



Sygn. akt II PSKP 43/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)
SSN Romuald Dalewski (sprawozdawca)
SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa K.F.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w Warszawie
o zapłatę odszkodowania,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 stycznia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy
z dnia 1 marca 2021 r., sygn. akt VI Pa 66/20,

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) nie obciąża powódki K.F. kosztami postępowania strony
pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

K.F. wniosła o zasądzenie od Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Warszawie kwoty 26.732,34 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienia od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za

niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa w Warszawie (dalej: jako KOWR) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz orzeczenie o kosztach postępowania. Pozwany wskazując na art. 264 § 2 kodeksu pracy podniósł zarzut przedawnienia roszczenia.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy wyrokiem z 29 września 2020 r., w pkt 1 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 26.732,34 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, w pkt 2 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w pkt. 3 kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że K.F. od 1 maja 1992 r. do 31 sierpnia 2017 r. była zatrudniona w Agencji Nieruchomości Rolnych Oddziale w [...] na stanowisku głównego specjalisty. Powódka otrzymała odznaczenie „Zasłużony dla rolnictwa”. W czasie zatrudnienia otrzymywała dobre i bardzo dobre oceny. Posiadała 42 letni staż pracy. Umowa o pracę powódki wygasła na podstawie art. 51 ust. 7 ustawy z 10 lutego 2017 r., przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa. Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa powstał 1 września 2017 r. na podstawie ustawy z 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa. W związku z wejściem w życie tej ustawy przestała istnieć Agencja Nieruchomości Rolnych i Agencja Rynku Rolnego. Minister właściwy do spraw rozwoju wsi powołał pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR. Prezes Agencji Nieruchomości Rolnej został zobowiązany do przekazania pełnomocnikowi imiennych wykazów pracowników wraz z podaniem stanowisk pracy, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania.

K.F. początkowo nie otrzymała propozycji zatrudnienia. Pismem z 18 maja 2017 r. powódka zwróciła się do Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych z żądaniem wyjaśnień. Pełnomocnik do spraw Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa zaproponował jej zawarcie umowy na czas określony do 28 października

2017 r. Powódka nie przyjęła propozycji. Powódka w dniu wygaśnięcia umowy o pracę znajdowała się pod ochroną wynikającą z art. 39 k.p.

Sąd Rejonowy podniósł, że przepisy ustawy z 10 lutego 2017 r. ustawa wprowadzająca KOWR nie przewidywały obowiązku pouczenia pracownika o prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy w sytuacji wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa na podstawie art. 51 ust. 7 wspomianej ustawy. Oznaczało to, że ustawodawca wygaszając stosunek pracy nie przewidział możliwości wniesienia odwołania. Sąd Rejonowy stwierdził, że milczenie ustawodawcy o możliwości i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy od „takiego” wygaśnięcia stosunku pracy, nie może powodować negatywnych konsekwencji dla pracownika.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji w sprawie mają odpowiednie zastosowanie art. 56 § 1 k.p., w zw. z art. 67 k.p., w zw. z art. 63 k.p. W wyniku interpretacji przepisu ustawy wprowadzającej i charakteru wygaśnięcia stosunku pracy mamy do czynienia z „modelem rozwiązania umowy o pracę”. Nie można mówić o rozwiązaniu umowy o pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu i dokonywać interpretacji, stosowania wszystkich przepisów o rozwiązaniu umowy „wprost”. „Odpowiednie” oznacza, że przepisy te znajdują zastosowanie z pewnymi modyfikacjami dostosowanymi do stanu faktycznego i prawnego sprawy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że termin przedawnienia z art. 264 § 2 k.p., ma zastosowanie w sytuacji rozwiązania umowy o pracę w przypadkach wskazanych w art. 56 § 1 k.p. W realiach tej sprawy doszło do wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie przepisów szczególnych. Ponadto jeżeli ustawodawca zdecydował się na uregulowanie wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie przepisów szczególnych, to również w tym samym trybie powinien uregulować przepisy dotyczące możliwości, sposobu wniesienia odwołania lub powinien odwołać się do regulacji kodeksowych. Tego mechanizmu ustawodawca nie przewidział. Pozbawienie pracownika ochrony, wbrew obowiązującym powszechnie regulacjom prawa pracy, w imię nadrzędnego celu, jakim jest reforma administracji, musi być transparentne i możliwe do weryfikacji. Tym samym, w sprawie miał zastosowanie ogólny termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p. Stosunek pracy powódki wygaś 31 sierpnia 2017 r. pozew został złożony 12 marca 2020 r., a tym samym przed upływem terminu przedawnienia.

Sąd Rejonowy podniósł, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego uznano, że z art. 67 k.p. w związku z art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej dotychczasowy stosunek pracy pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych i pracowników Agencji Rynku Rolnego wynika, że pracownik, któremu nie zaproponowano zatrudnienia ma prawo dochodzić przed sądem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy. Zaś przesłanką roszczenia jest nie tylko formalne nieziszczenie się okoliczności warunkującej wygaśnięcie zobowiązania pracowniczego, ale również to, że niezaproponowanie mu zatrudnienia nie było podyktowane motywem sprzecznym z zakazami z art. 11² i art. 11³ k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego nie można uznać, że powódce zostały zaproponowane odpowiednie warunki pracy. Powódka w chwili wygaśnięcia umowy o pracę miała 60 lat i znajdowała się w wieku ochronnym (art. 39 k.p.). U poprzednika pozwanego pracowała od 1992 r. i była zatrudniona na umowę na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwany swoim działaniem naruszył zasady współżycia społecznego, proponując powódce, wieloletniemu pracownikowi umowę na czas określony i to w wymiarze niespełna 2 miesięcy nie podając uzasadnionych powodów takiej decyzji. Powódka uzyskiwała bardzo dobre oceny w czasie zatrudnienia. Nie otrzymała żadnej nagany, ani upomnienia. Swoje umiejętności przekazywała młodszemu pracownikowi. Zatem nie zasługiwało pozwanego działanie na ochronę i uznanie, że zaproponował on powódce skutecznie zatrudnienie i tym sposobem wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło z winy powódki. Prowadzi to do wniosku, że powódce na podstawie art. 56 § 1 k.p., w zw. z art. 67 k.p., w zw. z art. 63 k.p., przysługuje odszkodowanie.

Na skutek apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z 1 marca 2021 r., zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1, 2 i 3 w ten sposób, że oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami procesu strony przeciwnej oraz odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu pozwanego w postępowaniu apelacyjnym.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji dokonał błędnej wykładni art. 264 § 2 k.p.c., przez przyjęcie, iż przepis ten nie ma w niniejszej sprawie zastosowania. Istota sporu sprowadzała się do kwestii czy roszczenie

odszkodowawcze zgłoszone przez powódkę w niniejszej sprawie istniało w momencie wytoczenia o nie powództwa. W przepisie tym określony został materialnoprawny termin zawity dla dochodzenia roszczeń o przywrócenie pracy bądź o zapłatę odszkodowania.

Sąd Okręgowy wskazując na uchwałę Sądu Najwyższego z 13 marca 1986 r. (III PZP 8/86) podniósł, iż termin określony w art. 264 § 2 k.p., określa ramy czasowe, w których pracownik może wnieść do sądu powództwo o określone w przepisach art. 264 § 1 i § 3 k.p. roszczenia (żądania). Jest to termin dla dochodzenia przez pracowników przed sądami pracy roszczeń przysługujących na podstawie przepisów prawa materialnego. Uchybienie temu terminowi uniemożliwia pracownikowi wskutek upływu czasu skuteczne dochodzenie przed sądem roszczeń. Ocena czy pozew o dochodzenie jednego z roszczeń wskazanych w art. 264 k.p., został złożony w terminie określonym w tym przepisie dotyczy stosowania prawa materialnego. Taką funkcję spełniają terminy prawa materialnego, po upływie których roszczenie wygasa (prekluzja).

W ocenie Sądu odwoławczego termin zawity przewidziany w art. 264 § 2 k.p., ma zastosowanie także w przypadku roszczenia związanego z naruszającym przepisy prawa pracy wygaśnięciem stosunku pracy. W wyroku z 29 marca 1978 r. (I PR 20/78) Sąd Najwyższy uznał, iż 14 dniowy (w stanie prawnym obowiązującym w dniu wniesienia przez powódkę powództwa 21 dniowy) termin do złożenia odwołania liczy się od dnia dowiedzenia się przez pracownika o tym, że pracodawca traktuje go jako pracownika, którego stosunek pracy wygaśł. W wyroku z 17 listopada 2010 r. (I PK 77/10) Sąd Najwyższy przyjął, że naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym mowa w art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku pracy. Taka odmowa powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, a pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. W takim przypadku początkiem biegu terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. jest dzień, w którym pracodawca odmówił dalszego zatrudniania pracownika. Zwrot „naruszenie przepisów niniejszego oddziału” z art. 67 k.p., przez rozszerzenie zawarte w art. 63 k.p., odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy wskazanego w Kodeksie pracy, a

także zawartego w przepisach szczególnych. Oznacza to, że „naruszenie przepisów” statuujące prawo pracownika do roszczeń rozciągnięte zostało także na przepisy szczególne, w tym art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o KOWR (wyrok Sądu Najwyższego z 26 września 2019 r., III PK 126/18).

Wskazując na powyższe Sąd odwoławczy uznał, że roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania wygasło. Powódka otrzymując 4 września 2017 r. od pracodawcy świadectwo pracy musiała mieć pełną świadomość, iż pracodawca uznaje, że łączący strony stosunek pracy wygaś. W treści tego świadectwa (pkt 3 lit. b) wskazano bowiem, że stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia - art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o KOWR. Zatem od dnia doręczenia powódce tego świadectwa rozpoczął bieg termin do wniesienia odwołania do sądu pracy. Tymczasem pozew w niniejszej sprawie wniesiony został dopiero w 12 marca 2020 r.

Dalej Sąd Okręgowy podkreślił, że nawet przy uwzględnieniu braku pouczenia powódki przez pracodawcę o możliwości i terminie wniesienia tego odwołania, zwrócić należy uwagę, iż 19 listopada 2019 r., profesjonalny pełnomocnik powódki sporządził w jej imieniu przedsądowe wezwanie pozwanego do zapłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w związku z niezgodnym z prawem wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art. 56 § 1 k.p., i art. 58 k.p., w zw. z art. 67 k.p. Zatem już w listopadzie 2019 r. powódka wiedziała o możliwości wniesienia powództwa o zapłatę odszkodowania. Nie można było w tej sytuacji uznać, aby wystąpiły podstawy do przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania na podstawie art. 265 § 1 k.p., albowiem zgodnie z art. 265 § 2 k.p., wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Skoro pełnomocnik powódki w jej imieniu w listopadzie 2019 r. wezwał pozwanego do zapłaty odszkodowania, to powódka już wtedy posiadała wiedzę o możliwości wniesienia powództwa o zapłatę odszkodowania.

Sąd odwoławczy wskazując na wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1998 r. (I PKN 468/97) podniósł, że uzyskanie przez pracownika informacji od inspektora Państwowej Inspekcji Pracy o terminie złożenia powództwa o

przywrócenie do pracy oznacza ustanie przyczyny usprawiedliwiającej przekroczenie terminu z art. 264 § 2 k.p., wynikającej z braku pouczenia o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). W związku z tym uzyskanie takiej informacji od własnego pełnomocnika procesowego także oznacza ustanie przyczyny usprawiedliwiającej spóźnione wniesienie powództwa, obejmującego roszczenie wskazane w art. 264 § 2 k.p.

Reasumując Sąd Okręgowy podniósł, że wobec wygaśnięcia roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania z powodu prekluzji nie było możliwe merytoryczne rozpoznanie tego roszczenia.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka K.F.. Zaskarżając wyrok w całości skarżąca zarzuciła rażące naruszenie prawa materialnego, polegające na błędnej wykładni oraz niewłaściwym zastosowaniu przez sąd przepisu prawa materialnego bez jego wszechstronnego rozważenia, tj. art. 264 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że roszczenie powódki wygasło. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu sądowi oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania. Ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, przez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania lub oddalenie skargi kasacyjnej w przypadku jej przyjęcia oraz o orzeczenie o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Problematyka dotycząca wykładni przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, a w szczególności jej art. 51 ust. 7 pkt 3 przewidującego wygaśnięcie stosunków pracy tych pracowników, którym w terminie

do dnia 31 maja 2017 r. nie zaproponowano zatrudnienia na podstawie ust. 3 albo 4 tego przepisu, stanowiła już wielokrotnie przedmiot wypowiedzi Sądu Najwyższego (por. 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; z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, LEX nr 3071522 oraz z dnia 27 stycznia 2021r., II PSKP 2/21, LEX nr 3112868). W wyroku z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, Sąd najwyższy uznał, że z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej wynika, że o losie umów o pracę pracowników miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR, powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Pełnomocnik, który nie pozostawał w żadnej cywilnoprawnej relacji prawnej z pracodawcą, a tym bardziej z powodem, wyposażony został w uprawnienia odnoszące się do sfery umownej. Pełnomocnik proponował na piśmie zatrudnienie i określał warunki pracy i płacy w KOWR do dnia 31 maja 2017 r. (art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej), 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 KOWR”. Ustawodawca lakonicznie w art. 49 ust. 2 pkt 3 ustawy wprowadzającej stwierdził, że celem czynności pełnomocnika jest „uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami Agencji”. Oznacza to, że według ustawy, to nie strony, ale przedstawiciel władzy państwowej ma zajmować się „regulacją” stosunków pracy (zgodnie z art. 49 ust. 7 nadzór nad pełnomocnikiem sprawuje minister). W sferze sukcesji zastosowanie znajdują więc przepisy przewidziane w ustawie wprowadzającej. Prawodawca doprowadził do prawnej likwidacji dotychczasowych pracodawców, a KOWR przejął ich majątek i zadania. Zgodnie z art. 45 ust. 1 ustawy wprowadzającej z dniem 31 sierpnia 2017 r. znosi się Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych, a w ust. 2 tego przepisu zastrzeżono, że z dniem 1 września 2017 r. tworzy się Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. Zmiany te zostały uzupełnione o zastrzeżenie, że KOWR z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych, w szczególności: 1) mienie Agencji 5 Nieruchomości Rolnych staje się mieniem KOWR; 2) wierzytelności i zobowiązania Agencji Nieruchomości Rolnych stają się wierzytelnościami i zobowiązaniami KOWR

(art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej). Przepisy te nie stwarzają problemów interpretacyjnych, jasno z nich wynika, że „wstąpienie w ogół prawo i obowiązki” obejmuje także roszczenia odszkodowawcze pracowników, których umowy o pracę wygasły. W tym miejscu należy przywołać rozważania Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu uchwały z 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19 (LEX nr 2685428).

W wyroku Sądu Najwyższego z 26 września 2019 r., III PK 126/18 (OSNP 2020 nr 8, poz. 79) wskazano, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej, przysługuje odszkodowanie, jeśli niezłożenie mu propozycji zatrudnienia zostanie zakwalifikowane jako przejaw nierównego traktowania lub dyskryminacji (art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.). W powołanych judykatach uznano, że „wygaśnięcie” stosunku pracy, pomimo, że z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru nie mieści się w jej ramach. Przypisane mu cechy upodabniają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 18 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482), wskazano, że „ocena działań ustawodawcy (który często posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) oceniana jest krytycznie (zob.: H. Szewczyk, Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, PiZS 2018 nr 4, s. 20 i n.; 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 i n.). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny – 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. Wskazana problematyka była też przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54) uznał tego rodzaju rozwiązania za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych (zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 nr 6, poz. 54).

Za wyrokiem II PK 129/18 należy powtórzyć, że w art. 63 k.p. wskazano, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie oraz przepisach szczególnych. Oznacza to, że zwrot „naruszenie przepisów niniejszego oddziału” z art. 67 k.p., przez rozszerzenie zawarte w art. 63 k.p. odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy wskazanego w Kodeksie pracy, a także zawartego w przepisach szczególnych. A zatem „naruszenie przepisów” statuujące prawo pracownika do roszczeń rozciągnięte zostało także na przepisy szczególne (pozakodeksowe). Znaczący to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa. Ustawodawca w przepisach wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa odstąpił od logiczno-formalnego modelu i przyporządkował wygaśnięciu umowy o pracę sytuacje, w których o ustaniu stosunku pracy decyduje przedstawiciel reprezentujący interes zatrudniającego. Przyznanie uprawnienia wyboru, który pracownik będzie dalej zatrudniony, a którego stosunek pracy ustanie, przybliżyła się do wzorca zwanego rozwiązaniem umowy o pracę. Przepis art. 67 k.p. zbudowano na założeniu, że wygaśnięcie umowy o pracę nie generuje skutku w postaci nierównego traktowania lub dyskryminacji. Ponieważ przypadek „wygaśnięcia” został ukształtowany w sposób odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, oznacza to, że nie można wykluczyć oceny roszczeń pracowników z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. Ponieważ art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej nie przewidywał żadnych wskazówek, którymi ma kierować się Pełnomocnik przy składaniu propozycji, działania tego Pełnomocnika o cechach arbitralności w zakresie doboru pracowników do dalszego zatrudnienia można także ocenić jako naruszające konieczność wskazania uzasadnianych kryteriów przy wyborze pracowników do rozwiązania stosunków pracy, nazwanych w ustawie „wygaśnięciem” stosunku pracy”. Gdyby ustawodawca nie sięgnął po metodologicznie wątpliwy mechanizm „wygaszania” umów o pracę, to powodowie staliby się pracownikami KOWR z mocy prawa (na podstawie art. 231 § 1 k.p.).

W przedmiotowej sprawie powódka dochodziła odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji trafnie wskazał, że podstawę prawną roszczeń powódki stanowi art. 67 k.p., który 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. Słusznie jednak zauważył sąd drugiej instancji, iż kluczowym zagadnieniem pozostaje kwestia czy roszczenie odszkodowawcze zgłoszone przez powódkę istniało w momencie wytoczenia o nie powództwa. Należy mieć bowiem na uwadze przepis art. 264 k.p., który ustanawia w odniesieniu do pracownika terminy dochodzenia na drodze sądowej roszczeń związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy (wypowiedzenia lub rozwiązania niezwłocznego albo wygaśnięcia) bądź odmowy jego nawiązania. Od 1 stycznia 2017 r. termin na dochodzenie tych roszczeń wynosi 21 dni. Jest to termin na wytoczenie powództwa przeciwko pracodawcy i różni się on od terminu przedawnienia. Przedawnienie jest objęte zakresem szerszego pojęcia tzw. dawności, która polega na ponoszeniu przez uprawnionego ujemnych skutków niewykonywania prawa w określonym terminie. Przedawnieniu ulegają roszczenia każdej ze stron stosunku pracy (pracodawcy i pracownika), zarówno majątkowe (o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę), jak też niemajątkowe. Ogólny okres przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, zarówno pracodawców, jak też pracowników, wynosi 3 lata od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Roszczeniem "ze stosunku pracy" jest każde roszczenie, którego podstawą jest stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania bądź spółdzielczej umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2021 r., I PSK 79/21, LEX nr 3229465). Natomiast zgodnie z przepisem art. 264 § 2 k.p., żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Terminy określone w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, a ich niedochowanie prowadzi do oddalenia powództwa bez względu na to, czy czynności pracodawcy były zgodne z prawem lub uzasadnione. Brak jest podstaw do twierdzenia, że przepisy art. 264 k.p. nie mają w tej sprawie zastosowania tylko z tego powodu, że ustawodawca nie uregulował w przepisach wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa kwestii możliwości i sposobu wniesienia odwołania, a także nie odwołał się w tej materii do rozwiązań kodeksowych. Natomiast o przywróceniu terminu decyduje - na wniosek pracownika - sąd pracy. Hipoteza normy zawartej w art. 265 § 1 k.p. jednoznacznie

wskazuje, że przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub o jej braku należy więc wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu mogą mieć różny charakter, w tym mogą dotyczyć także osoby pracownika (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2018 r., I PK 253/17, LEX nr 2593402, wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 333/14, LEX nr 1977922; z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 91/12, LEX nr 1275126). Warto też zauważyć, iż brak pouczenia o odwołaniu może być okolicznością uzasadniającą jedynie przywrócenie uchybionego terminu, a znaczne przekroczenie terminu mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia.

W omawianej sprawie powódka odebrała od pozwanego pracodawcy świadectwo pracy w dniu 4 września 2017 r. i należy zgodzić się z twierdzeniem, że od tego dnia miała pełną świadomość, iż pracodawca uznaje wygaśnięcie łączącego strony stosunku pracy. Od tego też dnia należało liczyć 21 dniowy termin do wystąpienia z żądaniem do sądu o odszkodowanie. Tymczasem pozew w niniejszej sprawie został wniesiony dopiero w dniu 12 marca 2020 r., co z kolei musiało skutkować oddaleniem powództwa. Zasadnie zatem sąd drugiej instancji uznał, że wobec wygaśnięcia roszczenia powódki brak było podstaw do merytorycznego rozpoznania jej żądania o zapłatę odszkodowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 102 w związku z art. 398²¹ k.p.c.