



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Związku Zawodowego P., P. I., A. N., A. Ż. i H. M.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w Warszawie
o odszkodowania,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 czerwca 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 17 marca 2023 r., sygn. akt XXI Pa 236/21,

**uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do
ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w Warszawie.**

Halina Kiriło Bohdan Bieniek Romualda Spyt

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia w Warszawie, w wyroku z dnia 17 listopada 2021 r., zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Warszawie na rzecz: P. I. kwotę 72.662,37 zł wraz z odsetkami

ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty; H. K. kwotę 52.845,36 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty; J. L. kwotę 72.662,37 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty; H. M. kwotę 66.056,70 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty; A. N. kwotę 52.845,36 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty; A. Ź. kwotę 66.056,70 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty. Ponadto orzekł o kosztach procesu i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

W sprawie ustalono, że wszyscy powodowie byli zatrudnieni w Agencji Nieruchomości Rolnych (dalej jako ANR) do 31 sierpnia 2017 r. Zasady wynagradzania pracowników tej Agencji oraz przyznawania świadczeń związanych z pracą regulował obowiązujący od 2007 r. Regulamin Wynagradzania. Zgodnie z jego § 15 ust. 2 pracownikom Agencji zatrudnionym na stanowiskach innych niż wymienione w ust. 1, w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługiwało świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego.

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624), z dniem 31 sierpnia 2017 r. zniesiono Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych, aby w dniu 1 września 2017 r. utworzyć Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa (art. 45 ustawy), który to z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków zniesionych Agencji.

W dniu 8 maja 2017 r. pracodawca skierował do wybranych pracowników oświadczenia o zmianie warunków pracy i płacy, polegające na zatrudnieniu w KOWR od 1 września 2017 r. I tak, A. N. zaproponowano zatrudnienie na stanowisku głównego specjalisty z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 9.000 zł, według kategorii zaszeregowania VII, pracownica dotychczas otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 17.615,12 zł, wobec czego nie przyjęła zaproponowanych jej warunków zatrudnienia; A. Ź. zaproponowano zatrudnienie na

stanowisku głównego specjalisty z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 11.000 zł, według kategorii zaszeregowania VII, pracownica dotychczas otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 22.018,19 zł, wobec czego nie przyjęła zaproponowanych jej warunków zatrudnienia; P. I. zaproponowano zatrudnienie na stanowisku radcy prawnego z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 11.000 zł, według kategorii zaszeregowania V, pracownik dotychczas otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 24.220,79 zł, wobec czego nie przyjął zaproponowanych warunków zatrudnienia; H. M., pismem z dnia 30 maja 2017 r. zaproponowano zatrudnienie w KOWR od 1 września 2017 r. na stanowisku głównego specjalisty - samodzielne stanowisko pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 12.000 zł, według kategorii zaszeregowania VII, pracownica dotychczas otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 22.018,90 zł, wobec czego nie złożyła oświadczenia w przedmiocie wyżej zaproponowanych jej warunków zatrudnienia. Natomiast J. L. i H. K. nie zaproponowano zatrudnienia w KOWR. W związku z zakończeniem zatrudnienia, pracodawca wypłacił pracownikom należne im świadczenia, w tym odprawę pieniężną. Odmówił zaś wypłacenia świadczenia odszkodowawczego w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w § 15 Regulaminu wynagradzania pracowników ANR.

W ocenie Sądu Rejonowego, powodowie otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia, jednakże na znacznie mniej korzystnych warunkach, których nie mogli zaakceptować, stąd nie przyjęli nowych warunków, składając oświadczenie o ich nieprzyjęciu albo nie składając żadnego oświadczenia. To zaś skutkowało ustaniem stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r. Zdaniem Sądu Rejonowego, podstawową kwestią dla oceny zasadności roszczenia objętego pozwem było przyjęcie, że stosunek pracy łączący pracowników z ANR w istocie nie wygasł, a został rozwiązany i to z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 (LEX nr 2729826) zakwestionował konstrukcję wygaśnięcia umów o pracę zastosowaną do pracowników znoszonych Agencji wskazując, że z konstrukcyjnego punktu widzenia wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż

czynność prawna. W ustawie wprowadzającej, owym zdarzeniem jest zaś „niezapropowanie zatrudnienia”.

Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że w odniesieniu do powodów zaistniały przesłanki do uzyskania przez nich świadczenia odszkodowawczego przewidzianego w § 15 Regulaminu wynagradzania, bowiem zniesienie ANR stanowiło przyczynę ustania stosunku pracy dotyczącą pracodawcy. Dalej Sąd wskazał, że użyte w treści Regulaminu wynagradzania sformułowanie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, wypełnia znaczeniowo pojęcie „z przyczyn nie dotyczących pracownika”, ponieważ te mogą obejmować przyczyny dotyczące pracodawcy a nie dotyczące pracownika lub mogą to być przyczyny nie dotyczące ani pracownika, ani pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15 (OSNP 2017 nr 10, poz. 124).

W konsekwencji Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyną leżącą po stronie pracodawcy jest również wprowadzenie przez ustawodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy, polegającego na braku zaproponowania nowych warunków i tym samym jego rozwiązanie z tymi pracownikami, mimo użytego w ustawie pojęcia „wygaśnięcie”. Oznacza to, że brak zaproponowania nowych warunków pracy stanowi przyczynę nie dotyczącą pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, LEX nr 3071522). W kategorii tej mieszczą się także sytuacje, gdy pracownik nie składa oświadczenia o przyjęciu nowych, niekorzystnych warunków pracy albo odmawia ich przyjęcia. Brak takiego oświadczenia również prowadził w okolicznościach tej sprawy do ustania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 17 marca 2023 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 17 listopada 2021 r. w odniesieniu do P. I., A. N., A. Ż. i H. M. i powództwa oddalił oraz rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy co do zasady podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjął je za własne, wyciągając jednak odmienne wnioski niż Sąd Rejonowy. W ocenie Sądu Okręgowego, wykładnia zawartych w § 15 Regulaminu wynagradzania ARN postanowień nie mogła się ostać, ponieważ ów regulamin jest aktem prawnym, do którego należy stosować metody wykładni prawa, jakie stosuje się do wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących

przepisów prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70). Regulamin wynagradzania jest źródłem prawa pracy, w związku z czym wykładnia jego przepisów powinna być dokonywana nie dowolnie, w oderwaniu od treści zawartych w nim sformułowań, lecz zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regułami.

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że pojęcie „przyczyny dotyczące pracodawcy”, które wskazano wprost w § 15 Regulaminu, nie może zostać odniesione do zmian wprowadzanych drogą ustawową. Innymi słowy, zmiany organizacyjne, jakie dotknęły Agencję zostały dokonane przez ustawodawcę, nie zaś przez pracodawcę, wobec czego sytuacja ta nie powinna być wprost utożsamiana z twierdzeniem, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Sąd Okręgowy nie podzielił założenia, że w sprawie doszło *de facto* do rozwiązania stosunku pracy, a nie do jego wygaśnięcia. W ocenie Sądu odwoławczego, wygaśnięcie stosunku pracy w razie niezaakceptowania nowych warunków pracy w KOWR jedynie „upodabnia je” do modelu rozwiązania stosunku pracy, co jednak nie przesądza, że faktycznie mamy do czynienia z rozwiązaniem stosunku pracy, o którym mowa w spornym regulaminie.

Ponadto - w ocenie Sądu Okręgowego - wypłacone pracownikom odprawy w oparciu o przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w pełni spełniają funkcję rekompensacyjną i brak było podstaw do zasądzania kolejnych kwot rekompensujących wygaśnięcie stosunków pracy „z przyczyn niedotyczących pracowników” lub z „przyczyn dotyczących pracodawcy”, takich jak sporne odszkodowanie wynikające z § 15 Regulaminu wynagradzania obowiązującego w zlikwidowanej Agencji.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik strony powodowej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów postępowania, skutkujące nieważnością postępowania przed sądem drugiej instancji, to jest art. 379 pkt 4 k.p.c. i art. 367 § 3 k.p.c. w związku z art. 15zzs ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem zwalczaniem COVID-19, innych

chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2021 r., poz. 1090) w związku z art. 45 Konstytucji RP, przez rozpoznanie apelacji od wyroku Sądu Rejonowego w składzie jednoosobowym, co ograniczało prawo strony pozwanej do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy, ponieważ nie było konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i 31 ust. 3 Konstytucji RP).

Ponadto skarżący wskazał na naruszenie prawa materialnego, to jest art. 63 k.p. w związku z art. 51 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, dalej p.w.u.KOWR) w związku z § 15 ust. 1 Regulaminu wynagradzania pracowników ANR, stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 2/92 Prezesa Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa z dnia 18 marca 1992 r. (ze zmianami), przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że stosunek pracy powodów wygaśł w rozumieniu art. 63 k.p., podczas gdy „wygaśnięcie stosunku pracy” w rozumieniu art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR miało charakter pozorny i stanowiło w istocie rozwiązanie stosunku pracy z wyrażonej w drodze czynności prawnej woli jego stron; (-) § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania w związku z art. 51 ust. 7 pkt 1 p.w.u.KOWR, przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ustanie stosunku pracy na skutek zastosowania trybu z art. 51 ust. 7 pkt 1 p.w.u.KOWR nie nastąpiło „z przyczyn dotyczących pracodawcy”, podczas gdy przyczyną leżącą po stronie pracodawcy jest również wprowadzenie przez ustawodawcę trybu, skutkującego rozwiązaniem stosunku pracy w przypadku braku zaproponowania nowych warunków albo zaproponowania mniej korzystnych warunków i odmową ich przyjęcia.

Wskazując na powyższe, wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Warszawie oraz rozstrzygnięcie o kosztach procesu za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c., przez oddalenie apelacji pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przed wszystkim zaskarżony wyrok nie został wydany w warunkach nieważności postępowania. Wyjaśnia to uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego (zasada prawna) z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (OSNP 2023 nr 10, poz. 104), w której wskazano, że o ile rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczegółowych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095) ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.), o tyle przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia.

W sprawie zaskarżony wyrok został wydany w dniu 17 marca 2023 r., a więc miesiąc przed podjęciem wymienionej wyżej uchwały. Jednocześnie Sąd Najwyższy wyjaśnił przyczyny, dla których przyjęta w uchwale wykładnia działa na przyszłość (interes społeczny, powaga i wizerunek sądownictwa w odbiorze opinii publicznej). Nie ma zatem racji skarżący, że obecnie istnieje inne pole interpretacyjne do kontestowania składu sądu drugiej instancji.

W dalszej kolejności, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wytyczyły zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Jednocześnie wskazane podstawy oznaczają, że Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi.

Antycypując szczegółowe rozważania odnoszące się do przedstawionych zarzutów, należy poczynić uwagi natury ogólnej, które w dalszej części będą miały wpływ na dokonane przez Sąd Najwyższy rozstrzygnięcie. Istotą sporu jest bowiem ustalenie czy sposób zakończenia stosunku pracy z powodami mieścił się w dyspozycji § 15 Regulaminu wynagradzania i uzasadniał przyznanie jej świadczenia odszkodowawczego w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Problematyka dotycząca treści przepisu art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR stanowiła już przedmiot wypowiedzi Sądu Najwyższego, który uznał, że wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, LEX nr 2729826; z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, LEX nr 3071522; z dnia 27 stycznia 2021 r., II PSKP 2/21, LEX nr LEX nr 3112868). Ten kierunek zapatrywania jest zgodny ze stanowiskiem doktryny (zob. P. Nowik: System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy, część ogólna (red.) G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 652). Zdarzenie, jakim jest „niezapropoNOWanie zatrudnienia” w myśl przepisów p.w.u.KOWR należy przeciwstawić czynności prawnej, jaką jest „zapropoNOWanie zatrudnienia”. Zależność ta w oczywisty sposób kłóci się z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie stosunku pracy), to logiczne jest, że jego zaistnienie nie może być uzależniane od dokonania takiej czynności. Prowadzi to do wniosku, że ustawodawca w art. 51 ust. 7 pkt 3 p.w.u.KOWR posłużył się mechanizmem, który w żaden sposób nie odnosi się do logiczno-formalnego wzorca. Taki mechanizm - jakkolwiek możliwy na etapie stanowienia prawa - w procesie rekonstrukcji normy prawnej podlega ocenie i badaniu przy użyciu wszystkich możliwych metod wykładni prawa, skoro *prima facie* zastosowana konstrukcja (wygaśnięcie stosunku pracy) nie zawiera w sobie istotnych cech tego modelu ustania zatrudnienia. Dlatego nie tylko możliwe, ale i konieczne jest podkreślenie, że decydującego znaczenia nie nabiera nazwa przyjęta przez ustawodawcę, lecz faktyczna istota danego „produktu” prawnego. Stąd - mając na uwadze skutek konwersji stosunków pracy (pracownicy, którzy złożyli pozytywne oświadczenie stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR) - należy uznać, że mechanizm określony przez ustawodawcę jako „wygaśnięcie” stosunku pracy, mimo, iż z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru (istoty rzeczy) nie mieści się w jej ramach. Można wręcz stwierdzić, że przypisane mu cechy zbliżają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. Stosowanie tego rodzaju praktyk przekłada się wprost na stopień ochrony i stabilizacji zatrudnienia pracowników. Widoczny staje się konflikt z deklaracją, zgodnie z którą praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (art. 24 Konstytucji RP).

Odwołanie się do standardu konstytucyjnego jest niezbędne, by w efekcie dokonać wykładni przepisu w zgodzie z ustawą zasadniczą (wykładnia prokonstytucyjna). Taki zabieg jest możliwy i prowadzi do sytuacji, w której obok normy ustawowej zastosowana zostanie norma konstytucyjna jako dyrektywa interpretacyjna, sprzyjając tym samym wykładni ustawy w zgodzie z Konstytucją. W literaturze przedmiotowe rozwiązanie określa się mianem współstosowania interpretacyjnego jako jednej z form bezpośredniego stosowania Konstytucji (zob. M. Haczkowska: Zasada bezpośredniego stosowania Konstytucji w działalności orzeczniczej sądów, Przegląd Sejmowy 2005 nr 1, s. 57 - 63 i podana tam literatura oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 listopada 2005 r., P 20/04, OTK-A 2005 Nr 10, poz. 111).

Przedstawione wątpliwości co do konstrukcji zawartej w p.w.u.KOWR były szeroko komentowane w literaturze przedmiotu. Ocena działań ustawodawcy (który na skalę masową posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) powszechnie i jednoznacznie oceniana jest krytycznie (zob.: H. Szewczyk: Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, PiZS 2018 nr 4, s. 20; A. Świątkowski: Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, Palestra 2018 nr 3, s. 9; S. Płażek: Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS 2019 nr 2, s. 24). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, 30, 32 i art. 60 Konstytucji RP, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny, gdyż stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy. Podnosi się też, że skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji. Trudno nie zgodzić się z tymi wypowiedziami, tym bardziej, że wskazana problematyka była już przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego, bowiem model „wygaszania” stosunków pracy nie jest nowym rozwiązaniem. W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 Nr 6, poz. 54) Trybunał uznał tego rodzaju rozwiązania za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych (zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 Nr 6, poz. 54). Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno dokonywać się z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą,

oraz z poszanowaniem gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2017 r., K1/17, OTK-A 2017, poz. 79).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, za punkt wyjścia należy uznać, że stosunek pracy powodów *de facto* uległ rozwiązaniu a nie ustał w myśl literalnego brzmienia art. 51 ust. 2 p.w.u.KOWR.

Powyższe założenie wywiera wpływ na wynik wykładni § 15 Regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym pracownikom Agencji (zatrudnionym na stanowiskach innych niż prezes Agencji, zastępcy prezesa i główny księgowy), w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności na skutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Świadczenia te przysługują niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

Regulamin wynagradzania (art. 77² k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.), źródłem prawa pracy. Przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c.). Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej, a wtedy, gdy ta zawodzi, prowadząc do wyników niedających się pogodzić z racjonalnym działaniem ustawodawcy i celem, jaki dana norma ma realizować, sięga się do dyrektyw wykładni systemowej i funkcjonalnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2018 r., I PK 16/18, LEX nr 2565880). Warto zauważyć, że ten sposób wnioskowania zaakceptował także Sąd Okręgowy. Zatem dalszym krokiem powinno być dokonanie wykładni treści § 15 Regulaminu wynagradzania w zakresie zwrotu „w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”.

Należy przyznać rację Sądowi Okręgowemu, że pojęcie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” jest pojęciem węższym niż pojęcie określone w ustawie o zwolnieniach grupowych. Jednakże użyte w treści

Regulaminu wynagradzania sformułowanie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, wypełnia znaczeniowo pojęcie „z przyczyn nie dotyczących pracownika”, ponieważ te mogą obejmować przyczyny dotyczące pracodawcy a nie dotyczące pracownika, lub mogą to być przyczyny nie dotyczące ani pracownika, ani pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, LEX nr 2052409). Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania („przyczyny nie dotyczące pracownika”) sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Z argumentu *a contrario* należy wnioskować, że „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” zawsze będzie wchodziło w zakres pojęciowy sformułowania przyczyny nie dotyczące pracownika”. To zaś oznacza, że wykładnia spornego § 15 Regulaminu wynagradzania, jaka została dokonana przez Sąd Okręgowy nie była prawidłowa. W tym kontekście znaczenia nabiera sformułowanie, zgodnie z którym przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy. Mając powyższe na uwadze, należy przyjąć, że przyczyną leżącą po stronie pracodawcy jest również wprowadzenie przez ustawodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy, polegającego na braku zaproponowania nowych warunków i tym samym jego rozwiązanie z tymi pracownikami, mimo użycia w ustawie pojęcia „wygaśnięcie”.

Ostatecznie z poczynionych uwag wynika formuła, że brak zaproponowania nowych warunków pracy stanowi przyczynę nie dotyczącą pracownika. Tym samym (*argumentum a minori ad maius*) wyczerpuje znamiona rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Ważne jest to, że przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy. Zgodzić się należy ze stanowiskiem, że przyczyną leżącą po stronie pracodawcy jest również wprowadzenie przez ustawodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy, polegającego na braku zaproponowania nowych warunków i tym samym jego rozwiązanie z tymi pracownikami, mimo użycia w ustawie pojęcia „wygaśnięcie”. Ponadto odejście od wykładni językowej, mimo jednoznaczności brzmienia przepisu, jest możliwe, jeśli

dosłowne jego brzmienie prowadzi do niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji, a przemawiają za tym szczególnie ważne racje prawne, społeczne lub etyczne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, LEX nr 2729826 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1). Poprzestanie na wykładni językowej art. 51 ust. 7 pkt 3 p.w.u.KOWR doprowadziłoby do takich rezultatów, o czym świadczą uwagi poczynione wyżej.

Na koniec wskazać należy, że w orzecnictwie Sądu Najwyższego (które w kontekście uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 11 lipca 2012 r., II PZP 1/12, OSNP 2013 nr 5-6, poz. 49; OSNC 2013 Nr 4, poz. 43, należy uznać za utrwalone) przyjmuje się, że art. 415 zdanie pierwsze k.p.c. (mający zastosowanie także w postępowaniu kasacyjnym) nie stanowi materialnoprawnej podstawy roszczenia o zwrot spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia. Ocena zasadności takiego roszczenia restytucyjnego powinna być przeprowadzona na podstawie zindywidualizowanej analizy, opartej na wszechstronnym rozważeniu konkretnych okoliczności sprawy. Regulacje Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące wniosku restytucyjnego mają charakter procesowy i ustanawiają uproszczony sposób dochodzenia tego roszczenia, ale jego podstawę materialnoprawną stanowią przepisy prawa materialnego, w szczególności o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i następne k.c., w tym art. 409 i 410 k.c.). Można więc powiedzieć, że wniosek restytucyjny jest równoważny powództwu o zwrot nienależnego świadczenia w rozumieniu art. 410 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2013 r., I CSK 323/12, LEX nr 1308002 i z dnia 27 maja 2014 r., II PK 242/13, LEX nr 1488901), a jego uwzględnienie tworzy stan osądzenia sprawy o zwrot spełnionego świadczenia (uzasadnienie wyroku z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 65/13, OSNP 2014 Nr 10, poz. 145).

Orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia może być wydane wyłącznie w wyroku kończącym postępowanie w sprawie (wyrok z dnia 8 października 2010 r., II PK 37/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 6) i dlatego złożenie przez stronę wniosku restytucyjnego (którego rozpoznanie wymaga zachowania konstytucyjnego standardu postępowania dwuinstancyjnego) uniemożliwia wydanie przez sąd kasacyjny wyroku reformatoryjnego, choćby były spełnione przesłanki z art. 398¹⁶

k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 lipca 2013 r., I PK 62/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 155; PiZS 2014 nr 7, s. 39, z glosą A. Musiały oraz z dnia 13 marca 2014 r., I PK 193/13, LEX nr 1446439).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie oraz art. 398¹⁵ k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

AGM

[r.g.]