



Sygn. akt II PSKP 2/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. B. (B.), J. K., D. K., K. R.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 stycznia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 14 września 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w O. z dnia 2 lipca 2018 r., IV P (...);**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powodów kwoty po 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego;**
- 3. zasądza od pozwanego na rzecz powoda J. B. kwotę 2055 (dwa tysiące pięćdziesiąt pięć) zł oraz na rzecz powodów J. K., D. K. i K. R. kwoty po 1380 (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w O., wyrokiem z dnia 2 lipca 2018 r., zasądził od Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W.: na rzecz powoda J. B. kwotę 21.106,58 zł tytułem świadczenia odszkodowawczego wraz z ustawowymi odsetkami od 1 września 2017 r. do dnia zapłaty, na rzecz powoda K. R. kwotę 15.409,41 zł tytułem świadczenia odszkodowawczego wraz z ustawowymi odsetkami od 1 września 2017 r. do dnia zapłaty, na rzecz powódki D. K. kwotę 15.408 zł tytułem świadczenia odszkodowawczego wraz z ustawowymi odsetkami od 1 września 2017 r. do dnia zapłaty, na rzecz powódki J. K. kwotę 24.398,22 zł tytułem świadczenia odszkodowawczego wraz z ustawowymi odsetkami od 1 września 2017 r. do dnia zapłaty, rozstrzygając o kosztach postępowania.

W sprawie ustalono, że powodowie byli wieloletnimi pracownikami Agencji Nieruchomości Rolnych Oddziału Terenowego w O., zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W Agencji Nieruchomości Rolnych (wcześniej Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa) obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników z dnia 18 marca 1992 r. W § 15 ust. 2 regulaminu przewidziano, że pracownikom Agencji, innym niż prezes, zastępca prezesa i główna księgowa, w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Świadczenie to przysługiwało niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

W dniu 1 września 2017 r. weszła w życie ustawa z dnia 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 623, dalej: „u.KOWR”). Zgodnie z art. 45 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624, dalej: „p.w.u.KOWR”), z dniem 31 sierpnia 2017 r. zniesiona została Agencja Rynku Rolnego i Agencja Nieruchomości Rolnych, zaś z dniem 1 września 2017 r. utworzono Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa (dalej KOWR), który z

dniem 1 września 2017 r., z mocy prawa, wstąpił w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych. Mienie Agencji Nieruchomości Rolnych stało się mieniem KOWR, a on stał się stroną umów i porozumień, których stroną była Agencja Nieruchomości Rolnych. Również na KOWR przeszły prawa i obowiązki wynikające z przepisów prawa, decyzji, postanowień i innych aktów administracyjnych (art. 46 p.w.u.KOWR).

Powołany pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR podejmował czynności w zakresie zadań dotyczących stosunków pracy z pracownikami Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego, to jest do 31 maja 2017 r. miał zaproponować zatrudnienie w KOWR, określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia. Z kolei pracownicy mieli termin miesiąca na złożenie oświadczeń o przyjęciu lub odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. W razie złożenia oświadczenia o przyjęciu proponowanych warunków stawali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR. Zgodnie z art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR, dotychczasowe stosunki pracy pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli nie otrzymali propozycji pracy.

W terminie do 31 maja 2017 r. powodowie nie otrzymali propozycji zatrudnienia w KOWR. W wydanych im świadectwach pracy wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia na podstawie art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR.

Analizując treść § 15 regulaminu wynagradzania, Sąd pierwszej instancji odwołał się do ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969, dalej: „ustawa o zwolnieniach grupowych”), wdrażającej dyrektywę 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225). Powołując się na treść art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, Sąd pierwszej instancji wskazał, że ma ona zastosowanie w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na

mocy porozumienia stron. W ocenie tego Sądu, nie chodzi tu tylko o wypowiedzenie lub porozumienie stron, lecz także o inne sposoby ustania stosunku pracy, w tym również wygaśnięcie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Mając powyższe na względzie, Sąd pierwszej instancji wskazał, że skoro na gruncie obowiązujących przepisów rozwiązanie stosunku pracy obejmuje również jego wygaśnięcie z przyczyn nie dotyczących pracownika, to logiczne byłoby interpretowanie przepisów regulaminu wynagradzania w podobny sposób.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 14 września 2018 r., zmienił powyższy wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwa oraz nie obciążył powodów kosztami procesu za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, stąd w pełni podzielił i zaakceptował te ustalenia, przyjmując je za własne.

W ocenie Sądu odwoławczego, dokonana przez Sąd pierwszej instancji wykładnia § 15 regulaminu wynagradzania w oparciu o potoczne rozumienie pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy” jest błędna. Skoro regulamin wynagradzania jest aktem prawnym, do którego należy stosować metody wykładni treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, to wykładnia językowa ma pierwszeństwo przed wykładnią systemową i funkcjonalną. Skoro w regulaminie wynagradzania użyto sformułowania „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, brak jest podstaw do utożsamiania powyższego z wygaśnięciem stosunku pracy. Ponadto wniosek taki znajduje oparcie w wykładni systemowej. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, ustanie stosunku pracy może nastąpić z woli stron w drodze jego rozwiązania lub z mocy samego prawa przez jego wygaśnięcie. Rozwiązanie stosunku pracy na mocy Kodeksu pracy w sposób enumeratywny reguluje art. 30 k.p., natomiast stosunek ten wygasa niezależnie od woli stron, z mocy prawa, w przypadku wystąpienia jednego ze zdarzeń określonych w Kodeksie pracy lub przepisach szczególnych (art. 63 k.p.). Skoro sam Kodeks pracy rozróżnia te pojęcia, nieuprawnione jest utożsamianie ich w postawieniach regulaminu wynagradzania. Sąd Okręgowy nie znalazł również uzasadnienia do odwołania się do przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych,

mimo że pojęcie „przyczyny dotyczące pracodawcy”, którym posługuje się pracodawca w § 15, jest znaczeniowo węższe od pojęcia „przyczyny niedotyczące pracownika”. Na mocy art. 51 ust. 9 p.w.u.KOWR ustawodawca przewidział wyjątek, przyjmując, że w przypadku wygaśnięcia lub wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z dotychczasowymi pracownikami Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego, pracownikom tym przysługiwała odprawa pieniężna w myśl ustawy o zwolnieniach grupowych. Dalej Sąd odwoławczy stwierdził, że nawet na kanwie art. 51 p.w.u.KOWR ustawodawca samodzielnie odróżnił sposób ustania stosunku pracy, wyraźnie oddzielając wygaśnięcie stosunku od jego rozwiązania.

Powoływanie się przez Sąd pierwszej instancji na art. 24 Konstytucji RP Sąd drugiej instancji uznał za chybione, gdyż z przepisu tego nie wynikają jakiegokolwiek prawa podmiotowe, „które umożliwiłyby wywodzenie na ich podstawie, że niedopuszczalna byłaby zawężająca interpretacja przepisów regulaminu wynagradzania, pozbawiająca tych pracowników prawa do dodatkowych świadczeń”. Ponadto brak jest podstaw do utożsamiania pracodawcy z państwem. W tym kontekście Sąd podkreślił, że możliwość ustania stosunku pracy przez jego wygaśnięcie wprowadził ustawodawca na mocy art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR, tworząc nowy podmiot w postaci Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa (art. 45 p.w.u.KOWR).

Powodowie wnieśli skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając go w całości.

Powód Jerzy Batia wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie wykładni, której nie można pogodzić ze względami celowościowymi tej normy i dowolne przyjęcie, że Kodeks pracy różnicuje skutki wygaśnięcia stosunku pracy i rozwiązania stosunku pracy, a która to wykładnia faktycznie doprowadziła do oddalenia roszczenia powoda; (-) art. 51 ust. 1 - 10 p.w.u.KOWR, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie wykładni, której nie można pogodzić ze względami celowościowymi tej normy, przez przyjęcie, że przewidziane w niej wygaśnięcie stosunków pracy nie zostało uzależnione od woli pracodawcy; (-) „uchylenie się od oceny zgodności art. 51 ust. 1-10 Ustawy przepisy wprowadzające ustawę o

Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z art. 2, art. 24, art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1, Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów toczącego się postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Powodowie: K. R., J. K. i D. K. zarzucili naruszenie prawa materialnego: (-) § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania z dnia 18 marca 1992 r. w związku z art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR, przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wobec braku wewnątrzzakładowej definicji pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, pojęcie to należy interpretować ściśle, podczas gdy zarówno przepisy prawa wspólnotowego (dyrektywa 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych), jak i polskiego (ustawa o zwolnieniach grupowych) przemawiają za tym, by pod pojęciem rozwiązania stosunku pracy rozumieć także jego wygaśnięcie, a tym samym polegające na przyjęciu, że przepis ten nie znajduje zastosowania do pracowników, których stosunek pracy wygaśł na podstawie art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR, podczas gdy odwołanie do języka potocznego przemawia za tym, by pojęcie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” rozumieć jako zakończenie stosunku pracy bez zgody i wbrew woli pracownika z inicjatywy pracodawcy oraz na przyjęciu, że dokonanie wykładni § 15 regulaminu nie wymaga skorzystania z dyrektyw wykładni celowościowej, podczas gdy analiza tego postanowienia wskazuje, że intencją pracodawcy było przyznanie dodatkowej ochrony finansowej osobom zwalnianym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy; (-) art. 8 k.p. w związku z § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania z 18 marca 1992 r. polegające na uznaniu, że wygaszenie stosunku pracy na podstawie przepisu szczególnego (art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR) nie wiąże się z wypłatą pracownikowi, którego stosunek pracy wygaśł, odszkodowania, o którym mowa w § 15 ust. 2 regulaminu wynagrodzenia, podczas gdy zarówno zasady współżycia społecznego, jak i społeczno-gospodarcze przeznaczenie tego prawa uzasadniają przyznanie pracownikowi dodatkowej

ochrony finansowej w związku z ustaniem stosunku pracy; (-) art. 24 Konstytucji RP w związku z § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania z 18 marca 1992 r. w związku z art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR, polegające na przyjęciu zawężającej interpretacji przepisów regulaminu wynagradzania i ustawy, która stawia pracowników zatrudnianych u pracodawcy będącego państwową osobą prawną w gorszej sytuacji niż pracowników zatrudnianych poza sektorem publicznym ze względu na możliwość ustawowego wygaszenia stosunku pracy.

Skarżący wniesli o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenie o kosztach postępowania za drugą instancję, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie apelacji pozwanego oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz strony powodowej kosztów postępowania za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powodów kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Pozwany, w odpowiedzi na skargi kasacyjne, wniósł o ich oddalenie i zasądzenie od powodów na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zażył, co następuje:

Problematyka dotycząca treści art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR stanowiła już przedmiot wypowiedzi Sądu Najwyższego (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, LEX nr 2729826; z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, LEX nr 2780482 oraz z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, LEX nr 3071522). Uznaje się w nim że, zdarzenie, jakim jest „niezapropozowanie zatrudnienia” w myśl przepisów p.w.u.KOWR należy przeciwstawić czynności prawnej, jaką jest „zapropozowanie zatrudnienia”. Zależność ta w oczywisty sposób kłóci się z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie stosunku pracy), to logiczne jest, że jego zaistnienie nie może być

uzależniane od dokonania takiej czynności. Prowadzi to do wniosku, że ustawodawca w art. 51 ust. 7 pkt 3 p.w.u.KOWR posłużył się mechanizmem, która ma się nijak do logiczno-formalnego wzorca. Maskarada tego rodzaju, jakkolwiek możliwa na etapie stanowienia prawa, w procesie rekonstrukcji normy prawnej podlega ocenie i badaniu przy użyciu wszystkich możliwych metod. Przy ich wykorzystaniu możliwe jest rozważanie, czy owo „wygaśnięcie” nie stanowi zakamuflowanego rozwiązania umowy o pracę. Z merytorycznego punktu widzenia znaczenie ma bowiem nie nazwa przyjęta przez ustawodawcę, ale faktyczna istota danego „produktu” prawnego. Dlatego też, mając na uwadze skutek konwersji stosunków pracy (pracownicy, którzy złożyli pozytywne oświadczenie „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR”) należy uznać, że mechanizm określony przez ustawodawcę jako „wygaśnięcie” stosunku pracy, mimo że z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru (istoty rzeczy) nie mieści się w jej ramach. Można wręcz stwierdzić, że przypisane mu cechy zbliżają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. Stosowanie tego rodzaju praktyk przekłada się wprost na stopień ochrony i stabilizacji zatrudnienia pracowników. Widoczny staje się konflikt z deklaracją, zgodnie z którą praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (art. 24 Konstytucji RP). Odwołanie do standardu konstytucyjnego jest niezbędne, by w efekcie dokonać wykładni przepisu w zgodzie z ustawą zasadniczą (wykładnia prokonstytucyjna). Taki zabieg jest możliwy i prowadzi do sytuacji, w której obok normy ustawowej zastosowana zostanie norma konstytucyjna jako dyrektywa interpretacyjna, sprzyjając tym samym wykładni ustawy w zgodzie z Konstytucją RP. W literaturze przedmiotowej rozwiązanie określa się mianem współstosowania interpretacyjnego jako jednej z form bezpośredniego stosowania Konstytucji (zob. M. Haczkowska: Zasada bezpośredniego stosowania Konstytucji w działalności orzeczniczej sądów, Przegląd Sejmowy 2005 nr 1, s. 57 - 63 i podana tam literatura oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 listopada 2005 r., P 20/04, OTK-A 2005 nr 10, poz. 111).

Sąd Najwyższy w powołanych wyżej wyrokach trafnie podnosi, że przedstawione wątpliwości co do konstrukcji zawartej w p.w.u.KOWR były szeroko komentowane w literaturze przedmiotu. Ocena działań ustawodawcy (który na

skalę masową posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) powszechnie i jednoznacznie oceniana jest krytycznie (zob.: H. Szewczyk: Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, PiZS 2018 nr 4, s. 20; A. Świątkowski: Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, Palestra 2018 nr 3, s. 9; S. Płazek: Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS 2019 nr 2, s. 24). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny, gdyż stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy. Podnosi się też, że skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal, nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji. Trudno nie zgodzić się z tymi wypowiedziami, tym bardziej, że wskazana problematyka była już przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego, bowiem model „wygaszania” stosunków pracy nie jest nowym rozwiązaniem. W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54) Trybunał uznał tego rodzaju rozwiązania za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych (zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 nr 6, poz. 54). Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno dokonywać się z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą, oraz z poszanowaniem gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2017 r., K1/17, OTK-A 2017, poz. 79).

Podzielając powyższe stanowisko, Sąd Najwyższy uznaje, że stosunki pracy powodów *de facto* uległy rozwiązaniu, a nie ustały (wygasły) w myśl językowego brzmienia art. 51 ust. 7 p.w.u.KOWR. Ma to zasadniczy 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.

Niewątpliwie 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). Nie ma zatem znaczenia, że „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” jest pojęciem węższym niż pojęcie określone w ustawie o zwolnieniach grupowych. Ważne natomiast 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 użytego w ustawie pojęcia „wygaśnięcie”. Dokonanej oceny nie zmienia odwołanie się przez Sąd drugiej instancji do uchwały pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2006 r., III CZP 84/05 (OSNC 2006 nr 7-8, poz. 114), bowiem zaprezentowany schemat wykładni prawa z jednej strony dekoduje przepis w odniesieniu do społecznych oczekiwań (zasady sprawiedliwości) i pozostaje w zgodzie z Konstytucją RP, a z drugiej strony w drodze interpretacji - z uwagi na inne (równorzędne) metody wykładni prawa (wykładnia funkcjonalna, systemowa i historyczna) można przypisać mu szersze znaczenie, niż przyjął to Sąd Okręgowy. 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.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁶ oraz art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 - w związku § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 2 pkt 5 - odpowiednio rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst.: Dz.U. z 2018 r. poz. 265) oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2018 r. poz. 1800 ze zm.).