



Sygn. akt II PSKP 30/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 maja 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. J.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.
o przywrócenie do pracy ewentualnie odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 maja 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 28 lutego 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 24 października 2018 r., sygn. akt VI P (...), Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. oddalił powództwo A.J. wniesione przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W. o przywrócenie do pracy, uwzględniając jednocześnie zgłoszone przez nią roszczenie ewentualne i

zasądzając na jej rzecz od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. kwotę 11.199,99 zł brutto tytułem odszkodowania za naruszenie przy wygaszaniu stosunku pracy zasady niedyskryminowania. Sąd Rejonowy zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 560 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od roszczenia ewentualnego.

Sąd ustalił, że powódka została zatrudniona w Oddziale Terenowym Agencji Rynku Rolnego w W. (dalej również jako: ARR) 1 kwietnia 2010 r. jako specjalistka w sekcji kwotowania produkcji mleka. Prezes Agencji wyraził zgodę na przeniesienie powódki z dniem 1 września 2010 r. do Oddziału Terenowego Agencji w B. W związku z przeniesieniem zawarto z powódką w dniu 30 sierpnia 2010 r. nową umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 2.800 zł, a równocześnie na mocy porozumienia z dnia 1 września 2010 r. określono powódce jako miejsce wykonywania pracy sekcję kwotowania produkcji mleka oddziału terenowego w B. W związku z urodzeniem córki powódka od 22 maja 2012 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, a w okresie od 9 października do 5 listopada 2012 r. z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, zaś w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 31 stycznia 2014 r. z urlopu wychowawczego, po zakończeniu którego powróciła do pracy na dotychczasowe warunki. Z dniem 1 czerwca 2015 r. zmieniono powódce miejsce świadczenia pracy na komórkę o nazwie: sekcja wsparcia. Po urodzeniu kolejnego dziecka powódka od 16 sierpnia 2015 r. do 13 lutego 2016 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, a potem w okresie od 14 lutego 2016 r. do 13 sierpnia 2016 r. korzystała z urlopu rodzicielskiego. Po jego zakończeniu powróciła do pracy w Oddziale Terenowym ARR w B. na stanowisko starszego specjalisty w komórce organizacyjnej o nazwie: sekcja operacyjna. Powódce jako pracownikowi przewidzianej do likwidacji Agencji Rynku Rolnego, zatrudnionemu w jej oddziale terenowym w B., w dniu 22 maja 2017 r. doręczono pisemną propozycję zatrudnienia w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (dalej również jako: ARiMR). Propozycja powyższa obejmowała następujące warunki zatrudnienia: od 1 września 2017 r. umowa o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2018 r., pełny wymiar czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 3.000 zł na stanowisku starszego specjalisty w [...] Oddziale Regionalnym w Ł.

Pismem z dnia 24 maja 2017 r. powódka zwróciła się do Pełnomocnika ds. utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa o umożliwienie jej (po zniesieniu Agencji Rynku Rolnego) dalszego zatrudnienia w (...) oddziale Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, podnosząc, że otrzymana z ARiMR propozycja terminowego zatrudnienia postawiła ją w trudnej sytuacji, a dojazdy do pracy do Ł. byłyby dla niej nie do zaakceptowania zważywszy na sytuację rodzinną. Na swoje pismo powódka nie otrzymała żadnej odpowiedzi i ostatecznie nie przyjęła propozycji zatrudnienia z 22 maja 2017 r., co z mocy prawa wywołało skutek w postaci wygaśnięcia jej stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r.

W wyroku z dnia 28 lutego 2019 r., sygn. akt V Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. po rozpoznaniu apelacji powódki A. J. oraz apelacji pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. z dnia 24 października 2018 r., sygn. akt VI P (...),: oddalił apelację powódki (pkt I.); zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II i oddalił powództwo (pkt II.); uchylił punkt IV wyroku (pkt III.); oddalił apelację pozwanego w zakresie kosztów zastępstwa procesowego (pkt IV.); odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania (pkt V.).

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko wyroku Sądu Rejonowego co do braku możliwości zastosowania art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p., a w konsekwencji również art. 8 k.p. i art. 11³ k.p. oraz art. 1 ust. 1 lit. c) Dyrektywy Rady 2001/23/WE. Z art. 67 k.p. wynika, że wadliwe stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę stwarza pracownikowi, przez odpowiednie stosowanie przepisów oddziału 6, możliwość dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Przepis art. 67 k.p. odnosi się jednak wprost do przypadków wygaśnięcia umownego stosunku pracy, przewidzianych w Kodeksie pracy. Jak zaś stanowi art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Wygaśnięcie stosunku pracy powódki nastąpiło z mocy przepisu szczególnego – art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624 ze zm., dalej również jako: ustawa wprowadzająca). W odniesieniu do powódki przepis ten nie został naruszony, ponieważ złożyła ona w przewidzianym terminie oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji

zatrudnienia w ARiMR, co oznacza, że zaistniał przewidziany przez ustawodawcę szczególny przypadek implikujący wygaśnięcie stosunku pracy.

Według Sądu drugiej instancji, aby uznać za uzasadnione roszczenie pracownika wywodzone na podstawie przepisów art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. trzeba w pierwszej kolejności stwierdzić, że stosunek pracy wygasł niezgodnie z przepisami prawa. Roszczenie takie jest zasadne wówczas, gdy rzeczywiście doszło do naruszenia prawa przy wygaszaniu stosunków pracy, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Powodem wygaśnięcia stosunku pracy powódki z dniem 31 sierpnia 2017 r. było złożenie przez nią oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanego zatrudnienia w ARMiR. Sytuacja taka została wprost wskazana w art. 57 ust. 7 ustawy wprowadzającej, jako przyczyna wygaśnięcia stosunku pracy. Nie doszło więc w niniejszej sprawie do niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy i już chociażby z tego względu powództwo o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu. W przepisach ustawy wprowadzającej nie zawarto takiego odesłania – w konsekwencji pracownikom ARR, których stosunki pracy zostały wygaszone, nie przysługuje co do zasady prawo do żądania odszkodowania albo przywrócenia do pracy, ponieważ żaden przepis szczególny nie odsyła do stosowania norm zawartych w tym zakresie w Kodeksie pracy.

Według Sądu Okręgowego do sytuacji powódki nie ma zastosowania ochrona przewidziana przepisami dyrektywy 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. Na podstawie art. 1 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2001/23 i art. 23¹ k.p. można wyróżnić trzy sposoby rozstrzygnięcia skutków likwidacji jednostki administracji publicznej połączonej z przekazaniem jej zadań innej jednostce. Pierwszy z nich dotyczy pracowników jednostki będącej przedsiębiorstwem w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. c) zdanie pierwsze dyrektywy 2001/23. Wówczas stosuje się ten przepis dyrektywy i art. 23¹ k.p., choćby ustawa szczególna przewidywała wygaśnięcie stosunków pracy. Dwa następne sposoby dotyczą pracowników organu administracji publicznej. Z pierwszym z nich mamy do czynienia wówczas, gdy ustawa likwidująca organ nie zawiera regulacji szczególnej dotyczącej jego pracowników. Wówczas stosuje się art. 23¹ k.p. Należy na jego

podstawie ocenić, czy dochodzi do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, a jeden przypadek, w którym stan faktyczny wskazuje na brak tego przejścia, został przedstawiony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2013 r., III PZP 1/13. Drugi z nich wiąże się z sytuacją, gdy ustawa szczególna przewiduje inny skutek niż art. 23¹ k.p., zwłaszcza wprowadza wygaśnięcie stosunku pracy pracowników likwidowanego organu, chyba że w stosownym terminie zostały im złożone oferty dalszego zatrudnienia i zostały one przyjęte. Jest to w tym przypadku dopuszczalne, bo pracownicy organu administracji publicznej nie są objęci ochroną z art. 1 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2001/23. W niniejszej sprawie mamy do czynienia właśnie z tą trzecią sytuacją. Ustawodawca w regulacji szczególnej przewidział wygaśnięcie stosunku pracy pracowników likwidowanej Agencji Rynku Rolnego, chyba że ziszczą się warunki określone w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej, stąd też sformułowany przez powódkę zarzut nie zasługiwał na uwzględnienie.

Sąd stwierdził zasadność apelacji pozwanego w zakresie rozpoznawanego przez Sąd Rejonowy roszczenia ewentualnego w postaci roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. W odróżnieniu do roszczenia pierwotnego przywrócenia do pracy z tytułu niezgodnego z prawem wygaszenia stosunku pracy, w zakresie roszczenia odszkodowawczego z uwagi na naruszenie zasady dyskryminacji, przepisy Kodeksu pracy znajdują zastosowanie także co do wygaszania stosunków pracy z mocy prawa.

Sąd podkreślił, że w niniejszej sprawie powódka dopatrywała się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w niezaproponowaniu jej zatrudnienia w KOWR z uwagi na jej poglądy polityczne (sympatyzowanie z partią [...]). Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy skupił się na badaniu i ocenie, czy rzeczywiście niezłożenie propozycji zatrudnienia wynikało z prezentowanych przez nią poglądów politycznych, analizując w tym zakresie sposób szczegółowy zeznania świadków i pozostałą zgromadzoną w aktach sprawy dokumentację i dochodząc do wniosku, że powódka uprawdopodobniła przytaczaną przez siebie przyczynę. Według Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji niezasadnie jednak nie przeanalizował, czy w niniejszej sprawie mamy w ogóle do czynienia z dyskryminacją, a więc czy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami zróżnicował jego sytuację z

przyczyny określonej w art. 18^{3a} § 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, rację trzeba przyznać pozwanemu, który wskazywał, że niezrozumiałe i nieuzasadnione jest przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że dyskryminacja, a więc niekorzystne potraktowanie powódki względem innych pracowników z uwagi na przekonania polityczne, miała przejawiać się w zaproponowaniu jej zatrudnienia w ARMiR, a nie w KOWR.

Według Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji niezasadnie zdawał się porównywać sytuację wygaszania stosunków pracy przy spełnieniu się przesłanek określonych w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej skutek niezaproponowania zatrudnienia ze zwolnieniami w ramach zwolnień grupowych, przeprowadzanych na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Rejonowy wyszedł bowiem z mylnego założenia, że wybór pracowników do zatrudnienia w KOWR wynikał z przyjętych kryteriów, podczas gdy takie kryteria nie wynikały z żadnych przepisów szczególnych. Nie sposób więc uznać, że pełnomocnik ds. utworzenia KOWR, proponując zatrudnienie w nowopowstałej jednostce osobom z krótszym stażem pracy naruszył przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu. Propozycje zatrudnienia dotyczyły pracy w całkowicie nowej jednostce, która wprawdzie przejęła część zadań należących uprzednio do ARR, to jednak nie musiała się kierować stażem pracy w znoszonej Agencji, który nie musiał odgrywać kluczowej roli, a mógł ustąpić miejsca względem ekonomicznym.

Sąd drugiej instancji wskazał, że powódce została przedstawiona propozycja zatrudnienia, jednakże nie w tej jednostce, w której chciałaby podjąć pracę. Sam fakt, że praca miałaby być wykonywana w innym mieście nie świadczy jeszcze o tym, że doszło tu do działania na niekorzyść pracownika. Całokształt rozważań Sądu Rejonowego prowadzi natomiast do wniosku, że propozycja zatrudnienia w ARMiR zamiast w KOWR sama w sobie była okolicznością krzywdzącą. Ze względu na zakres zadań wykonywanych przez powódkę w ARR i treść przepisów wprowadzających, powódce mogła zostać przedstawiona propozycja pracy nie tylko w KOWR, ale także w ARMiR. Biorąc pod uwagę, że ograniczenie zatrudnienia wskutek połączenia zadań znoszonych jednostek musiało skutkować

niezapropowaniem zatrudnienia części pracownikom dotychczas zatrudnionym w ARR to powódka jednak do tej grupy się nie zaliczała, bowiem nawet jeżeli można byłoby uznać, że sympatyzowała z [...], to jednak propozycję zatrudnienia otrzymała. Takiej propozycji, jak ustalił Sąd Rejonowy, nie dostało natomiast szeregu pracowników, nie tylko tych związanych z jakąkolwiek opcją polityczną. To, że w ocenie powódki propozycja ta była krzywdząca, nie implikuje stwierdzenia, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Według Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji dokonał błędnej wykładni przepisów art. 51 ust. 2, 3, 4, 6 i 7 ustawy wprowadzającej samodzielnie oraz w związku z art. 18^{3d} k.p. przyjmując, że tryb ustawowy wymagał porównania pracowników, przy czym tym „lepszym”, przez pryzmat wykreowanych przez Sąd na potrzeby sprawy kryteriów, należało zaproponować pracę w KOWR, a „innym” w ARiMR. Wykładnia taka jest nieuprawniona. Sąd Rejonowy naruszył także przepisy art. 51 ust. 1 i ust. 7 ustawy wprowadzającej samodzielnie oraz w związku z art. 11² i art. 11³ k.p. oraz art. 60 k.c. przez przyjęcie, że stwierdzenie przez pracodawcę skutku przepisu stanowi wyraz woli, bądź braku woli, kontynuowania przez konkretnego pracownika świadczenia pracy pomimo, iż działanie pracodawcy ograniczało się do czynności technicznych, o których mowa w art. 51 ust. 1 tej ustawy. Jako wyraz woli pracodawcy należy tu bowiem postrzegać zaproponowanie powódce zatrudnienia w ARMiR. Skoro powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków, ziściły się ustawowe przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy, które nastąpiło z mocy prawa.

Według Sądu drugiej instancji w niniejszej sprawie nie sposób dopatrzeć się przejawów dyskryminacji ze względu na przekonania polityczne. Powódce zostało bowiem zaproponowane zatrudnienie po zniesieniu ARR, którego ta jednak nie podjęła. Brak było natomiast jakichkolwiek ustawowych kryteriów, które miałyby wpłynąć na konieczność zaproponowania jej pracy w KOWR, w miejsce pracowników z krótszym stażem. Faktyczne wykonywanie przez powódkę obowiązków w ramach zatrudnienia w ARR nie było aż tak znacząco dłuższe od zatrudnionych w KOWR pracowników, jak zdaje się to widzieć powódka. Mimo tego, że rzeczywiście pozostawała w zatrudnieniu od 2010 r., to jednak w tym czasie

dwukrotnie korzystała z uprawnień przysługujących jej z tytułu urodzenia dzieci, przez co faktycznie nie wykonywała pracy przez okres prawie 3 lat.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła skargą kasacyjną w części tj. w zakresie punktu I i II, w których Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki oraz uwzględnił częściowo apelację pozwanego, zmienił wyrok Sądu I instancji i oddalił powództwo. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) skarżąca zarzuciła naruszenie:

1) art. 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 51 ust. 7 pkt 1 ustawy wprowadzającej w zw. z art. 8 k.p. – przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że art. 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p. znajduje zastosowanie jedynie w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie przepisów Kodeksu pracy, a w konsekwencji jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, podczas gdy wykładnia dokonywana przez doktrynę i orzecznictwo wskazuje na jego zastosowanie również w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie przepisów szczególnych, przez pryzmat treści art. 8 k.p., stosowanej przy ocenie całokształtu zachowań i działań pracodawcy, których efektem jest wygaszenie stosunku pracy danego pracownika na mocy przepisów szczególnych;

2) art. 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 51 ust. 7 pkt 1 ustawy wprowadzającej w zw. z art. 11³ k.p. – przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że art. 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p. znajduje zastosowanie jedynie w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie przepisów Kodeksu pracy, a w konsekwencji jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, podczas gdy wykładnia dokonywana przez doktrynę i orzecznictwo wskazuje na jego zastosowanie również w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie przepisów szczególnych, w tym przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, przez pryzmat treści art. 11³ k.p., stosowanej przy ocenie całokształtu zachowań i działań pracodawcy, których efektem jest wygaszenie stosunku pracy danego pracownika na mocy przepisów szczególnych;

3) art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej w zw. z § 4 ust. 2 zarządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27.03.2017 r. w sprawie powołania Pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR (Dz.Urz. Min. Roi. i Roz. Wsi z 2017.

Poz. 3) przez błędną wykładnię i przyjęcie, że ustawodawca nie określił kryteriów, jakimi należało się kierować (nakaz odnosił się do Pełnomocnika ds. utworzenia KOWR, ale również do prezesa ARR) dokonując doboru pracowników znoszonej ARR do grupy pracowników, którym miało zostać zaproponowane zatrudnienie w KOWR lub zatrudnienie w ARiMR, podczas gdy z treści w/w przepisów odczytywanych łącznie, z uwzględnieniem celu zmian kadrowych przy znoszeniu ARR i tworzeniu KOWR, wynika, że przy tych czynnościach należało się kierować kwalifikacjami pracowników;

4) art. 18^{3a} k.p. i art. 18^{3d} k.p. przez jego niezastosowanie w sprawie, na skutek błędnego przyjęcia, że w stosunku do powódki nie miało miejsca działanie dyskryminacyjne ze strony pracodawcy lub podmiotów działających w jego imieniu.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

a) art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez niedostateczne uzasadnienie zaskarżonego wyroku, przejawiające się zwłaszcza w: - pominięciu w uzasadnieniu wyroku oceny części materiału dowodowego, w szczególności Oświadczenia Pełnomocnika ds. Utworzenia KOWR z dnia 27 października 2017 r., zgodnie z którym Pełnomocnik ds. utworzenia KOWR, sporządził listę osób, którym zamierzał zaproponować zatrudnienie w KOWR w oparciu o kryteria wskazane w § 4 ust. 2 w. zarządzenia, tj. z uwzględnieniem kwalifikacji pracowników przydatnych do pracy w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa oraz Agencji Modernizacji i Restrukturyzacji Rolnictwa; - niewskazaniu przez Sąd II instancji przyczyn, dla których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej w/w dowodowi, - mające istotny wpływ na wynik sprawy polegający na przyjęciu przez Sąd II instancji, że dobór ww. pracowników odbywał się bez uwzględnienia żadnych kryteriów, ponieważ takich kryteriów nie było, a co za tym idzie nie doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji, skoro wybór pracowników był dowolny i nie musiał uwzględniać żadnych kryteriów;

b) art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie przez Sąd II instancji dowolnej, jednostronnej, wybiórczej i niepełnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie tj.: a) całkowite pominięcie treści propozycji zatrudnienia w zakresie czasu trwania umowy w ARiMR przedstawionej

powódce, przy ocenie odmowy przyjęcia przez powódkę tej propozycji zatrudnienia i przy ocenie czy w tym zakresie w stosunku do powódki nie doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji, i przyjęcie, że odmowa powódki wynikała tylko i wyłącznie ze zmiany miejsca świadczenia pracy, mające istotny wpływ na wynik sprawy polegający na przyjęciu przez Sąd II instancji, że podstawą roszczeń powódki jest jej „niezadowolenie” z otrzymania propozycji zatrudnienia w ARiMR, a nie w KOWR, a sam fakt świadczenia pracy w innym mieście nie jest okolicznością krzywdzącą. Odmowa powódki, w ocenie Sądu II instancji nieuzasadniona żadnymi okolicznościami obiektywnymi, spowodowała wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa, zatem nie doszło w stosunku do niej naruszenia zasady niedyskryminacji; b) całkowite pominięcie treści Oświadczenia Pełnomocnika ds. Utworzenia KOWR z dnia 27 października 2017 r., ponieważ: - Sąd II instancji uznał, iż wybór pracowników do zatrudnienia w KOWR nie podlegał żadnym kryteriom, a w konsekwencji Pełnomocnik ds. KOWR nie musiał stosować żadnych kryteriów doboru pracowników i nie stosował, zatem nie mogło dojść w stosunku do powódki do naruszenia przepisów o niedyskryminacji pracowników, - Sąd II instancji uznał, że Pełnomocnik ds. utworzenia KOWR, proponując zatrudnienie w nowopowstałej jednostce, nie musiał kierować się w szczególności stażem pracy w znoszonej Agencji, a mógł brać pod uwagę względy ekonomiczne, przy czym Sąd II instancji nie wskazał, co należy rozumieć pod tym pojęciem, ani nie uzasadnił przez pryzmat racjonalizacji zatrudnienia, pozostawienie w KOWR mniej doświadczonych pracowników o niższych kwalifikacjach, a tym samym w stosunku do powódki nie miało miejsca naruszenie zakazu dyskryminacji, pomimo iż powódka uprawdopodobniła, że niezłożenie jej propozycji zatrudnienia w KOWR wynikało w kojarzenia jej osoby z poprzednią koalicją rządzącą; c) całkowite pominięcie treści zeznań Z. B. z dnia 02.07.2018 r., w trakcie których wprost wskazał, że jego obowiązkiem jako Pełnomocnika ds. utworzenia KOWR było zabezpieczenie realizacji zadań przez KOWR oraz został zobowiązany do doboru kadry, która będzie gwarantowała wykonanie tych zadań przy uwzględnieniu opinii jakie otrzymywał od prezesów znoszonych agencji o umiejętnościach i możliwości wykonania tych zadań; całkowite pominięcie zeznań Ł.H. (prezesa zniesionej Agencji Rynku Rolnego) złożonych na rozprawie w dniu 02.07.2018 r., który zeznał, że

tworzył listę pracowników ARR z wyłączeniem tych, którzy znaleźli się na liście przekazanej do prezesa ARiMR, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ Sąd II instancji uznał, iż wybór pracowników do zatrudnienia w KOWR nie podlegał żadnym kryteriom, a w konsekwencji Pełnomocnik ds. KOWR nie musiał stosować żadnych kryteriów doboru pracowników i nie stosował, zatem nie mogło dojść w stosunku do powódki do naruszenia przepisów o niedyskryminacji pracowników.

Skarżąca wniosła o: 1. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje; ewentualnie o: 2. uchylenie - w przypadku uznania przez Sąd Najwyższy, że „podstawy naruszenia prawa materialnego są oczywiste, a naruszenia prawa procesowego jest nieuzasadnione” - zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ewentualnie zasądzenie odszkodowania w przypadku, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe; 3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych ewentualnie zgodnie ze złożonym spisem kosztów.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w postępowaniu wywołanym wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 45 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dniem 31 sierpnia 2017 r. zniesiono Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych. Z dniem 1 września 2017 r. utworzono Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. Równocześnie art. 46 ust. 1 tej ustawy precyzował, że Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych. W myśl art. 46 ust.

2 i 3 tej ustawy Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Rynku Rolnego, z wyjątkiem praw i obowiązków, w które wstępuje Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

Część praw i obowiązków Agencji Rynku Rolnego (dotychczasowego pracodawcy powódki) przeszła do Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, a pozostała część przeszła do Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

Z przepisów tych wynika, że „wstąpienie w ogół prawo i obowiązków” obejmuje także roszczenia pracowników, których umowy o pracę wygasły. Jak przyjął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19 – w zakresie zastosowania art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej doszło do sukcesji uniwersalnej po zlikwidowanych jednostkach. Chodzi o sukcesję *mortis causa*.

W odróżnieniu jednak od cytowanego przepisu, w ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, sytuacja prawna pracowników likwidowanej ARR była złożona, gdyż ustawodawca nie określił dokładnie, którzy pracownicy likwidowanej ARR mogą liczyć na zatrudnienie w podmiotach przejmujących zadania ARR. Nawet przyjęcie poglądu o *quasi* - kontynuacji zadań podmiotu przekształconego wobec przekształcanego, nie uzasadnia jednak możliwości zastosowania art. 23¹ k.p.

Wydane na podstawie art. 49 ust. 9 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa zarządzenie nr 11 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 marca 2017 r. w sprawie określenia zakresu działań w celu przejęcia zadań, które z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa będą realizowane przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, oraz w sprawie sposobu realizacji tych działań i środków niezbędnych do ich wykonywania – zobowiązywało w § 1 pkt 7 i 8 Prezesa ARiMR do przygotowania Agencji do przejęcia pracowników ARR wykonujących zadania, które z dniem wejścia w życie ustawy będą realizowane przez Agencję, w szczególności przez opracowanie, w porozumieniu z Pełnomocnikiem do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa wzoru propozycji zatrudnienia w Agencji, zawierającego w szczególności pouczenie

o prawach przysługujących pracownikom ARR oraz wykonanie czynności, o których mowa w art. 51 ust. 4 ustawy, uwzględniając w szczególności kwalifikacje pracowników przydatne do pracy w Agencji.

Również wyeksponowany w skardze kasacyjnej powódki § 4 ust. 2 zarządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 marca 2017 r. w sprawie powołania Pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR, akcentował kwestię kwalifikacji pracowników jako podstawowego kryterium doboru pracowników do zatrudnienia u nowych pracodawców.

Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że powódce jako pracownicy przewidzianej do likwidacji Agencji Rynku Rolnego, zatrudnionej w jej oddziale terenowym w B., w dniu 22 maja 2017 r. doręczono pisemną propozycję zatrudnienia w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Propozycja powyższa obejmowała następujące warunki zatrudnienia: od 1 września 2017 r. umowa o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2018 r., pełny wymiar czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 3.000 zł na stanowisku starszego specjalisty w (...) Oddziale Regionalnym w Ł. Pismem z dnia 24 maja 2017 r. powódka zwróciła się do Pełnomocnika ds. utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa o umożliwienie jej (po zniesieniu Agencji Rynku Rolnego) dalszego zatrudnienia w białostockim oddziale Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, podnosząc, że otrzymana z Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa propozycja terminowego zatrudnienia postawiła ją w trudnej sytuacji, a dojazdy do pracy z B. do Ł. byłyby dla niej nie do zaakceptowania zważywszy na sytuację rodzinną. Na swoje pismo powódka nie otrzymała żadnej odpowiedzi i ostatecznie nie przyjęła propozycji zatrudnienia z 22 maja 2017 r., co wywołało skutek w postaci wygaśnięcia jej stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r.

W tym kontekście w sprawie objętej niniejszą skargą kasacyjną relewantne znaczenie ma art. 51 ust. 1 - 6 cytowanej ustawy, które stanowiły, że Prezes Agencji Rynku Rolnego oraz Prezes Agencji Nieruchomości Rolnych w terminie 7 dni od dnia wejścia w życie niniejszego artykułu przekazują Pełnomocnikowi imienne wykazy pracowników wraz z podaniem stanowisk pracy poszczególnych pracowników, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania, z tym że Prezes Agencji Rynku Rolnego

przekazuje ten wykaz z wyszczególnieniem pracowników Agencji Rynku Rolnego wykonujących zadania, które z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy będą realizowane przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Prezes Agencji Rynku Rolnego w terminie 7 dni od dnia wejścia w życie niniejszego artykułu przekazuje Prezesowi Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa imienny wykaz pracowników wykonujących zadania, które z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy będą realizowane przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, wraz z podaniem stanowisk pracy poszczególnych pracowników, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania. Pełnomocnik w terminie do dnia 31 maja 2017 r. proponuje, na piśmie, zatrudnienie w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, pracownikom Agencji Rynku Rolnego innym niż określeni w ust. 2 oraz pracownikom Agencji Nieruchomości Rolnych, stosując zasady wynagradzania, o których mowa w art. 50 ust. 1. Prezes Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w terminie do dnia 31 maja 2017 r. proponuje, na piśmie, zatrudnienie w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, pracownikom Agencji Rynku Rolnego określonym w ust. 2. Pracownicy, o których mowa w ust. 3 i 4, w terminie miesiąca od dnia otrzymania odpowiednio propozycji Pełnomocnika albo Prezesa Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa składają odpowiednio Pełnomocnikowi albo Prezesowi Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. Pracownicy, o których mowa w ust. 3 i 4, którzy złożyli oświadczenie o przyjęciu zaproponowanych warunków zatrudnienia, stają się z dniem 1 września 2017 r. odpowiednio pracownikami Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa albo Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, z tym że w przypadku przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia na stanowisko pracy, na które zatrudnienie następuje na podstawie powołania, ich dotychczasowy stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę przekształca się w stosunek pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r., poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r., poz. 60).

Najbardziej istotny art. 51 ust. 7 stanowił, że dotychczasowy stosunek pracy pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych i pracowników Agencji Rynku Rolnego wygasa w dniu 31 sierpnia 2017 r.: 1) w przypadku złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków zatrudnienia zaproponowanych na podstawie ust. 3 albo 4; 2) w przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia, o którym mowa w ust. 5; 3) jeżeli w terminie do dnia 31 maja 2017 r. nie zostanie im zaproponowane zatrudnienie na podstawie ust. 3 albo 4.

Dokonując wykładni tego ostatniego unormowania, a zwłaszcza art. 51 ust. 7 pkt 1 zwrócić należy uwagę na określone tam daty; w przypadku złożenia w terminie 1 miesiąca oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków zatrudnienia zaproponowanych do dnia 31 maja 2017 r. (a więc najpóźniej do 30 czerwca 2017 r.) stosunek pracy wygasa z dniem 31 sierpnia 2017 r. Zestawienie dat ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa powstał dopiero od dnia 1 września 2017 r., czyli nie istniał w dniu składania propozycji.

Natomiast Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa była państwową osobą prawną powołaną ustawą z dnia 29 grudnia 1993 r. o utworzeniu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w celu wspierania rozwoju rolnictwa i obszarów wiejskich, a później działała na podstawie ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Przejęła ona w 2017 r. od Agencji Rynku Rolnego realizowanie niektórych zadań unijnej polityki rolnej.

Ze względu na zakres zadań wykonywanych przez powódkę w ARR i treść przepisów wprowadzających, powódce mogła zostać przedstawiona propozycja pracy nie tylko w KOWR, ale także w ARMiR; propozycję zatrudnienia otrzymała jednak tylko z tej ostatniej instytucji.

Przedstawione wyżej przepisy – poza kwestią kwalifikacji zawodowych - nie zawierały innych przesłanek merytorycznych, którymi powinien kierować się nowy pracodawca, decydując się na to, że stosunek pracy z pracownikami Agencji ustanie poprzez jego wygaśnięcie. Nie nakazują one uwzględniać przy podejmowaniu decyzji o dalszym zatrudnieniu takich indywidualnych właściwości jak macierzyństwo, czy rodzicielstwo. Oznacza to, że ustawodawca odstąpił od

konstytucyjnego obowiązku wynikającego z art. 24 Konstytucji RP stworzenia pełnych gwarancji prawnych ochrony osoby pracownika przed nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy.

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 niezaproponowanie zatrudnienia. Jeżeli wygaśnięcie następuje na skutek czynności prawnej (odmowa przyjęcia propozycji zatrudnienia), to wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie zatrudnienia. Prowadzi to do wniosku, że ustawodawca w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej posłużył się konstrukcją, która nie stanowi w istocie „wygaśnięcia”, ale zakamuflowane rozwiązanie umowy o pracę. Z merytorycznego punktu widzenia znaczenie ma bowiem nie nazwa nadana przez ustawodawcę, ale faktyczna istota danego „produktu” prawnego.

Z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej wynika, że o losie umowy o pracę powódki miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR, powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi lub Prezes Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Ustawodawca zatem bilateralną i umowną więź prawną (łączyącą powódkę i ARR Oddział Terenowy w B.) zdominował schematem o charakterze publicznoprawnym. Pełnomocnik lub Prezes Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, który nie pozostawał w żadnej cywilnoprawnej relacji prawnej z pracodawcą, a tym bardziej z powódką, wyposażony został w uprawnienia odnoszące się do sfery umownej, proponując na piśmie zatrudnienie i określał warunki nowej pracy do dnia 31 maja 2017 r. (art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej), a pracownicy Agencji byli zobowiązani do złożenia oświadczeń o ich przyjęciu (art. 51 ust. 5), przy czym ci, którzy złożyli pozytywne oświadczenie „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami bądź KOWR lub ARiMM.

W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54) Trybunał Konstytucyjny 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 się 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., K 1/17, OTK-A 2017, poz. 79).

Art. 67 k.p. stwierdza, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału (zatytułowanego wygaśnięcie umowy o pracę), pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy art. 56-61 k.p. Treść art. 67 k.p. została powiązana z art. 63 k.p., gdzie wskazano, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie oraz przepisach szczególnych. Implikuje to konkluzję, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa.

Słuszny był zatem zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 51 ust. 7 pkt 1 ustawy wprowadzającej, gdyż mogły one mieć zastosowanie również w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie przepisów szczególnych, których efektem było wygaszenie stosunku pracy danego pracownika na mocy przepisów szczególnych.

Wadliwość wygaszenia stosunku pracy mogła polegać nie tylko na braku propozycji dalszego zatrudnienia w przypadku posiadania wysokich kwalifikacji zawodowych, ale także na pominięciu większego doświadczenia zarodowego, dłuższego stażu pracy, szczególnej sytuacji osobistej i rodzinnej przy składaniu propozycji dalszego zatrudnienia w jednym z konkurencyjnych nowych podmiotów zatrudniających. Brak ustawowych kryteriów weryfikacji pracowników stanowił istotną wadę procedury wygaszania stosunków pracy.

W tym kontekście za uzasadniony należy uznać zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej w związku z § 4 ust. 2 zarządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 marca 2017 r. w sprawie powołania Pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR przez nieprawidłowe przyjęcie, że ustawodawca nie określił kryterium kwalifikacji zawodowych, jakim należało się kierować (nakaz odnosił się do Pełnomocnika ds. utworzenia KOWR, ale również do prezesa ARR) dokonując doboru pracowników znoszonej ARR do

grupy pracowników, którym miało zostać zaproponowane zatrudnienie w KOWR lub zatrudnienie w ARiMR.

Skoro przypadek „wygaśnięcia” stosunku pracy 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. można kwalifikować również z pozycji nierównego traktowania i dyskryminacji (art. 11² i 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 nie przewidział *expressis verbis* 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.

Zasada równości praw oraz zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) i mającej - zgodnie z art. 91 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - pierwszeństwo stosowania przed ustawodawstwem krajowym. W myśl art. 14 Konwencji, korzystanie z praw i wolności w niej wymienionych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. W oparciu o tę normę Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC) wypracował utrwaloną wykładnię, według której różnice w traktowaniu pracowników stanowią dyskryminację, jeśli nie istnieje obiektywne i rozsądne uzasadnienie takiego rozróżnienia. Omawiana zasada wynika również z art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz kolejnych unijnych dyrektyw regulujących problematykę równego traktowania w zatrudnieniu. Dodać do tego należy, że w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości dominuje pogląd, że nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji), tylko wówczas, jeżeli wybrane środki (przepisy) odzwierciedlają uzasadniony cel

polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2020 r., II PK 196/18, Legalis nr 2421581 i przytoczone w nim orzecznictwo).

Omawiane zasady znalazły swój wyraz także w art. 32 Konstytucji RP, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne; nikt zaś nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Trybunał Konstytucyjny dokonując wykładni powyższych zasad wyjaśnił, że wszystkie podmioty prawne, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo, to znaczy według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Dopuszczalne jest zatem odmienne traktowanie przez prawo różnych podmiotów. Natomiast wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Racje te muszą zaś mieć charakter relewantny (a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i służyć realizacji tego celu i treści) i proporcjonalny (czyli waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (por. orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 kwietnia 2006 r., P 9/05, OTK ZU 2006 nr 4/A, poz. 46 i powołane tam orzecznictwo oraz z dnia 16 listopada 2010 r., P 86/08, OTK - A 2010 nr 9, poz. 101).

Urzeczywistnieniem omawianych zasad na płaszczyźnie prawa pracy jest zaś regulacja art. 11² k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu oraz art. 11³ k.p., który stanowi, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na wiek jest niedopuszczalna. Dalsze rozwinięcie tej problematyki znalazło się w rozdziale IIa, zatytułowanym „Równe traktowanie w

zatrudnieniu”. Respektując przedstawione normy prawne, w zgodzie z jednoznacznymi i utrwalonymi wypowiedziami „trybunalskimi”, wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy, akcentując doniosłość zasady równego traktowania i niedyskryminowania pracowników (por. uchwałę z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Zdaniem Sądu Najwyższego, złożenie pracownikowi ARR propozycji dalszej pracy w innym mieście, która z uwagi na czas dojazdu do pracy i powrót wynoszący około dwie godziny dziennie w sytuacji konieczności opieki nad kilkuletnimi dziećmi (*de facto* niemożliwej do zrealizowania w okresach dziesięciogodzinnych nieobecności matki w domu) w istocie uniemożliwiał powódce przyjęcie takiej propozycji zatrudnienia. Odmowa nawiązania stosunku pracy w KOWR w miejscu zamieszkania takiej pracownicy w powiązaniu z niekorzystnym zaproponowaniem nowego zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, która nie była związana z weryfikowaniem kwalifikacji zawodowych kandydatów na pracowników, ani ich stażu pracy, oceniona mogłaby zostać jako dyskryminacja ze względu na płeć. Kwestia, czy nie występuje w takiej sytuacji odszkodowawcza odpowiedzialność solidarna dwóch podmiotów wykracza poza zakres zarzutów skargi kasacyjnej.

Założenia te zyskują na znaczeniu w sytuacji, gdy ustawodawca posługuje się atypowym wygaśnięciem stosunku pracy, którego ostrze wymierzone jest w pracownika. Jeśli o wyborze do ustania zatrudnienia decyduje osoba reprezentująca interesy podmiotu zatrudniającego, to pozostawienie jej nieskrępowanej swobody stanowi zaczyn do normatywnego usankcjonowania przyzwolenia na praktyki nierównościowe i dyskryminacyjne, a na to prawo nie tylko nie zezwala, ale nakłada na sąd powinność dokonywania wykładni przepisów w kierunku eliminującym przejawy nierównego traktowania (dyskryminacji).

Wobec tych konkluzji, wymagających nowej subsumpcji, ocena zarzutów procesowych skargi kasacyjnej byłaby przedwczesna.

Kierując się przedstawionymi argumentami, Sąd Najwyższy uznał, że wykładnia i subsumpcja zastosowane w zaskarżonym wyroku nie były prawidłowe, dlatego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

