów o zapłatę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 67 zdanie drugiej k.p. w związku z art. 57 § 2 k.p. W sprawie nie budziło bowiem wątpliwości Sądu Okręgowego, że powodowie podlegali szczególnej ochronie prawnej jako radni na podstawie art. 25 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym.

Pozwany Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 26 listopada 2019 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów postępowania w sposób mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie, to jest:

1) art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 3 k.p. i art. 31 § 1 k.p. w związku z art. 33 k.c. w związku z art. 45 ust. 2 oraz art. 51 ust. 6 i 7 ustawy wprowadzającej KOWR oraz art. 2 ust. 1 ustawy o KOWR, art. 460 k.p.c. oraz art. 477 k.p.c. w

związku z art. 194 § 1 k.p.c., przy niewłaściwym zastosowaniu art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c., przez niezwrócenie uwagi na fakt nierozpoznania istoty sprawy i wydania wyroku w stosunku do podmiotu, któremu nie przysługuje legitymacja materialna i procesowa, co nastąpiło na skutek wadliwego przyjęcia biernej legitymacji procesowej po stronie pozwanej, a w konsekwencji prowadzenia postępowania w zakresie rozstrzygania żądania obciążenia pozwanego konsekwencjami działania, którego nie dokonał ani sam pozwany, ani jego poprzednicy prawni, mimo przyjęcia, iż dokonane działania nie były działaniami pracodawcy;

2) art. 316 § 1 k.p.c. oraz art. 9 § 1 k.p. i art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1, art. 50 ust. 1 oraz art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej KOWR, przez orzeczenie o roszczeniach powodów nie wedle stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku, ale przez odniesienie się do stanu nieistniejącego ani w dacie wydania wyroku, ani nawet w dacie zainicjowania postępowania w sprawie, przez co wydany wyrok stworzył pomiędzy powodami a pozwanym całkowicie nowy stosunek prawny na niejasnych warunkach, bez wyjaśnienia, co legło u podstaw takiego orzeczenia;

3) art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. (dawniej art. 387 § 2¹ k.p.c.) w związku z art. 382 k.p.c., ewentualnie art. 327¹ § 1 k.p.c. (dawniej 328 § 2 k.p.c.) w związku z art. 391 ust. 1 k.p.c. (zapewne chodziło skarżącemu o § 1), a także art. 316 § 1 k.p.c., przez zaprezentowanie przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu niekompletnych ustaleń, przy pominięciu szeregu okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, w którym to zakresie Sąd drugiej instancji nie zmienił ani nie zakwestionował ustaleń Sądu pierwszej instancji, lecz nie wziął tych ustaleń pod uwagę, doprowadzając do powstania istotnych sprzeczności i pominięcie ważkich ocen prawnych, które winny były być zgodnie z praktyką jurydyczną w uzasadnieniu sformułowane celem umożliwienia kontroli rozumowania Sądu drugiej instancji przez Sąd Najwyższy, w szczególności przez:

a) wskazanie, że powodowie nie wykazali co prawda, że naruszono w stosunku do nich zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ale było to „jednak zbyt ciche”, ponieważ Sąd Okręgowy przyjął, że powodom *de facto* wypowiedziano stosunek pracy, w wyniku czego to pracodawca, jako „główny beneficjent” trybu z

art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR miał obowiązek wykazać, że przyczyna „wypowiedzenia” była obiektywna i uzasadniona, który to wniosek Sąd Okręgowy wyprowadził, stanowczo zbyt daleko rozszerzając krytykę *de lege ferenda* zawartą w wyroku Sądu Najwyższego w sprawie III PK 126/18, przyjmując, że tryb określony w art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR jest analogiczny do wypowiedzenia umowy o pracę i powinien skutkować „analogicznymi gwarancjami”, bez wskazania - poza odwołaniem się do wyroku III PK 126/18 - ani dlaczego *de facto* odmawia zastosowania ustawy zgodnie z jej brzmieniem, a nadaje przepisom brzmienie zgoła odmienne od zawartego w ustawie ani jak daleko tę analogię rozciąga, jakie przepisy i dlaczego stosuje wprost, jakim modyfikacjom poddaje te, których wprost nie zastosował, i jaki w ogóle wzorzec postępowania zastosował do oceny roszczeń powodów, które to elementy można jedynie szczątkowo zrekonstruować, zestawiając fragmenty cytowanych przez Sąd Okręgowy orzeczeń z sentencją wyroku, co znacząco utrudnia, a w pewnym zakresie wręcz uniemożliwia merytoryczną polemikę z zaskarżonym orzeczeniem,

b) brak wyводу co do kwestii oceny prawnej instrumentu warunkowego wygaśnięcia stosunku pracy, rozumianego jako wygaśnięcie stosunku pracy, którego skutek uzależniony jest od czynności prawnej, w którym to zakresie Sąd Okręgowy oparł się w zasadzie w całości na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, pomijając wcześniejszą, liczącą sobie bez mała dwie dekady linię orzeczniczą Sądu Najwyższego, która sugerowałaby dokonanie odmiennej oceny - nie jest przy tym jasne, z uwagi na brak odniesienia się do tej tematyki, jak Sąd Okręgowy przyjął zastosowaną ocenę, niewynikającą z przywoływanych na jej poparcie poglądów judykatury, że w istocie instrument przewidziany w art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR nie jest warunkowym wygaśnięciem stosunku pracy, a w istocie wypowiedzeniem stosunku pracy. Sąd Okręgowy przyjął przy tym formułę, w której wywód prawny zastąpiony został przez cytaty z judykatury, brak natomiast zasadniczych elementów, które wiązałyby dokonaną ocenę z realiami niniejszej sprawy w zakresie, który pozwoliłby ustalić jak - w sytuacji odmowy przez Sąd zastosowania ustawy - i z jakich racji zrekonstruowano wzorzec postępowania, który został później poddany kontroli w świetle ustalonego stanu faktycznego,

c) brak wyводу podążającego za oceną, że do roszczeń powodów należało zastosować *per analogiam* ochronę wypracowaną na gruncie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, czy też w trybie zwolnień grupowych, jak dalece ta analogia ma sięgać, bez krytycznej analizy skutków zastosowania tej postulowanej ochrony wprost. Sąd Okręgowy nie przedstawił przy tym - poza oparciem się na poglądach judykatury w nieanalogicznych sprawach - jak odnieść rozumowanie zawarte w przywołanych stanowiskach do ocen, w zakres których wchodziło obciążenie pozwanego ciężarem dowodu wykazania przyczyn zdarzeń, które z uwagi na treść przepisów prawa nie były rejestrowane i utrwalane, a które zaszły zanim pozwany rozpoczął swoje istnienie,

d) brak wyvodu, który wskazywałby na to, w jaki sposób Sąd drugiej instancji przyjął za uzasadnione roszczenie o przywrócenie powodów do pracy na warunkach, które nie istnieją i opierają się na uchylonych aktach prawnych w stosunku powodów z jednostką, która już nie istnieje, w wyniku czego dla powodów przewidziano zupełnie inne warunki pracy (stanowiska oraz wynagrodzenie) niż obowiązujące jakichkolwiek pracowników pozwanego, ze szczególnym pominięciem faktu, iż powód T. K. w ogóle nie mógł u pozwanego piastować stanowiska głównego specjalisty, ponieważ nie posiadał wymaganego wykształcenia, a obydwaj powodowie znaleźli się wskutek zapadłego orzeczenia w dużo bardziej korzystnej sytuacji niż znaleźliby się, gdyby złożono im propozycje zatrudnienia (co - pozwany domniemywa, albowiem nie rozwinęto w uzasadnieniu kwestii stosowania *per analogiam* ochrony przed wypowiedzeniem - byłoby w świetle oceny Sądu Okręgowego zachowaniem zgodnym z prawem);

4) art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 385 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. i art. 378 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 231 k.p.c. oraz art. 6 k.c., a uzupełniając art. 217 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c., art. 299 k.p.c., art. 233 § 1 i 2 k.p.c., a także art. 232 k.p.c., 234 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. oraz art. 30 § 4 k.p., a w konsekwencji art. 379 pkt 5 k.p.c., przez przyjęcie w sprawie, że pozwanego obciąża ciężar wykazania, że nie naruszył prawa, przy dokonaniu oceny, że materiał zebrany w sprawie jest wystarczający do wydania rozstrzygnięcia w oparciu o to założenie, mimo tego, iż w rzeczywistości podstawy faktyczne pozwu wskazane zgodnie z dyspozycją art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c. nie pozwalały na taką

konstatację, a Sąd Okręgowy wadliwie zastosował w sprawie rozkład ciężaru dowodu typowy dla wypowiedzenia umowy o pracę, które wymaga - na zasadzie art. 30 § 4 k.p., wskazania obiektywnej, uzasadnionej przyczyny.

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, przez ich błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że normy zrekonstruowane na podstawie tych przepisów mają brzmienie odmienne od tego, którego przyjęcie nakazywałaby prawidłowa rekonstrukcja i wykładnia tych norm, z zastrzeżeniem sprzeczności i niejasności wyводу prawnego uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia zarzuconego w „ust.1 pkt 3” w zakresie:

1) błędnej wykładni art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej KOWR, a także art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., przez przyjęcie na kanwie tych regulacji, samodzielnie oraz w powiązaniu z zasadami wynikającymi z art. 8 k.p. oraz art. 11³ k.p., że:

a) za naruszenie przepisów, w którym to zakresie Sąd wykreował pozaustawowe kryteria oceny i przyjął koncepcję „roszczenia zbliżonego do wynikającego z procesu wypowiedzenia stosunku pracy w wyniku zwolnień grupowych”, *post factum*, przy przyjęciu, że pełnomocnik ds. utworzenia KOWR był organem władzy publicznej, a nie reprezentantem pracodawcy, ponosi odpowiedzialność pracodawca, który w tym czasie nie istniał, względnie jego poprzednicy prawni, którzy na ich podstawie nie dokonywali czynności innych niż techniczne, ponieważ powodowie winni byli otrzymać propozycje dalszego zatrudnienia - przy braku wskazania, w jaki sposób poprzedni pracodawca (ANR) stał się stroną tych roszczeń,

b) przepisy te przenoszą ciężar dowodu na pracodawcę, który winien wykazać, jakimi „kryteriami” kierował się przy doborze pracowników, mimo że ani pracodawca takiego wyboru nie dokonywał, ani przepisy nie przewidywały żadnych kryteriów, a w konsekwencji, zachowanie zgodne z prawem wedle oczekiwania Sądu wymagałoby naruszenia prawa i realizacji trybu z art. 51 ust. 3-7 ustawy wprowadzającej KOWR w sposób odmienny od wymaganego przez te przepisy i dla podjęcia skutecznej obrony wymagałyby dokonania czynności niewymaganych przepisami prawa dwa lata przed zakończeniem procesu,

c) możliwe jest arbitralne wykreowanie przez Sąd *meriti* bliżej niesprecyzowanej normy na potrzeby niniejszego procesu przez zrównanie wprost trybu z art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR i wypowiedzenia umowy o pracę w trybie zbliżonym lub analogicznym do instytucji zwolnień grupowych na zasadzie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, mimo tego, że tryb z art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR stanowił procedurę doboru pracowników do zatrudnienia w nowej jednostce, nie zaś procedurę doboru pracowników „do zwolnienia”, jak to przyjął Sąd *meriti* odmawiając zastosowania ustawy;

2) błędnej wykładni art. 67 w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 45 § 1 i 3 k.p., art. 47 k.p. oraz art. 44 k.p. w związku z art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej KOWR, a także art. 56 § 1 k.p., przez przyjęcie - w oparciu o wywód zawarty w wyroku Sądu Najwyższego w sprawie III PK 126/18, dalej idących wniosków niż wynikające z tego orzeczenia, o „wadliwości konstrukcyjnej” warunkowego wygaśnięcia stosunku pracy przewidzianego w art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR w sytuacji, w której judykatura od bez mała dwóch dekad dopuszczała stosowanie przez ustawodawcę instrumentu warunkowego wygaśnięcia stosunku pracy, a wyrok w sprawie III PK 126/18 stanowi w tym zakresie jure *novum* i nie powinien być stosowany bezkrytycznie, a tym bardziej - jak to uczynił Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku - nierozszerzające, zwłaszcza mając na uwadze, iż orzeczenie to nie ma samodzielnie mocy prawnej i nie było wystarczające, aby odstąpić od stosowania ustawy, a już zwłaszcza nie przez nadanie przepisom w niej zawartym brzmienia wprost sprzecznego z literalnym. Wskazać należy, że z omawianego wadliwego procesu wykładni Sąd Okręgowy wyprowadził bardzo daleko idące wnioski, naruszając tym samym szereg innych przepisów prawa, w tym:

a) art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 zdanie drugie k.p., art. 2, art. 7, art. 176 ust. 2, art. 177, art. 178 ust. 1 Konstytucji RP, przy szczególnie rażącym naruszeniu art. 8 ust. 2 w związku z art. 188 oraz art. 10 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, przez odmowę zastosowania art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR i przyjęcie, że w istocie należy roszczenia powodów rozpatrywać z perspektywy tego, czy

„przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna” - Sąd Okręgowy dokonał zatem zrównania trybu warunkowego wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa do jego wypowiedzenia przez jedną ze stron stosunku pracy, w ten sposób nie tylko rozszerzając ustawowe zastosowanie tej drugiej w trybie normalnie przewidzianym dla luki w prawie, ale wkraczając w kompetencje zastrzeżone dla ustawodawcy i uznając roszczenie powodów za a priori uzasadnione, ponieważ przyczyn niezłożenia propozycji zatrudnienia powodom nie wskazano - brak bowiem było w ustawie wprowadzającej KOWR takiego wymogu, a nie przewidywały go również żadne inne przepisy stosujące dokładnie ten sam instrument w historii porządku prawnego III RP,

b) art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 45 § 1 i 3 k.p., art. 47 k.p. oraz art. 44 k.p., w związku z art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej KOWR, przez przyjęcie, wbrew utartej linii interpretacyjnej wynikającej z utartej praktyki jurydycznej funkcjonującej od wielu dekad, znajdującej szczególnie wyraźny wyraz w uzasadnieniu uchwały Pełnego Składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2006 r., III CZP 84/05, gdzie wskazano, że „wykładnia powinna więc uwzględniać takie odczytanie przepisu, które pozwoli na uznanie, że realizuje on społeczne oczekiwania i pozostaje w zgodności z Konstytucją, jednak w drodze interpretacji nie można nadać mu innego znaczenia niż to, na które wprost wskazuje jego treść, a za odmiennym rozumieniem nie przemawiają inne metody” - tymczasem Sąd Okręgowy w sprawie niniejszej, rozszerzając wykład aksjologiczny i krytykę *de lege ferenda* zawartą w wyroku Sądu Najwyższego w sprawie III PK 126/18 odnoszącą się do równego traktowania w zatrudnieniu w sytuacji, w której pracownik uprawdopodobnił nierówne traktowanie, doszedł do przekonania, wbrew linii orzeczniczej wynikającej z orzecznictwa Sądu Najwyższego, której wyrazem był wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r. w sprawie o sygn. akt II PK 58/09 (OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124, OSP 2011 nr 12, poz. 131), że w istocie to pracodawca - *post factum* - ma wykazać, z jakich powodów inny podmiot niebędący jego reprezentantem nie zaproponował powodom zatrudnienia i obarczył pracodawcę konsekwencjami tego faktu, wprowadzając tym samym koncepcję wstecznej odpowiedzialności za czynności, które nie mogły być w trybie ustawowym dokonane - wymagając od

pracodawcy (i zewnętrznego w stosunku do niego podmiotu) wykonania dla swej obrony czynności, które nie były wymagane przepisami prawa, a w konsekwencji stanowiłyby wadliwą w sferze obowiązków wynikających z ustawy realizację dyspozycji normy prawnej;

3) błędnej wykładni art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej KOWR, a także art. 56 § 1 k.p. w powiązaniu z - bądź art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że dla oceny zasadności roszczenia należy poczynić założenie o rozkładzie ciężaru dowodu w ten sposób, że to pozwany ma wykazać, że nie naruszył prawa - przy czym Sąd Okręgowy przyjął, że choć „oczywiście” kryteria doboru nie muszą zostać zakomunikowane pracownikom zawczasu (ponieważ ustawa żadnych kryteriów nie przewidywała), winny one być wykazane w toku postępowania sądowego pod rygorem przyjęcia domniemania, jakie to były przyczyny (jak to uczynił Sąd Okręgowy na s. 20 uzasadnienia zaskarżonego wyroku), gdzie argumentacja ta i tak *de facto* prowadzi do wniosku, że aby podjąć skuteczną obronę w sprawie, wymagane było zarejestrowanie i utrwalenie - wbrew przepisom art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR - przyczyn niezłożenia konkretnej osobie propozycji zatrudnienia, bez tego bowiem późniejsze wykazanie, jaka to była przyczyna, jest w oczywisty sposób niemożliwe, mając na uwadze upływ czasu oraz fakt, iż mowa o bez mała 3 tysiącach pracowników poddanych analizie;

4) błędnej wykładni art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1 i 2 oraz art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej KOWR, 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. w związku z art. 58 k.p. oraz art. 60 k.c. i art. 3 k.p., art. 31 § 1 k.p. w związku z art. 45 ust. 2 ustawy wprowadzającej KOWR oraz art. 2 ust. 1 ustawy o KOWR, przy niewłaściwym zastosowaniu art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c., przez przyjęcie, że odpowiedzialność pracodawcy wynika z faktu, iż był „głównym beneficjentem” czynności organu o charakterze zewnętrznym do pracodawcy - pełnomocnika ds. utworzenia KOWR - z jednoczesnym przyjęciem, że obecna jednostka - KOWR - „przejęła” te roszczenia na podstawie reguł sukcesji, bez wyjaśnienia, w jaki sposób nabyła je jednostka pierwotna – ANR;

5) błędnej wykładni art. 23¹ § 1 k.p. w związku z art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1 i 2 oraz art. 51 ust. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 i 10 ustawy wprowadzającej KOWR,

a także art. 67 k.p., art. 63 k.p., art. 56 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 lit. c, art. 1 ust. 1 lit. a i b w związku z art. 3 ust. 1 i 4 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 przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, a także art. 3 ust. 1, art. 5 ust. 1-7, art. 6 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 i 4, art. 20c ust. 1 pkt 1, art. 23 ust. 1, art. 23b, art. 24 ust. 1-3, art. 28, art. 32a ust. 1, art. 38 ust. 2, art. 58 ust. 2 ustawy z dnia 19 października 1991 r. o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa (w brzmieniu na dzień 1 września 2017 r., Dz.U. z 2016 r., poz. 2260) oraz art. 3 ust. 4, art. 3a ust. 1-4 i art. 3b ust. 1-5, art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 11 kwietnia 2003 r. o kształtowaniu ustroju rolnego (w brzmieniu na 1 września 2017 r., Dz.U. z 2016 r., poz. 2260) oraz art. 18, art. 35 i art. 42 ust. 4 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. Nr 157, poz. 1240 ze zm.), przez przyjęcie, że:

a) ANR, a za nią KOWR nie podlegają wyłączeniu ze stosowania tej dyrektywy z uwagi na status państwowych agencji wykonawczych, a przeciwnie - podlegają jej bezpośrednio, przy pominięciu, że ani ANR, ani KOWR nie miały, nie mają i nie mogą mieć statusu przedsiębiorcy, a zbiór ich zadań, stanowiących w całości zadania wynikające z realizacji polityki państwa, nie stanowi przedsiębiorstwa w rozumieniu prawa europejskiego, z pominięciem faktu, że „działalność” Agencji w sferze dysponowania Zasobem Własności Rolnej Skarbu Państwa stanowiła nie obrót na wolnym rynku w warunkach konkurencyjnej działalności, ale emanację polityki państwa w sferze zastrzeżonej do wyłącznych kompetencji Państwa Członkowskiego i nie była prowadzona w warunkach konkurencyjnych, lecz stanowiła przejaw ingerencji władzy publicznej w sferę gospodarowania zasobem naturalnym - surowcem o skończonej dostępności, o znaczeniu publicznym, podyktowaną kryterium realizacji polityki państwa, nie zaś działalność wolnorynkową. Sąd Okręgowy przy tym wadliwie przypisał istotność okoliczności, że działania te były realizowane w reżimie cywilnoprawnym, podczas gdy okoliczność ta nie odgrywa dla ww. oceny zasadniczego znaczenia, istotny jest bowiem cel czynności i jej osadzenie ustrojowe, nie zaś formuła prawna jej realizacji,

b) agencja wykonawcza może prowadzić działalność gospodarczą - z uwagi na treść art. 35 i art. 42 ust. 4 ustawy o finansach publicznych, podczas gdy art. 35 nie odnosi się do zakresu rozpoznania sprawy, a art. 42 ust. 4 wyraźnie rozgranicza jednostki prowadzące działalność gospodarczą i agencje wykonawcze, które takiej działalności nie prowadzą, i przepis ten należy połączyć z art. 18 powołanej ustawy, który wyraźnie stanowi, iż „Agencja wykonawcza jest państwową osobą prawną tworzoną na podstawie odrębnej ustawy w celu realizacji zadań państwa”, co odróżnia agencję od np. instytucji gospodarki budżetowej, które swoje wyodrębnione zadania wykonują odpłatnie i wypracowują zysk na warunkach wolnorynkowych, konkurencyjnych i poddających się czynnikom rynkowym, nie zastrzeżonym do wyłącznej kompetencji polityki Państwa Członkowskiego,

c) roszczenie o przywrócenie do pracy jest usprawiedliwione przy pominięciu, że art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23 nie stoi na przeszkodzie zwolnieniom z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia, bez analizy, czy w sprawie takowe wystąpiły,

d) przy pominięciu, że jeden z powodów – M. M., nie wykonywał żadnych czynności w ramach gospodarowania Zasobem Własności Rolnej Skarbu Państwa, a zatem nawet gdyby przyjąć za uzasadnione sformułowane przez Sąd Okręgowy tezy, to powód ten nie był pracownikiem zespołu zorganizowanych składników, który w świetle dyrektywy transferowej został uznany przez Sąd Okręgowy za przedsiębiorstwo, które nabył KOWR. Sąd Okręgowy, przyjmując, że przedsiębiorstwem w rozumieniu dyrektywy transferowej była zorganizowana część Agencji Nieruchomości Rolnych związana z gospodarowaniem Zasobem, orzekł bowiem na tej samej podstawie o roszczeniu powoda, który w zakres tego „przedsiębiorstwa” nie wchodził, a w konsekwencji - nie wykonywał działalności o charakterze gospodarczym;

6) niewłaściwego zastosowania art. 6 ust. 1 dyrektywy 2001/23 w związku z art. 45 § 1 i 3 k.p. oraz art. 47 k.p., a także art. 9 § 1 k.p., przez przyjęcie - przy zastrzeżeniu zarzutów z pkt 5 - że choć „przedsiębiorstwo” o którego przejęciu Sąd Okręgowy orzekł utraciło swój status, a obowiązujące weń akty autonomiczne prawa pracy wygasły w wyniku utraty bytu przez jednostkę je ustanawiającą, a obecnie zbiór wykonujący te zadania jest regulowany odmiennie

niż u poprzednika prawnego pozwanego, to warunki pracy i płacy zostają zachowane na takich samych zasadach i warunkach, jakie istniały przed przejęciem na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub układu, w konsekwencji czego powodów przywrócono nie na poprzednich warunkach pracy i płacy, uwzględniających zmiany organizacyjne wywołane przepisami prawa, a na warunkach pracy i płacy nowych, nieistniejących i nie mogących istnieć w dacie wydania orzeczenia, przy czym uszło uwadze Sądu Okręgowego, że pozwany w tym zakresie zgłaszał szereg zastrzeżeń wynikających z odrębności organizacyjnej ANR i KOWR, w tym w szczególności co do zasad wynagradzania pracowników;

7) dokonanie błędnej wykładni art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 41¹ k.p. w związku z art. 3 k.p. w związku z art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1 i art. 47 ust. 2 ustawy wprowadzającej KOWR oraz art. 45 § 1, 2 i 3 k.p. i art. 47 k.p., przez przyjęcie, że zniesienie ANR nie mieści się w hipotezie art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 41¹ k.p., a zatem fakt zniesienia pierwotnego pracodawcy powodów nie skutkuje brakiem możliwości uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy wyłącznie w oparciu o fakt, iż pracodawca powoda miał następcę prawnego – mimo że sukcesja w sferze prawa materialnego w zakresie stosunków pracy została oparta na zasadzie art. 51 ust. 6 ustawy wprowadzającej KOWR, a nie na zasadzie art. 23¹ k.p., a tym bardziej nie na zasadzie sukcesji ogólnej w świetle art. 47 ust. 2 ustawy wprowadzającej KOWR, czego skutkiem było przyjęcie tożsamości podmiotowej pracodawcy w sytuacji, w której ta tożsamość podmiotowa nie występowała;

8) naruszenia - w wyniku błędnego zastosowania, art. 23¹ § 1 k.p. w związku z art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej KOWR oraz art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1, 2 i 3 k.p. w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz.U. z 2018 r., poz. 1817) w związku z art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2019 r., poz. 506 ze zm.) oraz w wyniku wadliwej wykładni art. 8 k.p., art. 11²-11³ k.p., art. 18^{3c} k.p., przez przyjęcie, mimo braku ku temu przesłanek, że powodom przysługuje skuteczne roszczenie o przywrócenie do pracy analogiczne dla sytuacji jej rozwiązania w sytuacji, gdy ani ta ochrona w przedmiotowej sprawie powodom nie służyła z uwagi na sposób zakończenia stosunku pracy, ani też

uwzględnienie ich roszczenia nie było możliwe, ponieważ utracili oni zatrudnienie z przyczyn organizacyjnych, nienaruszających zasad ogólnych k.p., a w konsekwencji ich przywrócenie do pracy było niecelowe z perspektywy faktu, że podstawowym celem reformy wprowadzonej ustawą wprowadzającą KOWR w zakresie kadrowym było ograniczenie zatrudnienia w tych jednostkach oraz wynagrodzeń w stosunku do ANR, a zatem przywrócenie obydwu powodów na warunkach pracy i płacy obowiązujących w tym podmiocie było sprzeczne z celem roszczenia o przywrócenie do pracy, naruszało jego restytucyjny charakter i stawiało powodów w lepszej sytuacji niż jakichkolwiek innych pracowników KOWR;

9) naruszenia - w wyniku błędnej wykładni - art. 57 § 1 i 2 k.p., art. 56 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 45 § 1, 2 i 3 k.p. w związku z art. 8 k.p., a także art. 9 § 1 k.p. w związku z § 1 ust. 1-5 zarządzenia nr 13 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 21 kwietnia 2017 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, które na podstawie art. 50 ust. 1 i 2 zastępuje regulamin wynagradzania KOWR oraz załącznikiem do tego zarządzenia, przez przyjęcie, bez żadnego uzasadnienia, że w sytuacji zastosowania tych przepisów na kanwie art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p., bez analizy w przedmiocie art. 8 k.p. postulowanej przez pozwanego w toku procesu, powodom należyne jest wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, mimo odszkodowawczego charakteru tego świadczenia i jego niewspółmierności do zaistniałej sytuacji, w której te przepisy stosowane były przez Sąd Okręgowy *per analogiam* i dotyczyły odpowiedzialności pozwanego nie za jego własne działania, a za zastosowanie przez inną jednostkę przepisów prawa. Co więcej, powodom przyznano w wyniku zaskarżonego wyroku świadczenia wyższe niż te, na jakie mogliby liczyć, gdyby otrzymali propozycje zatrudnienia w KOWR, nawet z maksymalnym wynagrodzeniem dopuszczalnym dla stanowisk, które mogliby zajmować, doprowadzając do tego, że w istocie powodowie wzbogacili się w wyniku procesu, co zaburzyło odszkodowawczy charakter wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Jednocześnie Sąd Okręgowy przyznał powodom świadczenia za cały okres pozostawania bez pracy *per analogiam*, mimo że stosunek pracy nie został im wypowiedziany, bez żadnego uzasadnienia co do rozciągnięcia ochrony przysługującej powodom jako radnym pomimo braku wykazania, na co Sąd

Okręgowy zwrócił uwagę, że wygaśnięcie ich stosunku pracy miało z ich statusem jako radnych jakikolwiek związek.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne skarżący wniósł o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. lub innemu Sądowi równorzędnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach za wszystkie instancje wraz z wnioskiem o orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia na zasadzie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 415 k.p.c., ewentualnie, 3) uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji z zasądzeniem od powodów na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje, a także z orzeczeniem o zwrocie spełnionych świadczeń na zasadzie art. 398¹⁶ k.p.c. w związku z art. 415 k.p.c. Przy czym niezależnie od wybranego rozstrzygnięcia skarżący wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu wywołanym wniesieniem skargi kasacyjnej wedle norm przepisanych i podtrzymał uprzednio sformułowany wniosek o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych za postępowanie w obu instancjach.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są nieuzasadnione.

Nie są uzasadnione sformułowane w rozpoznawanej skardze zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Co do pierwszego (a także drugiego) z nich trzeba przede wszystkim podkreślić, że są one niewłaściwie skonstruowane, ponieważ „mieszają” w ramach opisu zarzucanych zaskarżonemu wyrokowi naruszeń zarówno przepisy postępowania, jak i przepisy prawa materialnego. Tymczasem art. 398³ § 1 k.p.c. wyraźnie rozróżnia jako podstawy kasacyjne naruszenie przepisów prawa materialnego (przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie) od naruszenia przepisów postępowania (jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy). W powołanym przepisie chodzi więc o to, że

skarżący może oprzeć skargę kasacyjną na podstawie naruszenia przepisów postępowania w celu wykazania, że sposób procedowania był wadliwy w takim wymiarze, że doprowadził do nieprawidłowego zastosowania (w ramach subsumcji) przepisów prawa materialnego, będących wszak rzeczywistą podstawą prawną rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, przez co miał wpływ na wynik sprawy. Odrębną kwestię stanowi zaś naruszenie przepisów prawa materialnego, przy czym może ono być następstwem albo błędnej wykładni, albo niewłaściwego zastosowania w ustalonym w sprawie stanie faktycznym – nigdy zaś równocześnie błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania.

Niezależnie od powyższego spostrzeżenia, Sąd Najwyższy stwierdza, że opis naruszeń przypisywanych zaskarżonemu wyrokowi w ramach pierwszego zarzutu procesowego wskazuje, że skarżący wytyka Sądowi drugiej instancji niedostrzeżenie nierozpoznania (przez Sąd pierwszej instancji) istoty sprawy, które miało polegać na wydaniu wyroku w stosunku do podmiotu, któremu nie przysługuje bierna legitymacja „materialna i procesowa”. Problem jednak w tym, że jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 (OSNP 2020 nr 8, poz. 79), po rozpoznaniu skargi kasacyjnej tego samego pozwanego (KOWR), opartej zresztą na niemal identycznie sformułowanych zarzutach, brak legitymacji biernej nie stanowi o nierozpoznaniu istoty sprawy. Pojęcie to bowiem nie obejmuje tego rodzaju wady. Jeśli zaś chodzi o sygnalizowany brak legitymacji biernej po stronie skarżącego, to kwestia ta nie może budzić jakichkolwiek wątpliwości na gruncie przepisów ustawy wprowadzającej KOWR. Przepisy te, co zostanie jeszcze szerzej omówione w ramach analizy podniesionych w skardze zarzutów materialnoprawnych, wyraźnie przewidują bowiem „wstąpienie (przez KOWR) w ogół praw i obowiązków” zniesionych przez ustawodawcę agencji, co musi obejmować także roszczenia wynikające ze stosunku pracy byłych pracowników tych agencji, których umowy o pracę wygasły (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2020 r., II PK 85/19, LEX nr 3154248).

Niezrozumiały jest z kolei zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. Jeśli bowiem zaskarżony wyrok doprowadził do reaktywacji umów o pracę powodów, to owa reaktywacja (przez przywrócenie do pracy) mogła nastąpić wyłącznie na

poprzednich warunkach pracy i płacy, istniejących w momencie ustania tych umów, a nie według stanu istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. Takie są bowiem zwykle konsekwencje przywrócenia do pracy (por. art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.).

Nie jest uzasadniony także kolejny zarzut naruszenia przepisów postępowania. Nie jest bowiem prawdą, że Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na niekompletnych ustaleniach faktycznych, pomijając szereg istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności ustalonych przez Sąd pierwszej instancji, przez co uniemożliwił przeprowadzenie kontroli toku swojego rozumowania. Wbrew temu zarzutowi, Sąd drugiej instancji uwzględnił bowiem wszystkie okoliczności faktyczne ustalone w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, dzieląc je zresztą w istotnej części i przeprowadzając jedynie bardziej szczegółową ocenę zeznań Z. B.. Dokonał zaś wyłącznie odmiennej oceny prawnej tych ustaleń, co nie może być jednak uznane za naruszenie art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. Przeprowadzony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wywód pozwala z kolei na odtworzenie toku rozumowania tego Sądu.

Wreszcie nie jest uzasadniony także ostatni zarzut procesowy, dotyczący w istocie przyjęcia przez Sąd drugiej instancji błędnego, zdaniem skarżącego, rozkładu ciężaru dowodu. W tym zakresie Sąd Najwyższy stwierdza bowiem, że przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że to na skarżącym spoczywał ciężar udowodnienia, że wygaśnięcie umów o pracę łączących powodów z ANR nie naruszało przepisów prawa, stanowił konsekwencję uznania, że podstawę ich roszczeń stanowi art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. oraz że w takiej sytuacji skarżący powinien wykazać, jakimi kryteriami kierował się, nie proponując właśnie powodom dalszego zatrudnienia. Kwestia ta także zostanie jednak omówiona w ramach rozpatrywania podniesionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego.

W tym zakresie Sąd Najwyższy wstępnie zauważa, że przewidziana w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej KOWR (podobnie jak uregulowana w art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej) instytucja wygaśnięcia stosunków pracy *ex lege* pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia w

przekształcanych jednostkach organizacyjnych administracji publicznej ma dość długi rodowód (por. szerzej na ten temat St. Płażek, Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS nr 2/2019, s. 22-27). Po raz pierwszy wykorzystano ją w art. 33 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, który ustanawiał wprawdzie regułę, że pracownicy terenowych organów administracji publicznej stopnia podstawowego stają się z dniem wejścia w życie tej ustawy (to jest w dniu 27 maja 1990 r.) pracownikami samorządowymi, jednakże stanowił również, że z końcem 1990 r. wygasną stosunki pracy tych pracowników, z którymi do końca września 1990 r. nie zostaną zawarte nowe stosunki pracy. Co istotne, przepis ten nie zawierał żadnych wskazówek co do tego, według jakich kryteriów należy podejmować decyzje o proponowaniu nowych stosunków i ich treści, nie wskazywał też żadnej drogi odwoławczej. Przewidywał natomiast, że stosunek pracy osoby, której nie zaproponowano dalszego zatrudnienia, mógł zostać rozwiązany przez pracodawcę za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, ewentualnie zaś w trybie przewidzianym w art. 41¹ k.p. Niemal tożsamą regulację zawierał art. 58 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, również wprowadzając konstrukcję wygaszania stosunków pracy w dotychczasowych urzędach wojewódzkich, urzędach rejonowych i innych jednostkach działających przy dotychczasowych terenowych organach administracji państwowej. Pracownicy tych jednostek wprawdzie stawali się *ex lege* z dniem 1 stycznia 1999 r. pracownikami samorządowymi nowo powstałych urzędów i innych jednostek samorządu powiatowego i wojewódzkiego, ale już w dniu 30 czerwca 1999 r. ich stosunki pracy wygasały, jeśli nie przedstawiono im do dnia 31 maja 1999 r. nowych warunków pracy i płacy, które musieli zaakceptować do dnia 15 czerwca 1999 r. Powtórzono wówczas również przepis umożliwiający wcześniejsze rozwiązanie z tymi pracownikami stosunków pracy za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, wskazując, że do tych wypowiedzeń znajdował odpowiednie zastosowanie art. 41¹ k.p. Tylko ta regulacja została zresztą oceniona przez Trybunał Konstytucyjny jako niezgodna z art. 12 i art. 32 Konstytucji RP oraz konwencją MOP dotyczącą wolności związkowej (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 marca 2000 r., K 1/99, Dz.U. z 2000 r. Nr 17, poz. 228).

Następnie instytucja wygaszania stosunków pracy została przyjęta także w art. 209 ust. 1 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia, art. 160 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody, art. 164-166 ustawy z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz ocenach oddziaływania na środowisko, art. 2 ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji, art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej KAS, art. 41 ust. 3 ustawy z dnia 7 lipca 2016 r. o Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, art. 6 ustawy z dnia 20 maja 2016 r. o utworzeniu Akademii Sztuki Wojennej, art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa oraz przepisach wymienionych przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Regulacje te spotkały się z krytyką w piśmiennictwie prawniczym, w którym wskazuje się na możliwą ich niezgodność z art. 24 Konstytucji RP, stanowiącym, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej oraz, art. 32 i art. 60 Konstytucji RP, gdyż przewidziane w nich „wygaśnięcie” ma charakter pozorny - stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy, a 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 (por. H. Szewczyk, Podstawowe problemy reformy zatrudnienia korpusu służby cywilnej Krajowej Administracji Skarbowej, PiZS nr 4/2018, s. 19-26; A. Świątkowski, Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, Palestra nr 3/2018, s. 9 i przywoływany już St. Płażek, Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS nr 2/2019, s. 22-27), a także ze strony Rzecznika Praw Obywatelskich (por. J. Kuraś, RPO interweniuje w sprawie wygaśnięcia stosunków pracy urzędników, Rzeczpospolita z 26 lutego 2018 r.). Również stanowisko Trybunału Konstytucyjnego ulegało zmianie w tej sprawie. W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 Nr 6, poz. 54; zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 Nr 6, poz. 54) Trybunał nadal dopuścił wprowadzić „wygaszanie” urzędniczych stosunków pracy, jednakże tylko w sytuacjach „nadzwyczajnych”. Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności

prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno się bowiem dokonywać 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., OTK-A 2017 r., poz. 79).

Wymaga także podkreślenia, że o ile wcześniejsze orzecznictwo sądowe, oceniając zakres kognicji sądów pracy w sprawach dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy zajmowało stanowisko, zgodnie z którym nie obejmował on możliwości badania motywów działania pracodawcy, to jednak już w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 248) Sąd Najwyższy dopuścił możliwość zastosowania art. 56 k.p. (w związku z zachowaniem pracodawcy ocenionym negatywnie w kontekście zasad współżycia społecznego, a więc stanowiącym nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.) w stosunku do pracownika, któremu pracodawca nie zaproponował nowych warunków pracy i płacy, w następstwie czego jego stosunek pracy wygasł z mocy prawa. Wyrok ten dotyczył zaś niezłożenia pracownikowi przez pracodawcę propozycji nowych warunków pracy lub płacy, które doprowadziło do wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, a więc jednej z wymienionych wcześniej ustaw. Z kolei w wyroku z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09 (OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji oraz art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego. Choć bowiem według art. 20 ust. 1 i 3, 5 ustawy z 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji w

związku z art. 63 k.p. i art. 67 k.p. do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy prawa, to jednak sąd pracy może badać nie tylko, czy stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę przez pracodawcę nie narusza przepisów prawa, ale także w ramach kontroli wygaśnięcia umowy o pracę może badać okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres. Rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy, na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 ustawy o przekształceniach i art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego.

Na szczególną uwagę zasługują wszakże wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 (OSNP 2020 nr 8, poz. 79) oraz z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482), w których dokonano wykładni art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej KOWR w związku z art. 63 k.p. i art. 67 k.p. W wyrokach tych Sąd Najwyższy wyjaśnił zaś między innymi, że podstawę roszczeń pracownika, którego stosunek pracy wygasł wskutek niezaproponowania mu nowych warunków zatrudnienia stanowi art. 67 k.p. Treść tego przepisu *prima facie* sugeruje (co prawda), że (przewidziane w nim) prawo postulatywne dotyczy tylko przypadków wygaśnięcia wskazanych w Kodeksie pracy, jednakże 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 zostało rozciągnięte także na przepisy szczególne (pozakodeksowe). Stanowisko to jest utrwalone w literaturze przedmiotu (K.W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, s. 494-495). Przyjęcie przeciwnego stanowiska niewiele zresztą zmienia. Do wygaśnięcia stosunku pracy wynikającego z przepisów pozakodeksowych z upoważnienia k.p. i tak znajdzie zastosowanie art. 67 k.p. (A. Dział, w: System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy.

Część ogólna, red. G. Goździewicza, Warszawa 2017, s. 806). Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa.

Konstatacja ta prowadzi do następnego wątku. Przesądzenie prawa do sądu zmusza do określenia przesłanek, według których roszczenie pracownika zostanie ocenione. Przepis art. 67 k.p. mówi o naruszeniu „przepisów niniejszego oddziału”, w związku z czym zastosowanie art. 67 k.p. przez k.p. do innych ustaw skłania do przyjęcia, że chodzi także o przepisy szczególne statuujące wygaśnięcie stosunku pracy. Formuła ta obejmuje jednak tylko sytuacje, w których wadliwie uznano, że wystąpiło zdarzenie prawne powodujące ustanie umowy o pracę. W świetle art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR stan tego rodzaju wobec powoda nie zaistniał (nie otrzymał on bowiem propozycji zatrudnienia). W tym miejscu pojawia się kolejne pytanie. Chodzi o to, czy wzorzec z art. 67 k.p. ma charakter wyłączny, to znaczy, czy tylko faktyczne niespełnianie abstrakcyjnego modelu wygaśnięcia umowy o pracę świadczy o naruszeniu prawa aktualizującym roszczenia. *Prima facie* może się wydawać, że zdanie pierwsze art. 67 k.p. determinuje zakres przedmiotowy zdania drugiego art. 67 k.p. W myśl tego spojrzenia prawo do roszczeń kojarzone jest tylko z naruszeniem przepisów wyznaczających przypadki wygaśnięcia umowy o pracę. Przy bardziej starannej analizie okazuje się jednak, że zapatrywanie to jest fałszywe. Pozostaje bowiem w sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, które muszą być respektowane. 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, konweniuję z zakazem nierównego traktowania (dyskryminacji). Spojrzenie to ulega zmianie, gdy ustawodawca odstępuję 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, przybliży się do wzorca zwanego rozwiązaniem umowy o pracę. niespójność

kategorialna między nadaną nazwą a istotą danej instytucji karze przewartościować optykę w zakresie relacji zachodzącej między pierwszym i drugim zdaniem k.p. Nie może być bowiem tak, że niezborność konstrukcyjna, którą ustawodawca celowo lub bezrefleksyjnie się posłużył, nie ma wpływu na wykładnię adekwatnych norm prawnych. Przepis art. 67 k.p. zbudowano bowiem na założeniu, że wygaśnięcie umowy o pracę nie generuje skutku w postaci nierównego traktowania lub dyskryminacji. Skoro jednak przypadek „wygaśnięcia” został ukształtowany w sposób odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, to oczywiste jest, że roszczenia pracownika z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. należy kwalifikować również z pozycji nierównego traktowania i dyskryminacji (art. 11³ k.p.). Oznacza to, że dyskryminujące albo "nierównościowe" niezaproponowanie pracownikowi dalszego zatrudnienia otwiera po stronie pracownika prawo do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Nie ma przy tym znaczenia, że art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej (ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa) nie przewidział żadnych wskazówek, którymi ma kierować się Pełnomocnik przy składaniu propozycji. Milczenie ustawodawcy w tym zakresie (korzystne dla podmiotu zatrudniającego) nie jest argumentem mogącym zniwelować, czy też wyłączyć bezwzględnie obowiązujący zakaz nierównego traktowania, czy dyskryminowania. Również działania tego Pełnomocnika o cechach arbitralności w zakresie doboru pracowników do dalszego zatrudnienia można oceniać jako naruszające konieczność wskazania uzasadnionych kryteriów przy wyborze pracowników do rozwiązania stosunków pracy, nazwanych w ustawie „wygaśnięciem” stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, szczegółowo wyjaśnił także konstytucyjny oraz unijny kontekst ochrony pracowników przed stosowaniem w stosunku do nich działań o charakterze dyskryminacyjnym, a ponadto podkreślił, że ze względu na opisaną przez siebie niezborność konstrukcyjną „wygaśnięcia” umowy o pracę, o którym mowa w art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej, możliwe stałoby się rozważenie, czy przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna. W tym zakresie nie jest więc wykluczone posłużenie się wzorcem typowania do zwolnienia stosowanym przy zwolnieniach z przyczyn nieleżących po stronie pracownika.

Skoro „wygaśnięcie” umowy o pracę zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej, to *per analogiam* rozsądne jest posiłkowanie się zbieżnymi modelami ochronnymi, których niespełnienie skutkuje prawem do roszczeń z art. 56 § 1 k.p. w związku z zdanie drugie k.p.

Z kolei w wyroku z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482), Sąd Najwyższy przypomniał, że w jego orzecznictwie (por. wyrok z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 25/18, LEX nr 2647572) wyjaśniono, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także z uwagi na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze organizacyjnej. Kontroli sądowej nie podlega zaś merytoryczna trafność dokonanych zmian. Oznacza to, że autonomia zarządcza pracodawcy nie została poddana ocenie sądowej (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 Nr 11, poz. 164, teza IX). Kontroli sądowej w takich przypadkach poddana jest jednak prawdziwość przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian lub pozorność likwidacji. Dodatkowo, w sprawach o roszczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy, bada się nie tylko, czy likwidacja stanowiska pracy była realna, czy pozorna, ale również czy między nią a wypowiedzeniem (rozwiązaniem) stosunku pracy zachodził związek przyczynowy. Zachodzi zatem potrzeba porównania zwalnianego pracownika z innymi pracownikami, zwłaszcza gdy dotyczyła analogicznych stanowisk. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprowadzie 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., LEX nr 950625).

Przedstawiony wyżej kierunek wykładni oraz towarzyszącą mu argumentację zaaprobował również Sąd Najwyższy w kolejnych orzeczeniach. W wyroku z dnia 9 lipca 2020 r., III PK 31/19 (LEX nr 3084207) dokonano wprowadzie wykładni art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, jednakże z uwagi na oczywiste

podobieństwo zawartych w tej ustawie oraz w ustawie wprowadzającej KOWR uregulowań dotyczących wygaśnięcia stosunków pracy pracowników objętych zmianami wynikającymi z tych ustaw, wykładnia ta z całą pewnością może być uznana za adekwatną również w odniesieniu do powołanych w podstawach zaskarżenia przepisów drugiej z tych ustaw. W wyroku tym Sąd Najwyższy uzupełnił wcześniej przedstawione poglądy, zauważając, że przyjęta przez ustawodawcę specyficzna konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy odbiega w istotny sposób od przyjmowanej powszechnie i ograniczającej się wyłącznie do przypadków, których ten rodzaj ustania stosunku pracy nie następuje wskutek czynności prawnej stron tego stosunku (wówczas dochodzi do rozwiązania stosunku pracy), lecz stanowi konsekwencję innego rodzaju okoliczności (zdarzeń prawnych) spowodowanych czynnikami zewnętrznymi, czynnościami faktycznymi, upływem czasu etc. (por.m.in. T. Zieliński, Prawo pracy. Zarys systemu. T. II, Warszawa 1987). W analizowanym w sprawie III PK 31/19 przypadku wygaśnięcie stosunku pracy następowało wprawdzie po upływie określonego czasu (z dniem 31 maja 2017 r.), jednakże pozostawało w ścisłym związku z brakiem propozycji dalszego zatrudnienia, który bez wątpienia był uzależniony wyłącznie od woli pracodawcy, wobec czego stanowiło jego konsekwencję. Co więcej, dotyczyło tylko tych pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. To brak wspomnianej propozycji, a nie upływ czasu stanowił więc właściwą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Można zatem określić takie wygaśnięcie stosunku pracy jako skutek zaniechania, które przecież także jest wyrazem woli uprawnionego podmiotu. To zaś z całą pewnością upodabnia je do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących 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. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy m.in. w wyrokach: z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14 (LEX nr 1678951); z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14 (LEX nr 1683410) oraz z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15 (LEX nr 2005653), jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, to powinien

nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). 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. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. 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. Omówione poglądy prawne zostały w pełni zaakceptowane także w późniejszym orzecznictwie (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 lipca 2020 r., II PK 196/18, LEX nr 3037601; 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 2692765; z dnia 26 maja 2021 r., II PSKP 30/21, LEX nr 3245345).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie także w pełni aprobuje taki właśnie kierunek wykładni art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej KOWR. Dlatego, podsumowując ten wątek rozważań, stoi na stanowisku, że na gruncie rozpoznawanej sprawy istniał wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników pod kątem możliwości ich dalszego zatrudnienia przez skarżącego (kryteriów selekcyjnych). Co więcej, okoliczność ta, mimo że dotyczyła przypadku wygaśnięcia umowy o pracę, analogicznie jak w sprawie zawisłej wskutek rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących tego pracownika, powinna być oceniana przez sąd z urzędu jako okoliczność dotycząca ewentualnego naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu

umów o pracę (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. i art. 67 k.p.). Sąd drugiej instancji takiej oceny zaś bez wątpienia dokonał.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych ustalonych w sprawie, Sąd Najwyższy jest więc zdania, że ma rację Sąd drugiej instancji, uznając, że w skarżący nie tylko nie ujawnił powodom przyjętych w ramach wyboru pracowników, którym zaproponowano bądź nie zaproponowano zatrudnienia w KOWR, kryteriów selekcyjnych, ale nie wykazał też, aby takie kryteria, mające obiektywny i racjonalny charakter, zostały przez niego zastosowane. Przeciwnie, zeznania Z. B., będącego wszak osobą, która faktycznie podejmowała decyzje o złożeniu lub niezłożeniu pracownikom znoszonej agencji propozycji zatrudnienia w KOWR, jednoznacznie wskazywały, że takie kryteria w istocie nie istniały, skoro mające być brane pod uwagę kwalifikacje pracowników znoszonych agencji sam świadek ocenił jako porównywalne, z góry zakładając, że 30% pracowników (o tyle miała zostać ograniczona ich liczba) będzie niezadowolonych. „Wygaszaniu stosunków” pracy pracowników takich jak powodowie nie towarzyszył zatem transparentny proces przedstawiania nowej propozycji zatrudnienia, gdyż nie określał on kryteriów doboru pracowników i ich preferowanych kwalifikacji, cech oraz nie wskazywał na potrzeby pracodawcy, a nawet ignorował status pracowników szczególnie chronionych. Powodowie z racji sprawowania mandatów radnych byli zaś bez wątpienia takimi pracownikami (art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym oraz art. 8 ust. 1 ustawy o ustroju miasta stołecznego Warszawy). Dlatego należy uznać za trafne przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że doprowadzenie do wygaśnięcia umów o pracę powodów nastąpiło z naruszeniem przepisów (w analizowanym przypadku statuującego zasadę równości pracowników art. 11² k.p. oraz stosowanych *per analogiam* przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych), a to dawało podstawę do uwzględnienia ich roszczeń na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p., czemu na przeszkodzie, wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego, nie stało ustawowe zniesienie dotychczasowego pracodawcy powodów, skoro nie uległ on likwidacji w rozumieniu art. 41¹ k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2012 r., I PK 116/11, LEX nr 1289148), gdyż skarżący z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków tego pracodawcy i jest jego następcą prawnym na zasadach sukcesji generalnej (o czym będzie

jeszcze mowa), a co za tym idzie, jest też właściwym adresatem takiego roszczenia (por. powołane wcześniej wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 i z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 oraz z dnia 22 stycznia 2020 r., I PK 209/18, LEX nr 2772555, a także postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 8 listopada 2018 r., III PZP 4/18, LEX nr 2578428; z dnia 9 lipca 2019 r., II PK 187/18, LEX nr 2692765). Wymaga przy tym podkreślenia, że pierwszy z wymienionych przepisów przewiduje przede wszystkim roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, to znaczy warunkach pracy i płacy obowiązujących w dacie wygaśnięcia umowy, czemu nie może sprzeciwiać się odmienna w stosunku do obowiązującej w tamtym czasie regulacja dotycząca zasad wynagradzania pracowników KOWR zawarta w powołanym w podstawach zaskarżenia zarządzeniu nr 13 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 21 kwietnia 2017 r. (por. szerzej na ten temat uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2020 r., III PK 3/19 (OSNP 2021 nr 11, poz. 118 i powołane tam orzecznictwo). Jeśli więc pracownik występuje z takim roszczeniem i jest ono uzasadnione, to Sąd może go nie uwzględnić tylko ze względu wcześniejsze na ustalenie, że jest to niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. i w związku z art. 67 k.p.) lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.), jednakże w stanie faktycznym sprawy żadna z takich okoliczności nie została ustalona. Wykazanie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy następuje zaś zgodnie z zasadą kontradyktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., I PK 69/09, LEX nr 529773). Z kolei uwzględniając roszczenie o przywrócenie do pracy, Sąd na żądanie pracownika ma obowiązek zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przy czym jeżeli dotyczy to pracownika szczególnie chronionego, wynagrodzenie przysługuje za cały okres pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.).

Biorąc pod uwagę powyższą argumentację, Sąd Najwyższy jest zdania, że w sprawie nie doszło do naruszenia powołanych przez skarżącego: art. 3 k.p., art. 41¹ k.p., art. 45 § 1, 2 i 3 k.p., art. 47 k.p., art. 56 § 1 i 2 k.p., art. 57 § 1 i 2 k.p., art. 58 k.p., art. 63 k.p. i art. 67 k.p. oraz art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1, art. 47 ust. 2 i

art. 51 ust. 1-10 ustawy wprowadzającej KOWR, a także art. 9 § 1 k.p. w związku z § 1 ust. 1-5 zarządzenia nr 13 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 21 kwietnia 2017 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników KOWR.

Uzasadniony jest natomiast kasacyjny zarzut naruszenia art. 23¹ k.p. w związku z art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1 i 2 oraz art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR oraz w związku z powołanymi w skardze przepisami dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w zakresie, w jakim kwestionuje przyjęcie przez Sąd drugiej instancji w okolicznościach faktycznych sprawy pierwszego z wymienionych przepisów jako (alternatywnej) podstawy rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. Problem możliwości zastosowania art. 23¹ k.p. w sprawach, w których skarżący występował jako pozwany przez byłych pracowników agencji rolnych, których umowy o pracę uległy wygaśnięciu, był już przedmiotem rozważań w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym zgodnie przyjmuje się, że jest to przepis o charakterze ogólnym i abstrakcyjnym. Oznacza to, że jego normatywny wymiar może być modyfikowany przez ustawodawcę w innych przepisach rangi ustawowej, które w sposób wyraźny i szczególny regulują sytuację prawną danej grupy pracowników - w tym przypadku znoszonego podmiotu. Takimi przepisami o charakterze *lex specialis* w stosunku do art. 23¹ k.p. są zaś między innymi art. 45, art. 46 i art. 51 ustawy wprowadzającej KOWR, w których ustawodawca, biorąc pod uwagę charakter dokonywanych zmian, w sposób szczególny określił kwestie następstwa prawnego znoszonych agencji oraz dalszą sytuację prawną pracowników tych jednostek. Przepisy ustawy wprowadzającej KOWR jednoznacznie wskazują przy tym na wyłączenie wzorca z art. 23¹ § 1 k.p., a rozwiązanie tego rodzaju co do zasady nie jest zabronione. W każdym razie nie stoi temu na przeszkodzie art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r., który zastrzega, że reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej, lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej, nie stanowi przejęcia w rozumieniu dyrektywy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2020 r., II PK 196/18, LEX nr 3037601 oraz postanowienie z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 167/19, LEX nr 3270559). Należy też podkreślić, że zgodnie z art. 45 ust. 1 ustawy wprowadzającej KOWR z dniem 31 sierpnia 2017 r. znosi się ANR, a w ust. 2 tego przepisu

zastrzeżono, że z dniem 1 września 2017 r. tworzy się KOWR. Zmiany te zostały uzupełnione o zastrzeżenie, że KOWR z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej ANR, w szczególności: 1) mienie ANR staje się mieniem KOWR; 2) wierzytelności i zobowiązania ANR stają się wierzytelnościami i zobowiązaniami KOWR. Przepisy te nie stwarzają zaś problemów interpretacyjnych, ponieważ jasno wynika z nich, że „wstąpienie w ogół prawo i obowiązków” obejmuje także roszczenia pracowników, których umowy o pracę wygasły. Także w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19 (LEX nr 2685428) wyjaśniono, że w zakresie zastosowania art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej KOWR doszło do sukcesji uniwersalnej KOWR po zlikwidowanych jednostkach. Chodzi o sukcesję *mortis causa*. Specyfiką tej regulacji ustanawiającej taką sukcesję jest z kolei 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 (KOWR), który stał się ogólnym następcą prawnym zlikwidowanego podmiotu. Przewidziane w art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej następstwo ogólne KOWR po ANR w zakresie praw i obowiązków należy zatem kwalifikować jako przejście na inną osobę uprawnienia lub obowiązku. Paradoksalnie w podobnym duchu wypowiedział się Sąd Najwyższy w niefortunnie, jak się zdaje, powołanym przez Sąd drugiej instancji postanowieniu z dnia 9 lipca 2019 r., II PK 187/18 (LEX nr 2692765), również przypisując przepisom ustawy wprowadzającej KOWR funkcję *lex specialis* w stosunku do art. 23¹ k.p.

Niezależnie od tej argumentacji, Sąd Najwyższy zauważa też, że przyjęcie art. 23¹ k.p. jako właściwej podstawy prawnej rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku wymagałoby (niemożliwej na etapie postępowania apelacyjnego) modyfikacji roszczenia przez powodów. Jak trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 8 lipca 2020 r., II PK 196/18, efektem przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę jest bowiem trwanie (z mocy prawa) dotychczasowego stosunku pracy. Oznacza to, że skuteczne byłoby tylko żądanie dopuszczenia do pracy, którego powodowie przecież nie zgłosili, a zatem zgodnie z

regułą z art. 321 § 1 k.p.c. nie mogło być brane pod uwagę i Sąd – co do zasady – powinien powództwo oddalić. Doceniając zatem zawarty w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku bardzo szczegółowy wywód mający uzasadniać status ANR jako podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą, a przez to objętego regulacjami dyrektywy 2001/23, Sąd Najwyższy stwierdza, że nie ma racji Sąd drugiej instancji, uznając art. 23¹ k.p. jako jedną z podstaw prawnych swojego rozstrzygnięcia.

Kierując się jednak wcześniej podniesionymi motywami, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że zaskarżony wyrok, mimo częściowo błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania na podstawie art. 102 k.p.c., uznając, że w sprawie zachodzi szczególny przypadek, orzekł jak w sentencji wyroku.

[as]