



Sygn. akt II PSKP 51/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)

SSN Romuald Dalewski

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. C.

przeciwko Ośrodkowi.1

z udziałem Związku Zawodowego Pracowników Służby Publicznej

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 15 listopada 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 18 maja 2021 r., sygn. akt XIV Pa 203/20,

1. oddała skargę kasacyjną;

**2. zasądza od pozwanego Ośrodka w [...] na rzecz powoda W.
C. kwotę kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem
zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 września 2017 r. skierowanym przeciwko Ośrodkowi.1, powód W. C. wniósł o zasądzenie na jego rzecz stosownie do art. 56 § 1 w związku

z art. 58 i art. 67 k.p. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wobec niezgodnego z prawem stwierdzenia wygaśnięcia 31 sierpnia 2017 r. stosunku pracy. W piśmie z dnia 9 kwietnia 2018 r. powód zmodyfikował powództwo, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 46.444,11 zł tytułem odszkodowania, stosownie do art. 56 § 1 w związku z art. 58 i art. 67 k.p., wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty. W odpowiedzi na pozew Ośrodek.1 wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych. W piśmie z dnia 2 sierpnia 2019 r. Związek Zawodowy Pracowników Służby Publicznej złożył oświadczenie o przyłączeniu się do postępowania po stronie powoda i poparł jego powództwo. Postanowieniem z dnia 28 maja 2020 r. Sąd wyłączył do oddzielnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę z powództwa P. J. i W. C..

Wyrokiem z dnia 17 września 2020 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Ośrodka w [...] na rzecz powoda W. C. kwotę 46.444,11 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 września 2017 r. do dnia zapłaty, a także kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto nadal wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15.481,37 zł. Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na tle następującego stanu faktycznego. W. C. był zatrudniony w Agencji od dnia 6 września 2004 r. na stanowisku kierownika sekcji informatycznej, a następnie głównego specjalisty w sekcji informatyki. Od dnia 6 grudnia 2004 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dnia 31 sierpnia 2017 r. zniesiono Agencję.1 i Agencję, aby w to miejsce dnia 1 września 2017 r. utworzyć Ośrodek.1 - art. 45 ustawy - Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. (Dz.U. z 2017 r., poz. 624), który to z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków zniesionych agencji. Stosownie do art. 46 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków znoszonych Agencji,

w tym wierzytelności i zobowiązania Agencji stały się wierzytelnościami i zobowiązaniami Ośrodka.1.

Zgodnie z art. 49 ust. 1 i 2 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. Minister właściwy do spraw rozwoju wsi powołał Pełnomocnika do spraw utworzenia Ośrodka.1, określając zakres jego zadań oraz sposób ich realizacji i środki niezbędne do ich wykonania. Do jego kompetencji należało m.in. podejmowanie czynności związanych z uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami Agencji i Agencji.1. Kluczową zatem w niniejszej sprawie była ocena wpływu nowych przepisów i ich wykładni na sytuację powoda jako pracownika zniesionej agencji.

Stosownie do art. 51 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o Ośrodku.1 z dnia 10 lutego 2017 r. dotychczasowy stosunek pracy zatrudnionych w Agencji i pracowników Agencji.1 wygasać miał dnia 31 sierpnia 2017 r. w trzech sytuacjach: gdy pracownik złoży oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia, gdy pracownik nie złoży w terminie oświadczenia o przyjęciu albo odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia, bądź jeżeli w terminie do dnia 31 maja 2017 r. nie zostanie mu ono zaproponowane.

W. C. w piśmie z dnia 8 maja 2017 r. otrzymał propozycję zatrudnienia w Ośrodku.1 na stanowisku głównego specjalisty z wynagrodzeniem w wysokości 13.000 zł. Odbiegało ono znacząco od dotychczasowego wynagrodzenia wynoszącego 15.481,37 zł. Informacja o zatrudnieniu na nowych warunkach nie obejmowała przyczyn zmniejszenia wysokości wynagrodzenia w stosunku do otrzymywanego w Agencji. W piśmie z dnia 26 czerwca 2017 r. powód oświadczył, że nie przyjmuje propozycji zatrudnienia w Ośrodku.1 z uwagi na znacząco niższe wynagrodzenie w stosunku do otrzymywanego w Agencji. Wobec niezaakceptowania nowych warunków pracy i płacy pracodawca stwierdził wygaśnięcie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r. Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy, do którego powództwo wniósł W. C., ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, uznając za wiarygodne dowody z dokumentów złożonych do akt sprawy i znajdujących się w aktach osobowych powoda, jak i zeznania świadków oraz samego powoda.

Sąd I instancji nie miał wątpliwości w kwestii, że Ośrodek.1 stał się następcą prawnym Agencji, po przejęciu mienia Agencji kontynuował dotychczasową jej działalność. Powód wywodził swoje roszczenia ze stosunku pracy łączącego go ze zniesioną Agencją, co przekładało się na to, że podstawą roszczeń były przepisy kodeksu pracy. Sąd I instancji za punkt wyjścia rozważań prawnych przyjął przykładowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, w tym wyrok z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18. Sąd Najwyższy zakwestionował w nim strukturę wygaśnięcia umów o pracę, zastosowaną do pracowników znoszonych agencji. Jego zdaniem z konstrukcyjnego punktu widzenia wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko w sytuacji, gdy ma miejsce zdarzenie prawne inne niż czynność prawna. W przepisach wprowadzających ustawę o Ośrodku.1 z dnia 10 lutego 2017 r. takim zdarzeniem jest „niezapropowanie zatrudnienia”, a czynnością prawną „zapropowanie zatrudnienia”. Zależność ta w oczywisty sposób kłóci się z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej, to logiczne jest, że jego zaistnienie nie może być uzależniane od dokonania takiej czynności. Konsekwencją powyższego byłoby przyjęcie, że ustawodawca w art. 51 ust. 7 pkt 3 przepisów wprowadzających ustawę o Ośrodku.1 z dnia 10 lutego 2017 r. posłużył się mechanizmem, który nie przystaje do jego logiczno-formalnego wzorca (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2021 r., II PSKP 2/21). Sąd Najwyższy podniósł, że skoro przypadek „wygaśnięcia” został ukształtowany w sposób odbiegający od jego formalnego wzorca, to oczywiste jest, że roszczenia pracownika z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. należy kwalifikować również z pozycji nierównego traktowania i dyskryminacji. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że możliwe jest w tego typu sprawach rozważenie, czy przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna. W tym zakresie nie jest wykluczone posłużenie się wzorcem typowania do zwolnienia stosowanym przy zwolnieniach z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Skoro „wygaśnięcie umowy o pracę zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej, to per analogiam rozsądne jest posiłkowanie się zbieżnymi mechanizmami ochronnymi, których niezabezpieczenie skutkuje prawem do roszczeń z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 zdanie drugie k.p.”.

W rozważaną przez Sąd I instancji problematykę wpisuje się powołany przez niego wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2018 r., II PK 129/18. Sąd Najwyższy odwołując się w nim do ogólnych gwarancji ochronnych wynikających z art. 30 § 4 k.p., podniósł, że powinnością Sądu było zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Dla zabezpieczenia gwarancji ochronnych niezbędne byłoby określenie przez pracodawcę kryteriów odnoszących się do doboru pracowników, podlegających selekcji w związku z redukcją zatrudnienia oraz przyjmowania ich na takie same lub podobne do zatrudnienia w agencji stanowiska w Ośrodku.¹ Akceptując argumentację Sądu Najwyższego przedstawioną w powołanych wyrokach Sąd Rejonowy wyraził przekonanie, że do oceny prawidłowości ustania stosunku pracy powoda należy stosować ogólne gwarancje kodeksowe bez względu na to, czy mają charakter formalny czy materialny. Koncepcja „wygaśnięcia” stosunku pracy, którą ustawodawca posłużył się w przepisach wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., stanowi w istocie rozwiązanie umowy o pracę. W świetle powyższego Sąd Rejonowy przyjął, że jednostronna zmiana na niekorzyść pracownika warunków jego zatrudnienia, skutkująca – wobec braku akceptacji nowych warunków – ustaniem stosunku pracy, jest również objęta ochroną trwałości zatrudnienia.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Powinność ta dotyczy również zmiany warunków zatrudnienia pracownika. W tym zakresie kodeks pracy przewiduje analogiczną ochronę trwałości zatrudnienia i kognicji sądu w przypadku zakwestionowania przez pracownika zasadności dokonanej przez pracodawcę zmiany. Sąd Rejonowy zauważył, że wymogi te nie zostały spełnione w odniesieniu do złożonej dnia 8 maja 2017 r. powodowi propozycji zatrudnienia w Ośrodku.¹ Nie został on m.in. poinformowany o przyczynach zmiany uposażenia na niekorzyść w stosunku do otrzymywanego w agencji. Sąd I instancji przyjął za orzecznictwem Sądu Najwyższego stanowisko, z którego wynika, że pracodawca przeprowadzając

redukcję lub modyfikację zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych powinien przedstawić jasne i rzeczowe zasady selekcji doboru pracowników do zwolnienia i nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie również nie potwierdził istnienia kryteriów, którymi kierował się pełnomocnik do spraw utworzenia Ośrodka.1. W ocenie Sądu I instancji pracodawca wadliwie posłużył się w odniesieniu do powoda konstrukcją wygaśnięcia stosunku pracy, gdyż nie zachodziły podstawy do przyjęcia, że ziściła się przesłanka wygaszania stosunku pracy, a zatem, że nastąpiło tego rodzaju zdarzenie o charakterze obiektywnym, które prowadziłoby do wygaśnięcia stosunku pracy W. C.. Za takie zdarzenie nie może być uznana odmowa przyjęcia zaproponowanych powodowi warunków zatrudnienia w Ośrodku.1, gdyż zarówno złożenie propozycji kontynuacji zatrudnienia, jak i ustalenia warunków pracy w Ośrodku.1 były całkowicie zależne od woli pełnomocnika. W istocie działania podejmowane względem powoda należało potraktować jako rozwiązanie stosunku pracy, które nie odpowiadało gwarancjom ochronnym prawa pracy, a zatem było wadliwe.

Od powyższego wyroku apelację wniósł pozwany Ośrodek w [...], zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości i rozstrzygnięcie o kosztach procesu za obie instancje, według norm prawem przepisanych. Wniósł ponadto o rozważenie przedstawienia przez Sąd Okręgowy odpowiednich zagadnień prawnych do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1. art. 417 § 1 i 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., z art. 49 ust. 1, 2, 7, 12 oraz art. 51 ust. 1-7 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., z art. 31 § 1 k.p. oraz art. 95 § 1 i 96 k.c. poprzez przyjęcie, że Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa samodzielnie lub jako następca prawny Agencji ponosi względem byłych jej pracowników odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną im przez niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie pełnomocnika powołanego przez Ministra właściwego do spraw

rozwoju wsi na podstawie art. 49 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., polegające na naruszeniu przepisów prawa pracy dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę, względnie jej rozwiązania, ewentualnie dokonywania zmiany warunków pracy i płacy, podczas gdy zgodnie z art. 417 § 1 k.c. odpowiedzialność taką ponosi Skarb Państwa, gdyż pełnomocnik powołany przez Ministra właściwego do spraw rozwoju wsi nie był przedstawicielem ani Agencji, ani Ośrodka.¹;

2. art. 49 ust. 1, 2, 7, 12 oraz art. 51 ust. 1-7 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. w związku z art. 3¹ § 1 k.p., art. 300 k.p. i art. 95 § 1 i 96 k.c. poprzez przyjęcie, że pełnomocnik powołany przez Ministra właściwego do spraw rozwoju wsi na podstawie art. 49 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. był przedstawicielem Agencji lub Ośrodka.¹, podczas gdy pełnomocnik ten nie był przedstawicielem żadnej z tych agencji wykonawczych;

3. art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p., z art. 42 § 1-3 k.p., z art. 30 § 4 k.p., z art. 300 k.p., z art. 417 § 1 k.c., art. 49 ust. 2, 7, 12, art. 51 ust. 1-7 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. oraz art. 3¹ § 1 k.p., art. 95 § 1 i 96 k.c. poprzez przyjęcie, że pracodawca ponosi na podstawie wskazanych regulacji odpowiedzialność względem pracownika w sytuacji, gdy naruszenia przepisów prawa pracy dotyczących wygaśnięcia, względnie rozwiązania, ewentualnie zmiany warunków zatrudnienia wynikających z umowy o pracę dokonuje podmiot niebędący przedstawicielem pracodawcy, zewnętrzny w stosunku do pracodawcy, na którego działania i zaniechania pracodawca nie ma żadnego wpływu, podczas gdy prawidłowo zdekodowana z powołanych przepisów norma prawna stanowi, że pracodawca ponosi względem pracownika odpowiedzialność za naruszenie przepisów prawa pracy dotyczących wygaśnięcia lub rozwiązania, ewentualnie zmiany warunków zatrudnienia wynikających ze stosunku pracy jedynie wówczas, gdy naruszenie jest skutkiem działania lub zaniechania pracodawcy-dokonanego osobiście lub przez przedstawicieli.

Na wypadek nieuwzględnienia przez Sąd Najwyższy powyższych zarzutów, pozwany wskazał na naruszenie następujących przepisów prawa materialnego:

1. art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 pkt 1 i 2 i art. 50 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., w związku z art. 67 k.p., art. 56 § 1 k.p., z art. 30 § 4 k.p., z art. 42 § 1-3 k.p. poprzez przyjęcie, że w sytuacji, gdy odrębne od Kodeksu pracy przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. w art. 51 ust. 3 stanowi, że w związku z dokonywaną reorganizacją administracji publicznej, polegającą na likwidacji dwóch agencji wykonawczych i powołaniu w jej miejsce jednej, nowej agencji wykonawczej, wybranym we właściwym trybie do zatrudnienia pracownikom likwidowanych agencji wykonawczych, muszą zostać określone wcześniej nowe warunki zatrudnienia, to zaproponowanie tych warunków narusza prawo, ewentualnie, że zaproponowanie warunków innych niż dotychczasowe narusza prawo, podczas gdy w przedstawionej sytuacji, na podstawie wskazanych przepisów, dopuszczalne było przedstawienie osobom wybranym do zatrudnienia w Ośrodku.1 innych warunków pracy niż dotychczasowe, w konsekwencji czego wygaśnięcie, względnie rozwiązanie umowy o pracę wskutek niezaakceptowania tych warunków przez osobę wybraną do zatrudnienia nie naruszało przepisów prawa i nie może samoistnie prowadzić do powstania po stronie pracownika roszczeń na podstawie art. 67 k.p., art. 56 § 1 k.p., również gdyby rozpatrywać je w związku z art. 42 § 1-3 k.p.

2. art. 51 ust. 7 pkt 1 i 2 przepisów wprowadzających ustawę o Ośrodku.1 z dnia 10 lutego 2017 r. w związku z art. 67 k.p., art. 56 § 1 k.p., z art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że w sytuacji, gdy odrębna od kodeksu pracy ustawa, a konkretnie art. 51 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., przewiduje dodatkowe przyczyny uzasadniające „wygaśnięcie będące zakamuflowanym rozwiązaniem” lub rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w stosunku do przyczyn określonych w art. 52 § 1 k.p., to dokonanie takiego rozwiązania lub *sui generis* wygaszenia stosunku pracy na podstawie odrębnej ustawy zawsze – tj. także wówczas, gdy ustawa szczególna tego nie przewiduje, a nawet wówczas, gdy

„wygaśnięcie będące zakamuflowanym rozwiązaniem” lub rozwiązanie następuje w wyniku nieprzyjęcia przez pracownika oferowanego mu zatrudnienia – powinno być poprzedzone jasno wyrażonymi kryteriami doboru do zwolnienia. W okolicznościach niniejszej sprawy prawidłowość przedstawionej przez apelującego interpretacji jest tym bardziej oczywista, że pracodawca nie tylko nie był zobowiązany, ale też nie mógł określić kryteriów selekcyjnych, gdyż to nie on decydował o tym, komu zostanie złożona propozycja zatrudnienia w Ośrodku.1, ani jakimi motywami ma kierować się pełnomocnik. W rzeczywistości więc zdaniem apelującego błędne rozumowanie Sądu *meriti* prowadzi do błędnych wniosków, że to pełnomocnik, pomimo braku posiadania upoważnienia w tym zakresie, miał określić kryteria selekcyjne dla pracowników Agencji i posłużyć się nimi przy doborze do zatrudnienia w Ośrodku.1, a odpowiedzialność za to ponosi podmiot pozostający bez wpływu na wybór, działanie i motyw wy wskazanego pełnomocnika.

W odpowiedzi na apelację powód W. C. wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2021 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym sprawy z powództwa W. C. przeciwko Ośrodkowi w [...] z udziałem Związku Zawodowego Pracowników Służby Publicznej o odszkodowanie, na skutek apelacji pozwanego Ośrodka w [...] od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia z dnia 17 września 2020 r. oddalił apelację i zasądził od Ośrodka w [...] na rzecz W. C. 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy uznał apelację w całości za bezzasadną i stąd podlegającą oddaleniu. W ocenie przedstawionej przez ten Sąd żaden z podniesionych w apelacji zarzutów nie był uzasadniony i nie mógł stanowić podstawy do zmiany zaskarżonego wyroku. Sąd ten podziela w całości ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego oraz przyjmuje, że podjęte rozstrzygnięcie znajduje oparcie w obowiązujących przepisach oraz wywiedzionych na ich podstawie niewadliwych ustaleniach prawnych, które Sąd Okręgowy w całości przyjmuje za własne.

Odnosząc się do podniesionego w apelacji zarzutu braku legitymacji biernej pozwanego Sąd Okręgowy dostrzega tendencję skarżącego do obrony tezy, wedle której nie może ponosić odpowiedzialności za działania i zaniechania pełnomocnika, gdyż jest to podmiot zewnętrzny wobec pozwanego, jak i jego poprzedników prawnych. Zdaniem Sądu II instancji stanowisko to nie zasługuje na podzielenie. Problem ten, wbrew odmiennej ocenie skarżącego, był już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W powołanym już wyroku przez sądy obu instancji z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, Sąd Najwyższy jednoznacznie przyjął, że pełnomocnik ds. utworzenia Ośrodka.1 jest przedstawicielem władzy państwowej, reprezentującym interes zatrudniającego. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy przedstawił tutaj trafne stanowisko, zgodnie z którym jeśli o wyborze do ustania zatrudnienia decyduje osoba reprezentująca interesy podmiotu zatrudniającego, to pozostawienie jej nieskrępowanej swobody stanowi zaczątek 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. W uzasadnieniu powołanego wyroku Sąd Najwyższy również podniósł, że gdyby ustawodawca nie sięgnął po wątpliwy mechanizm „wygaszania” umów o pracę, to powód stałby się pracownikiem Ośrodka.1 z mocy prawa (na podstawie art. 23¹ § 1 k.p.). W przedmiotowych kwestiach – w sferze sukcesji zastosowanie znajdują rozwiązania zawarte w przepisach wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. Wniosek ten staje się zrozumiały, jeśli weźmie się pod uwagę, że prawodawca doprowadził do prawnej likwidacji dotychczasowych pracodawców i ich miejsce zajął Ośrodek.1 przejmując majątek i zadania. Znajduje to odzwierciedlenie w treści art. 45 ust. 1 oraz art. 46 ust. 1. Zdaniem Sądu II instancji przepisy te nie stwarzają problemów interpretacyjnych. W ich świetle „wstąpienie w ogół praw i obowiązków” obejmuje także roszczenia odszkodowawcze pracowników, których umowy o pracę wygasły. Do kwestii sukcesji uniwersalnej Ośrodka.1 po zlikwidowanych Agencjach odniósł się także Sąd Najwyższy w uchwale z 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19, powołując art. 46 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10

lutego 2017 r. Specyfiką regulacji ustanawiającej tę sukcesję jest to, że przepisy ustawy do niej się odnoszące wskazują konkretny, indywidualnie określony podmiot, który został zlikwidowany i konkretnie określony podmiot, który stał się jej następcą prawnym.

Sąd Okręgowy w całości podzielił przytoczone poglądy Sądu Najwyższego, w świetle których brakuje podstaw do kwestionowania legitymacji biernej Ośrodka.1, zważywszy że pozwany na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. wstąpił w „ogół praw i obowiązków” likwidowanego podmiotu, odpowiada także za roszczenia odszkodowawcze pracowników, których stosunki pracy uznano za wygasłe. Pozwany przyjął, że skoro pełnomocnik miał się dopuścić deliktów przy wykonywaniu władzy publicznej, powinno się raczej rozważyć regresowe dochodzenie naprawienia przez Skarb Państwa szkód, za które pozwany odpowiada wobec byłych pracowników Agencji, na co słusznie zwrócił uwagę powód w odpowiedzi na apelację. Nie można przy tym tracić z pola widzenia wynikających z Kodeksu pracy zasad odpowiedzialności za roszczenia pracownicze, za które odpowiada pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. albo jego następca prawny. Trudno doszukiwać się w prawie pracy podstaw do egzekwowania przez pracowników takiej odpowiedzialności Skarbu Państwa za działanie i zaniechanie piastunów organów władzy publicznej.

W badanej sprawie konieczne było rozstrzygnięcie, czy nieprzyjęcie przez powoda nowych warunków pracy, które doprowadziło do „wygaśnięcia stosunku pracy”, rodzi po stronie pracownika roszczenia odszkodowawcze. Zdaniem Sądu Okręgowego krytycznie należy ocenić stanowisko, że w związku z posłużeniem się w przepisach wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. instytucją wygaśnięcia stosunku pracy i niewskazania w tej ustawie kryteriów, którymi miał kierować się pełnomocnik Ośrodka.1 przy składaniu propozycji zatrudnienia, nie jest możliwa ocena zasadności i zgodności z prawem złożenia lub niezłożenia pracownikom propozycji zatrudnienia. Sąd II instancji powtórnie sięgnął do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, zgodnie z którym wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż

czynność prawna. Zatem „wygaśnięcie”, którym ustawodawca posłużył się w przepisach wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., jest pozorne i stanowi w istocie rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, w świetle którego, skoro „wygaśnięcie” umowy o pracę zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej, to przez analogię rozsądne jest posiłkowanie się zbieżnymi modelami ochronnymi, których niespełnienie skutkuje prawem do roszczeń z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 zdanie drugie k.p. Jednym z takich instrumentów ochronnych jest obowiązek wskazania kryteriów doboru pracowników do zatrudnienia lub zwolnienia.

Powód dochodził odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy powołując art. 67 k.p. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy art. 56-61 k.p. Przysługiwały mu zatem roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Przy czym Sąd Okręgowy zaznacza, że przepisy kodeksu pracy w tej materii zostały poszerzone o zasady wygaśnięcia stosunku pracy zawarte w przepisach szczególnych. Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa. Ponieważ przypadek „wygaśnięcia” został ukształtowany w sposób odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, oznacza to, że nie można wykluczyć roszczeń pracowników z powołanych wyżej przepisów kodeksu pracy.

Z przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. wynika, że decyzja o losie umowy o pracę powoda została powierzona pełnomocnikowi (art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 tej ustawy). Pozwany nie wykazał, jakimi kryteriami kierowano się przy doborze kadry pracowniczej Ośrodka.¹ Nie przedstawiono także w propozycji zatrudnienia podstaw zmiany wysokości wynagrodzenia. W istocie więc pracodawca naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Dla oceny roszczenia powoda nie ma znaczenia, że art. 51 ust. 3 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. nie przewidywał żadnych wskazówek, którymi ma kierować się pełnomocnik przy składaniu propozycji. Milczenie ustawodawcy w tym zakresie

(korzystne dla podmiotu zatrudniającego) nie jest argumentem mogącym zniwelować obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. – stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik postępowania oraz stawki minimalnej pełnomocnika powoda adekwatnej do prowadzenia sprawy z zakresu prawa pracy objętej niniejszym postępowaniem, a określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

Od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 18 maja 2021 r. skargę kasacyjną złożył Ośrodek.1 reprezentowany przez pełnomocnika. Wnosząc o uwzględnienie skargi kasacyjnej i uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II instancji i rozstrzygnięcie o kosztach postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztach zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych. Skargę kasacyjną oparto na podstawie kasacyjnej naruszenia prawa materialnego - art. 67, art. 56 § 1 i art. 58 k.p. w związku z art. 30 § 4, art. 42 ust. 1, art. 45 § 1 i art. 47¹ k.p., w związku z art. 51 ust. 7 pkt 1) i 2) przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. oraz w związku z art. 50 ust. 1 tej ustawy i § 1 ust. 5 zarządzenia nr 13 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 21 kwietnia 2017 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa i punktem 7 tabeli stanowiącej załącznik do tego zarządzenia poprzez błędną ich wykładnię, a jeśli Sąd Najwyższy uzna zarzut ten za zbyt daleko idący, wnioskuje o niewłaściwe ich zastosowanie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanego powód W. C. wniósł o wydanie przez Sąd Najwyższy postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, z uwagi na brak ziszczenia się przesłanki wymienionej w przepisie art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. lub brak należytego uzasadnienia wystąpienia ww. przesłanki. W wypadku, gdyby Sąd Najwyższy nie uwzględnił powyższego wniosku, W. C. wnosi na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. o oddalenie skargi kasacyjnej. Ponadto, w każdym z powyższych przypadków, wnosi o zasądzenie od pozwanego

na rzecz powoda kosztów procesu w postępowaniu wywołanym wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu zarzutu kasacyjnego skarżący dokonuje wstępnej oceny prawnej przedmiotu zaskarżenia. Jego zdaniem z wywodu zawartego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku można wywieść, że Sąd II instancji przyjmuje, że w stanie faktycznym sprawy doszło do naruszenia przepisów o wygasaniu umów o pracę, wobec czego pracownikowi przysługują określone w art. 56 § 1 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. „Jak się wydaje” – stwierdza skarżący kasacyjnie – Sąd II instancji przyjmuje, że w sytuacji, gdy pełnomocnik do spraw utworzenia Ośrodka.1 działając w oparciu o art. 51 ust. 3 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. zaproponował pracownikowi znoszonej agencji zatrudnienie w Ośrodku.1 w ten sposób, że propozycja zawierała inne warunki pracy lub płacy niż te, które wiązały pracownika w likwidowanej Agencji, to zastosowanie – wprost, odpowiednio lub na zasadzie analogii mają przepisy art. 30 § 4 w związku z 42 ust. 1 k.p. W przypadku W. C., zatrudnionego na czas nieokreślony, istniałby obowiązek wskazania w propozycji zatrudnienia w Ośrodku.1 uzasadnionej przyczyny dokonywanej zmiany warunków płacy i pracy. Skarżącemu kasacyjnie „wydaje się”, że Sąd II instancji naruszenie przedmiotowego obowiązku traktuje jako równoznaczne z naruszeniem prawa w procesie wygaszania stosunku pracy, co uprawnia byłego pracownika, który nie przyjął złożonej mu propozycji zatrudnienia, do dochodzenia roszczeń określonych w art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p.

Zdaniem skarżącego opisana wykładnia jest błędna, gdyż propozycja zatrudnienia nie powinna być uznawana za wypowiedzenie zmieniające, z tej przyczyny, że nie mamy tu do czynienia z zachowaniem tożsamości podmiotów tego stosunku. Składana przez pełnomocnika propozycja zatrudnienia w Ośrodku.1 powinna być kwalifikowana jako sposób nawiązania nowego stosunku pracy z następcą prawnym agencji, gdyż zmiana ulegać miała zarówno treść, jak i podmioty stosunku pracowniczego. Skarżący kasacyjnie podnosi, że zasadniczym celem złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego jest wola

dokonania zmiany treści istniejącego stosunku pracy, podczas gdy celem złożenia propozycji zatrudnienia było pozyskanie pracownika dla tego nowego podmiotu. Aprobując wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2020 r., II PK 196/18, skarżący kasacyjnie stwierdza, że przepisy wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. jednoznacznie wskazują na wyłączenie wzorca z art. 23¹ § 1 k.p., a powoływanie się na niego w realiach podobnych spraw do niniejszej jest bezproduktywne.

W ocenie skarżącego Sąd II instancji dokonał błędnej interpretacji przepisów prawa w przedmiocie uprawnień pracownika agencji, który z propozycji pełnomocnika Ośrodka.1 nie skorzystał. Jego zdaniem prawidłowa ich wykładnia prowadzić powinna do wniosku, że byłemu pracownikowi agencji, któremu pełnomocnik działając na podstawie art. 51 ust. 3 przepisów wprowadzających ustawę o Ośrodku.1 z dnia 10 lutego 2017 r. zaproponował zatrudnienie w Ośrodku.1 w ten sposób, że propozycja zawierała nowe, inne warunki pracy lub płacy niż te, które obowiązywały go w likwidowanej agencji, nie przysługują roszczenia określone w art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p. w sytuacji, gdy pracownik złożonej mu propozycji zatrudnienia w Ośrodku.1 nie przyjął. W opisanej sytuacji byłemu pracownikowi zniesionej agencji hipotetycznie mogłyby przysługiwać jedynie roszczenia wywodzone z art. 18^{3d} k.p., o ile takie zostałyby zgłoszone i w realiach danej sprawy okazały się zasadne. Roszczenie oparte na niniejszym przepisie nie miałyby – zdaniem skarżącego kasacyjnie – charakteru roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie czy wygaszenie stosunku pracy, ale za naruszenie wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ze stosownym dla tego roszczenia rozkładem ciężaru dowodu. Roszczenie to zatem mogłoby przysługiwać pracownikowi, gdyby pracodawca, tudzież pełnomocnik ds. utworzenia Ośrodka.1, zachował się w sposób naruszający konstytucyjne zasady równego traktowania.

W kontekście powyższego, gdyby uznać, że zarzut błędnej wykładni jest nietrafny należałoby rozważyć, czy Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej subsumpcji, zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p., powołując się na naruszenie w stosunku do niego wzorców ochronnych ustanowionych w kodeksie pracy, to jest jego art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1.

Zdaniem skarżącego kasacyjnie Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni powołanych w skardze przepisów, w rezultacie czego art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p. nie znajdowały zastosowania w badanych okolicznościach. Gdyby jednak Sąd Najwyższy uznał, że dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia jest co do zasady prawidłowa, uzasadniony byłby zarzut niewłaściwego zastosowania przedmiotowych przepisów prawa. Skarżący podkreślił, że zarówno powód, jak i wszyscy pracownicy likwidowanych w 2017 r. agencji, doskonale zdawali sobie sprawę, że przyczyną składania im propozycji zatrudnienia w Ośrodku.1 jest dokonywana reorganizacja administracji publicznej, w szczególności wejście w życie przepisów wprowadzających ustawę o Ośrodku.1 z dnia 10 lutego 2017 r. Przyczyna ta była nie tylko pracownikom znana, ale i oczywista. Przy przyjęciu powyższej oceny stanu faktycznego nie sposób – zdaniem skarżącego – przyjąć, aby niewskazanie przez pełnomocnika informacji, dlaczego składa on pracownikowi propozycję zatrudnienia w Ośrodku.1, mogło być traktowane jako naruszenie, które tworzy po stronie pracownika nieprzyjmującego oferty zatrudnienia, wierzytelność o odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p.

Skarżący kasacyjnie optymistycznie zakładał, że niewątpliwie pracownicy likwidowanych agencji wykonawczych, którym złożono propozycje zatrudnienia w Ośrodku.1, doskonale zdawali sobie sprawę z tego, że przyczyną złożenia im oferty pracy lub selekcji zatrudnienia jest reorganizacja administracji publicznej. W skardze podniesiono też, że nie sposób przyjąć, aby niewskazanie przez pełnomocnika ds. utworzenia Ośrodka.1 w propozycji zatrudnienia informacji o tym, dlaczego i na jakich warunkach ją składa, mogło być traktowane jako naruszenie, które tworzy po stronie pracownika nieprzyjmującego zatrudnienia, jak już wzmiankowano, wierzytelność o odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p. Przy czym sytuacja pracownika, któremu stworzono możliwość zatrudnienia w Ośrodku.1 w porównaniu z sytuacją tego, który nie tylko nie otrzymał oferty i jednocześnie nie wyjaśniono mu przyczyny niezatrudnienia jest diametralnie inna. Skarżący kasacyjnie uważa, że nie można też zaakceptować stanowiska, aby złożenie powodowi oferty pracy na takim samym stanowisku za najwyższym dopuszczalnym wynagrodzeniem (13.000 zł miesięcznie) było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 zw. z art. 42 ust. 1 k.p. Przekroczenie

wskazanej stawki oznaczałoby nietrzymanie się warunków zatrudnienia przez pełnomocnika przepisów, innymi słowy, że zaproponuje on powodowi wynagrodzenie w wysokości naruszającej prawo.

Na podstawie art. 398⁴ § 2 k.p.c. Ośrodek.1 przez swojego pełnomocnika wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując na występowanie w zakresie objętym skargą istotnego zagadnienia prawnego. Dotyczyć ono miało rozstrzygnięcia kwestii: Czy byłemu pracownikowi Agencji, którego stosunek pracy ustał na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 1) lub 2) przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., może przysługiwać względem Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 67, art. 56 § 1 i art. 63 k.p., art. 30 § 4 i art. 42 ust. 1 k.p. oraz w związku z art. 51 ust. 7 pkt 1) i 2) przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. lub na podstawie art. 42 ust. 1, art. 45 § 1 i art. 47¹ k.p., art. 30 § 4 k.p., art. 51 ust. 7 pkt 1) i 2) przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., a jeśli tak, to jakie są przesłanki tej odpowiedzialności odszkodowawczej? Zdaniem skarżącego kasacyjnie odpowiedź na zadane pytanie jest niezbędne dla rozstrzygnięcia, czy Sąd II instancji dokonał zarzucanych mu naruszeń prawa materialnego, a w przypadku gdyby naruszenie zostało stwierdzone dla ustalenia, czy sąd odwoławczy dopuścił się błędu wykładni czy subsumpcji, a także dla ewentualnego ustalenia, czy rozstrzygnięcie Sądu II instancji, mimo błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu. W opinii skarżącego tak postawiony problem nosi znamiona jurydycznej nowości, nierozstrzygniętej dotychczas w żadnym wyroku Sądu Najwyższego. Skarżący ocenia, że przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. już od momentu ich przyjęcia budziły liczne kontrowersje w doktrynie, zwłaszcza w zakresie, w jakim dotyczyły ustanowionego w niej mechanizmu warunkowego wygaszania stosunku pracy zatrudnionych w likwidowanych agencjach oraz powstawania stosunków pracy między Ośrodek.1, a tymi spośród pracowników Agencji, którzy przyjęli ofertę zatrudnienia w Ośrodku.1.

Skarżący kasacyjnie dostrzega wprawdzie, że Sąd Najwyższy dokonał już w wielu wyrokach interpretacji i wyjaśnienia licznych wątpliwości prawnych, ale

orzeczenia te zapadły w sprawach osób, którym nie zaproponowano zatrudnienia w Ośrodku.1, a żadne z tych orzeczeń nie odpowiada na pytanie, jakie wzorce, normy prawne należy stosować przy ocenie roszczeń tych z byłych pracowników Agencji, którym pełnomocnik zaproponował zatrudnienie, a którzy odmówili przyjęcia zaproponowanych im warunków zatrudnienia lub, w terminie określonym w art. 51 ust. 5 przepisów wprowadzających ustawę o Ośrodku.1 z dnia 10 lutego 2017 r., nie złożyli oświadczenia o przyjęciu ani o odmowie przyjęcia zaproponowanych im warunków zatrudnienia.

Powód wniósł o oddalenie skargi, gdyż jego zdaniem Sąd Okręgowy w Warszawie nie naruszył wskazanych w skardze przepisów prawa materialnego tj. art. 67, art. 56 § 1, art. 58 k.p., art. 30 § 4, art. 42 ust. 1, art. 45 § 1 i art. 47¹ k.p. w związku z art. 51 ust. 7 pkt 1) i 2) przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r. oraz z art. 50 ust. 1 tejże ustawy i § 1 ust. 5 zarządzenia nr 13 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 21 kwietnia 2017 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa i punktem 7 tabeli stanowiącej załącznik do tego zarządzenia poprzez błędną wykładnię, ewentualnie niewłaściwe zastosowanie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, gdyż nie została oparta na uzasadnionych zarzutach.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania, 4) skarga jest oczywiście uzasadniona. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zasadności występowania w sprawie rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego, Sąd Najwyższy konsekwentnie potwierdza, że z konstrukcji tej należy korzystać rozważnie i w ściśle określonych okolicznościach. Skarga kasacyjna nie jest kolejnym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Okoliczność taka, że ustawodawca jako jedną z samodzielnych podstaw skargi kasacyjnej wyodrębnił występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, świadczy o znaczeniu tej instytucji dla praktyki ujednolicania orzecznictwa, budowania kultury prawnej i ewaluowania prawa w czasie.

Wbrew twierdzeniom zawartym w skardze, że zagadnienie prawne dotyczące kwestii czy pracownikowi, którego stosunek pracy wygasł w ramach instytucji tzw. warunkowego wygaszenia stosunków pracy, na podstawie art. 51 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., służą roszczenia, o których mowa w art. 56 k.p., tj. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach ewentualnie o odszkodowanie, wobec brzmienia art. 67 k.p., doczekało się już obszernej analizy, co potwierdza fakt, że Sąd Najwyższy aktualnie odmawia przyjmowania do rozpoznania skarg kasacyjnych opartych na identycznych lub zbliżonych jak w niniejszej skardze podstawach. W odpowiedzi na postawione przez skarżącego pytanie można uzyskać poprzez wykładnię, mających tu zastosowanie przepisów prawa, analizę orzecznictwa oraz wypowiedzi doktryny. W odpowiedzi na skargę powód wyraża opinię, że pozwany nie wywiązał się z obowiązku wykazania wystąpienia istotnego zagadnienia prawnego, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., co w pełni uzasadnia wniosek o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Istotne zagadnienie prawne powinno być wyjaśnione w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy, wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP

33/01), być przedstawione w sposób ogólny, transparentny i abstrakcyjny tak, aby mogło stanowić kanwę dla udzielenia przez Sąd Najwyższy uniwersalnej odpowiedzi (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08), pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i dotyczyć zagadnienia budzącego poważne wątpliwości. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione, gdy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09).

Powód odniósł się przede wszystkim krytycznie do potrzeby rozstrzygnięcia kwestii postawionej wyżej w cytowanym pytaniu, posiłkując się w tym zakresie dorobkiem orzecznictwem. W odpowiedzi na skargę powód stwierdził, że nie przedstawiono odrębnego wywodu prawnego, z którego jasno wyprowadzony byłby związek między potrzebą rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy przedstawionego problemu prawnego, a przepisami, które zastosował Sąd Okręgowy w Warszawie, oceniając zasadność roszczeń powoda.

Zważywszy, że do oceny działań pracodawcy wobec powoda należało zastosować ogólne gwarancje kodeksowe, to jednostronna zmiana na niekorzyść warunków ich zatrudnienia skutkująca, wobec braku akceptacji nowych warunków, ustaniem stosunku pracy, również objęta jest ochroną trwałości zatrudnienia, w szczególności w aspekcie kontroli legalności i zasadności zmiany warunków zatrudnienia w porównaniu z dotychczasowymi. Ośrodek.1 przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych powinien trzymać się czytelnych i zgodnych z prawem kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Powód zauważył, że z dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego płynie wniosek, że roszczenia pracowników Agencji i Agencji.1, których stosunki pracy ustały na podstawie art. 51 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., wynikają wprost z art. 67 zdanie drugie w związku z art. 56 § 1 k.p. Przepis art. 67 k.p. ma bowiem zastosowanie nie tylko do przypadków wygaśnięcia stosunków pracy, określonych

w Kodeksie pracy. Zwrot „naruszenie przepisów niniejszego oddziału” z art. 67 k.p., odnosi się także przez rozszerzenie zawarte w art. 63 k.p. do wygaśnięcia stosunku pracy zawartego w przepisach szczególnych. Oznacza to, że „naruszenie przepisów” odnoszących się do praw pracownika do roszczeń rozciągnięte zostało także na przepisy szczególne. Dopuszczalność kierowania roszczeń przeciwko pracodawcy na skutek wprowadzenia nowych rozwiązań legislacyjnych potwierdził także Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie. Wynika z tego, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa. Modyfikacja warunków zatrudnienia pracownika skutkująca – wobec braku przyjęcia nowych warunków – ustaniem stosunku pracy, również podlega sądowej kontroli poprawności formalnej i zasadności zmiany warunków zatrudnienia w porównaniu z dotychczasowymi.

Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że za istotne zagadnienie prawne w rozumieniu przepisu art. 389⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. uznaje się zagadnienie dotychczas niewyjaśnione i nierozwiązane w orzecznictwie, a więc cechujące się nowością i którego rozstrzygnięcie może sprzyjać rozwojowi prawa. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że powołanie się na tę okoliczność wymaga, obok sformułowania tego zagadnienia, także przytoczenia związanych z nim konkretnych przepisów prawnych, wskazania, dlaczego jest ono istotne oraz przedstawienia argumentacji wskazującej na rozbieżne oceny prawne.

Co do warunków zastosowania tej konstrukcji Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, m.in. w wyroku z dnia 9 lipca 2019 r., II PK 187/18, w którym stwierdził m.in., że „w przypadku powołania we wniosku przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. należy sformułować zagadnienie prawne oraz przedstawić odrębną, pogłębioną argumentację prawną wskazującą na zaistnienie powołanej okoliczności uzasadniającej przyjęcie skargi do rozpoznania”. Chodzi o problem „jurydycznie doniosły, opracowany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, po której to wpierw sam skarżący może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, natomiast nie może mieć charakteru kazuistycznego i nie może służyć uzyskaniu

przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia”.

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wskazanych kryteriów, ponieważ problematyka wykładni powołanych w skardze kasacyjnej przepisów była już wielokrotnie przedmiotem niesprzecznych wypowiedzi Sądu Najwyższego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 26 września 2019 r., III PK 126/18, 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, 27 stycznia 2021 r., II PSKP 2/21).

Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą skargę przyjmuje spójne stanowisko z dotychczasowym dorobkiem jurydycznym, w którym jasno wskazuje się, że w przypadku powołania we wniosku przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., należy sformułować zagadnienie prawne kwalifikowane jako istotne oraz przedstawić odrębną, pogłębioną argumentację prawną, wskazującą na zaistnienie powołanej okoliczności, uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania.

W skardze kasacyjnej podniesiono, że wprowadzie Sąd Najwyższy dokonał już na bazie dorobku orzeczniczego wykładni i wyjaśnienia licznych wątpliwości prawnych, to orzeczenia te zapadły w sprawach osób, którym nie zaproponowano zatrudnienia w Ośrodku.1, a żadne z nich nie odpowiadało na pytanie, jakie normy prawne należy stosować przy ocenie roszczeń tych z byłych pracowników Agencji i Agencji.1, którym pełnomocnik do spraw utworzenia Ośrodka.1 zaproponował zatrudnienie, a którzy odmówili jego przyjęcia w nowych warunkach. Jednak, jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien je przedstawić z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, dostarczyć argumentacji wskazujących na rozbieżne oceny prawne, a także wykazać rangę zagadnienia, jego znaczenie dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, a w szerszym kontekście także dla dokumentowania dorobku orzeczniczego i budowania kultury prawniczej (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, 24 maja 2016 r., I CSK 666/15). Innymi słowy istotne zagadnienie prawne powołane w analizowanej sprawie, powinno mieścić się w regulacji prawnej, wymagającej przeanalizowania w taki sposób, aby

skarżący dowiódł, że zagadnienie prawne jest istotne i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13). Gdyby natomiast oparto wniosek kasacyjny na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., to niezbędne byłoby wykazanie, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę stwierdza, że skarżący kasacyjnie nie potraktował w sposób pogłębiony i poprawnie merytorycznie stosunkowo złożonego problemu identyfikacji roszczeń z omawianego tytułu. Stoi bowiem na stanowisku, że „nie można mówić o powstaniu po stronie pracowników roszczeń odszkodowawczych z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania czy wygaszenia stosunków pracy, bo to nie zachowanie pracodawcy lub pełnomocnika do spraw utworzenia Ośrodka.1 spowodowało ustanie stosunku pracy, a zachowanie pracownika, który nie przyjął warunków zatrudnienia zaproponowanych mu zgodnie z ustawą (...), wobec czego sytuacja tego pracownika nie zasługuje na objęcie szczególną ochroną wynikającą z wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy na kanwie spraw pracowników, którym żadnej propozycji zatrudnienia w Ośrodku.1 nie złożono. Skoro to decyzja pracownika, zmanifestowana czy to wprost czy milczeniem, doprowadziła do ustania stosunku pracy, to zdaniem skarżącego kasacyjnie nie można przyjąć, aby to pracodawca rozwiązał z pracownikiem stosunek pracy”. Z przedstawionego rozumowania wywodzić można by było, że nie zasługują oni na ochronę prawną poza wyjątkami, wpływającymi wprost z prawa. Inne wnioski wpływają z postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2022 r., II PSK 255/21, w którym Sąd Najwyższy uznał, że stosunki pracy *de facto* uległy rozwiązaniu, a nie wygasły w myśl językowego brzmienia art. 51 ust. 7 ustawy. Ma to zasadniczy wpływ na wynik wykładni, w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności powstałych na skutek zmian

organizacyjnych, powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. W określonych wypadkach świadczenia te przysługiwać mogą niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach. Bowiem możliwe jest rozważanie, czy m.in. wygaśnięcie stosunku pracy nie stanowi zakamuflowanego rozwiązania umowy o pracę (uzasadnienie powołanego już wyroku z dnia 27 stycznia 2021 r.; na temat warunków wygaszania stosunku pracy wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09). Z merytorycznego punktu widzenia znaczenie ma bowiem nie nazwa przyjęta przez ustawodawcę, ale faktyczna istota danego rozwiązania prawnego. Mając na uwadze powyższe niezbędne może okazać się odejście od wykładni językowej wygaśnięcia czy rozwiązania umowy, jeżeli brzmienie przepisu zawierającego te konstrukcje prowadziłoby do niesprawiedliwych bądź irracjonalnych konsekwencji, w tym pozostawałoby w niezgodzie z zasadami współżycia społecznego. Przedstawione w skardze wątpliwości, co do zawartej w ustawie konstrukcji wygaszania umowy, były szeroko komentowane w literaturze przedmiotu. Regulacja normatywna regulowanej materii przeważnie oceniana jest krytycznie (S. Płazek, Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS 2019 nr 2, s. 22 i n., 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 oraz E. Maniewska, Wygaśnięcie stosunku pracy *ex lege* w warunkach reorganizacji pracodawcy z sektora administracji publicznej — najnowsze orzecznictwo, PiZS 2020 nr 11, s. 46 i n. z powołanymi źródłami, w tym stanowiskiem RPO), a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny, gdyż stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy.

Zdaniem Sądu rozpoznającego niniejszą skargę nie można zgodzić się ze stanowiskiem skarżącego kasacyjnie w kwestii minimalizowania lub wręcz wyłączenia obowiązków informacyjnych odnoszących się do warunków zatrudniania w Ośrodku.1. W przedmiotowej skardze nie położono właściwego akcentu na brak jasnych kryteriów strategii zatrudniania przez pełnomocnika. Choć

trafnie sąd ten dostrzega konsekwencje tej sytuacji dla możliwości nadużywania uprawnień przez nowego pracodawcę. Skarżący kasacyjnie stwierdza, że nie sposób przyjąć, aby niewskazanie przez pełnomocnika ds. utworzenia Ośrodka.1 w składanej przez siebie propozycji zatrudnienia informacji dotyczących warunków płacy i pracy, mogło być traktowane jako naruszenie, które tworzy po stronie pracownika, który nie przyjął oferty zatrudnienia, wierzytelność o odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p.

Zważywszy, że w analizowanej sprawie zmiany organizacyjne nie polegały na likwidacji poszczególnych stanowisk, ale na zmniejszeniu zatrudnienia bez ustawowych kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia, wystąpiła potrzeba porównania z innymi pracownikami, a zwłaszcza, gdy dotyczyła analogicznych stanowisk. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprowadzić konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, 16 listopada 2006 r., II PK 81/06).

Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że zasadne jest modelowanie rozwoju prawa w drodze jego wykładni orzeczniczej i wykorzystania dorobku nauki, a nie przez częste zmiany normatywne. Z tego punktu widzenia powinnością Sądu jest wypracowanie klarownych mechanizmów zapobiegających nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wśród ogólnych dyrektyw sformułowanych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, odwołując się do przedmiotowej sprawy, należy uznać, że w oświadczeniu pełnomocnika (zastępującego pracodawcę) o „wygaśnięciu” umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie zatrudnienia, powinny być wskazane przyczyny zakwalifikowania pracownika do zwolnienia z pracy, chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi, co wpływa też na ocenę postulatu konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony lub o

rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być bowiem wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zawarta w regulacji o Ośrodku.¹ konstrukcja wygaśnięcia umowy posiada cechy zbliżające ją do rozwiązania stosunku pracy, czego konsekwencją powinno być przestrzeganie mechanizmów ochronnych pracownika. Niedoskonałość przedmiotowej regulacji czyni niezbędnym sięganie do standardu konstytucyjnego. Zabieg wykładni prokonstytucyjnej prowadzi do sytuacji, w której obok normy ustawowej zastosowana zostaje reguła konstytucyjna jako dyrektywa interpretacyjna sprzyjająca interpretacji ustawy zgodnie z Konstytucją. W omawianym obszarze dotyczy to m.in. wymogu równego traktowania pracowników byłych Agencji przez pełnomocnika Ośrodka.¹ Skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma być kontynuowana w Ośrodku.¹, nie został obwarowany żadnym obiektywnym kryterium, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2021 r., II PSKP 2/2021). Zważywszy na fakt licznych, normatywnych przekształceń podmiotowych w praktyce, z zachowaniem sukcesji uniwersalnej, mamy do czynienia z szerszym kontekstem skutków przekształceń dla pracowników objętych redukcją. Zbliżoną argumentacją Sąd Najwyższy posługuje się konsekwentnie w licznych orzeczeniach, interpretując art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, który w sposób zbliżony do art. 51 ust. 7 pkt 3 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., przewiduje wygaśnięcia stosunków pracy *ex lege* pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. Przykładowo Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lipca 2020 r., I PK 31/19 dokonał wyczerpującej wykładni tego przepisu, uzupełnionej dodatkowo obszernym rysem historycznym. W wyroku tym Sąd Najwyższy uznał, że przyjęta przez ustawodawcę w art. 170 ustawy wprowadzającej Krajową Administrację Skarbową specyficzna konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy odbiega w istotny sposób od przyjmowanej powszechnie i ograniczającej się wyłącznie do przypadków, w których ten rodzaj ustania stosunku pracy nie następuje wskutek czynności prawnej stron tego stosunku (wówczas dochodzi do rozwiązania stosunku pracy), lecz stanowi konsekwencję zdarzeń prawnych

spowodowanych czynnikami zewnętrznymi, czynnościami faktycznymi, upływem czasu etc. W analizowanym przypadku wygaśnięcie stosunku pracy następowało wprawdzie po upływie określonego czasu (z dniem 31 maja 2017 r.), jednakże pozostawało w ścisłym związku z brakiem propozycji dalszego zatrudnienia, które bez wątpienia było uzależnione wyłącznie od woli pracodawcy, wobec czego stanowiło jego konsekwencję. Co więcej, dotyczyło tylko tych pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. To brak propozycji kontynuacji zatrudnienia, a nie upływ czasu stanowił właściwą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Można zatem określić takie wygaśnięcie stosunku pracy jako skutek zaniechania, które przecież także jest wyrazem woli uprawnionego podmiotu. To zaś z całą pewnością upodabnia je do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (zwłaszcza organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia zatrudnienia) i tym bardziej karze oceniać przez pryzmat kryteriów, które zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie dostali (uzasadnienia Sądu Najwyższego m.in. w wyrokach z dnia: 11 marca 2015 r., III PK 115/14, 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15).

Zachowuje aktualność na tle rozpoznawanej kasacji stanowisko Sądu Najwyższego, zajęte w ostatnim orzecznictwie, stanowiące, że jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone kryteria doboru pracowników do zwolnienia, to powinien do nich się stosować, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, powinna być wskazana na powyższej podstawie także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (wskazane kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez

pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. Również sytuacja prawna pracownika zlikwidowanej Agencji, któremu zaproponowano pracę na określonych warunkach finansowych, może być zróżnicowana i prowadzić do naruszenia zasady równości, czy adekwatności płacy za pracę. Skarżący kasacyjnie podniósł, że „Nie można też przyjąć, aby złożenie powodowi oferty pracy na takim samym stanowisku (główny specjalista – samodzielne stanowisko pracy) za najwyższym dopuszczalnym wynagrodzeniem (13.000 zł miesięcznie) było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 zw. z art. 42 ust. 1 k.p.; nie można było bowiem oczekiwać, że pełnomocnik ds. utworzenia Ośrodka.1 zaproponuje powodowi pracę za wynagrodzeniem wyższym, niż wynikało to z wiążących tego pełnomocnika przepisów (...)”. Na gruncie niniejszej sprawy brak było podstaw do zastosowania art. 390 k.p.c., zważywszy, że po stronie Sądu odwoławczego nie zrodziły się żadne poważne wątpliwości przy rozstrzygnięciu o zasadności apelacji.

Sąd Najwyższy już wielokrotnie oceniał skutki prawne zastosowania wobec byłych pracowników Agencji art. 51 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10 lutego 2017 r., wytyczając tym samym linię orzeczniczą, a obecnie w związku z tym odmawia przyjmowania przedmiotowych skarg kasacyjnych (tak m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2022 r., I USK 391/21). Sugestia zawarta we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej, jakoby stanowisko Sądu Najwyższego dotyczące stosowania „instrumentu warunkowego wygaśnięcia stosunku pracy”, jak nazywa go skarżący, uległo dezaktualizacji, czy też, że Sąd Okręgowy zbyt daleko posunął się w interpretacji wyroków Sądu Najwyższego, jest całkowicie nietrafna. Wypada też podkreślić, że lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku jednoznacznie wskazuje na przyjęcie przez Sąd II instancji takiego właśnie kierunku wykładni przepisów wprowadzających ustawę o Ośrodku.1 z dnia 10 lutego 2017 r. oraz uwzględnienie go w ramach oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, z którego wynikało, że pracodawca w żaden sposób nie ujawnił powodowi kryteriów selekcyjnych, którymi kierował się w związku z przedstawieniem propozycji dalszego zatrudnienia. Kryteria te nie zostały zresztą w ogóle określone. Sąd Najwyższy doszedł zatem do przekonania, że skarżący nie

wykazał podstaw w skardze kasacyjnej do merytorycznego rozpoznania zgodnie z zakreślonym umotywowaniem.

Kierując się przedstawionymi motywami na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną strony pozwanej i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 k.p.c.

[as]

I.n