



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSA Marek Szymanowski

w sprawie z powództwa B. J.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.
z udziałem interwenienta ubocznego Związku Zawodowego Pracowników Służby
Publicznej
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 kwietnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 22 kwietnia 2022 r., sygn. akt XXI Pa 197/20,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. na
rzecz B. J. oraz Związku Zawodowego Pracowników Służby
Publicznej tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego
kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi
odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia
zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.**

SSA Marek Szymanowski Halina Kiriło Romualda Spyt

UZASADNIENIE

Powódka B. J. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa (dalej jako KOWR) odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wobec niezgodnego z prawem stwierdzenia wygaśnięcia z dniem 31 sierpnia 2017 r. łączącego strony stosunku pracy. W piśmie z 9 kwietnia 2018 r. B. J. zmodyfikowała powództwo, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 48 694,11 zł tytułem odszkodowania stosownie do art. 56 § 1 w związku z art. 58 i art. 67 k.p.

W piśmie z 2 sierpnia 2019 r. Związek Zawodowy Pracowników Służby Publicznej złożył oświadczenie o przyłączeniu się do postępowania po stronie powódki i poparł powództwo.

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie wyrokiem z dnia 17 września 2020 r. zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa na rzecz powódki B. J. kwotę 48 694,11 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 września 2017 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że B. J. była zatrudniona w Agencji Nieruchomości Rolnych od 1 września 2004 r., początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony, zaś od 1 czerwca 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty w zespole audytu wewnętrznego. Z dniem 17 października 2011 r. powódka została zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty w zespole finansowym.

W zespole finansowym na dzień 30 marca 2017 r. było zatrudnionych 23 pracowników, w tym B. J.. Na stanowisku głównego specjalisty świadczyło pracę 12 pracowników. W ramach Biura Prezesa KOWR w zespole finansowym propozycję zatrudnienia otrzymało 10 pracowników (także powódka), w tym 7 na stanowisku głównego specjalisty.

W dniu 17 maja 2017 r. B. J. została przedstawiona propozycja zatrudnienia w KOWR na podstawie umowy na czas określony do 28 maja 2017 r. na stanowisku

głównego specjalisty za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 11 000 zł. Powódka odmówiła przyjęcia oferowanych jej warunków w dniu 30 maja 2017 r., uznając, że były one niekorzystne przede wszystkim z uwagi na propozycję zatrudnienia na czas określony. Nikt nie rozmawiał z B. J. o dalszym zatrudnieniu, ograniczając się do przedstawienia oferty. W momencie, gdy powódka odmówiła przyjęcia oferty, warunki pracy zostały przedstawione innemu pracownikowi. Wobec odmowy przyjęcia przez B. J. zaproponowanych jej nowych warunków zatrudnienia, pracodawca stwierdził, że stosunek pracy powódki wygaś z dniem 31 sierpnia 2017 r., na podstawie 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; dalej jako Przepisy wprowadzające ustawę o KOWR).

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo okazało się zasadne i podlegało uwzględnieniu. Sąd wskazał, że z dniem 31 sierpnia 2017 r. zniesiono Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych, aby z dniem 1 września 2017 r. utworzyć Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa, który z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków zniesionych agencji. Kluczową zatem była ocena wpływu nowych przepisów na sytuację pracowniczą powódki jako pracownika zniesionej agencji.

Sąd pierwszej instancji, całkowicie akceptując argumentację Sądu Najwyższego przedstawioną w orzeczeniach wydanych w sprawach III PK 126/18 i II PK 129/18, doszedł do przekonania, że do oceny prawidłowości ustania stosunku pracy powódki należy stosować ogólne gwarancje kodeksowe bez względu na to, czy mają charakter formalny czy materialny. Konstrukcja „wygaśnięcia” stosunku pracy, którą ustawodawca posłużył się w przepisach wprowadzających ustawę o KOWR, ma bowiem charakter pozorny i stanowi w istocie rozwiązanie umowy o pracę. W tym kontekście zaznaczyć należy, że jednostronna zmiana na niekorzyść pracownika warunków jego zatrudnienia, skutkująca - wobec braku akceptacji nowych warunków - ustaniem stosunku pracy, również jest objęta ochroną trwałości zatrudnienia, w szczególności w aspekcie sądowej kontroli legalności i zasadności zmiany warunków zatrudnienia w porównaniu z dotychczasowymi.

Sąd stwierdził, że w niniejszej sprawie brak było przyjętych przez pracodawcę jasnych kryteriów, według których miało nastąpić wskazanie pracowników (oraz warunków ich zatrudnienia), którzy będą kontynuowali zatrudnienie w KOWR.

Zgromadzony materiał dowodowy również nie ujawnił kryteriów, którymi kierował się Pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR – Z. B.. Jego zeznania nie pozwalają na odtworzenie kryteriów doboru pracowników do zaproponowania im dalszego zatrudnienia.

Pozwany nie wykazał w toku procesu, aby przeprowadził procedurę doboru do zwolnienia z zastosowaniem dopuszczalnych i obiektywnych kryteriów. W ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca wadliwie posłużył się w odniesieniu do powódki konstrukcją wygaśnięcia stosunku pracy. Nie zachodziły bowiem podstawy do przyjęcia, że ziściła się przesłanka do wygaśnięcia stosunku pracy, a zatem nastąpiło tego rodzaju zdarzenie o charakterze obiektywnym, które prowadziłoby do powyższego skutku. Za takie zdarzenie nie może być uznana odmowa przyjęcia zaproponowanych powódce warunków zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, gdyż zarówno złożenie oferty zatrudnienia w KOWR, jak i jej warunki były okolicznościami całkowicie zależnymi od woli Pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR. W toku postępowania dowodowego pozwany nie wykazał zaś, jakie były przyczyny sformułowania w stosunku do powódki propozycji zatrudnienia na warunkach wynikających z pisma z dnia 8 maja 2017 r. W istocie działania podejmowane względem powódki należało potraktować jako rozwiązanie stosunku pracy, które nie odpowiadało gwarancjom ochronnym prawa pracy (art. 30 § 4 k.p.), a zatem było wadliwe.

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2022 r. oddalił apelację strony pozwanej od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne i prawne Sądu Rejonowego. Uznał, że zaoferowanie pracownikowi z dwunastoletnim stażem pracy w Agencji Nieruchomości Rolnych nowych warunków pracy na podstawie umowy na czas określony trwającej do 28 maja 2018 r. (niecały rok dalszego zatrudnienia) w miejsce umowy zawartej na czas nieokreślony trzeba uznać za niezgodne z podstawowymi zasadami prawa pracy. Przedstawienie takich warunków pracy w sytuacji kontynuacji zadań dotychczasowego pracodawcy przez nowy podmiot powołany ustawą z dnia 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1308; dalej: ustawa o KOWR) w sytuacji faktycznej powódki oznaczało jej nierówne traktowanie w stosunku do byłych pracowników Agencji, którzy podobnie

jak powódka świadczyli pracę na podstawie umowy na czas nieokreślony i którym pełnomocnik zaproponował dalsze zatrudnienie w KOWR w oparciu o taką samą umowę bezterminową. Odmowa powódki przyjęcia nowych warunków pracy była zatem prawnie uzasadniona, a stwierdzone wygaśnięcie stosunku pracy naruszało dwa reżimy prawne - tj. w zakresie, w jakim wygaśnięcie stosunku pracy w istocie stanowiło konstrukcję prawną analogiczną dla wypowiedzenia umów o pracę, a pracodawca nie wykazał obiektywnych i sprawdzalnych przyczyn nieprzedstawienia powódce nowych, porównywalnych do dotychczasowych warunków zatrudnienia, jak również w zakresie, w jakim likwidacja Agencji Nieruchomości Rolnych i utworzenie Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa stanowiło w istocie przejście przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy Rady 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 (Dz.U.UE.L. z 2001 r. Nr 82, s.16), a wygaśnięcia stosunków pracowniczych przewidziane w art. 51 ust. 7 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR było wprost sprzeczne z treścią art. 4 ust. 1 dyrektywy. Wobec powyższego zgłoszone w niniejszej sprawie roszczenie o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie, zaskarżając orzeczenie w całości i opierając skargę na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, tj. art. 67 k.p. w związku z art. 51 ust. 1, 3, 5, 6 i 7 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, a także w związku art. 56 § 1 i art. 58 k.p.; art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 51 ust. 1, 3, 5, 6 i 7 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, jak również art. 56 § 1 k.p. w powiązaniu z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.; art. 51 ust. 1, 3, 5, 6 i 7 pkt 1 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR w związku art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. i art. 42 k.p.; art. 1, 3 ust. 1 i art. 4 ust. 4 dyrektywy Rady 2001/23/WE w związku z art. 23¹ k.p.; 2) naruszenia przepisów postępowania w sposób mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie, tj. art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 w związku z art. 382 k.p.c., ewentualnie 327¹ § 1 w związku z art. 391 ust. 1 k.p.c.

Mając na uwadze wyżej wywiedzione zarzuty, strona pozwana wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie w całości oraz przekazanie sprawy temu Sądowi lub innemu Sądowi równorzędnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz rozstrzygnięcie o kosztach procesu za wszystkie instancje. Przy czym niezależnie od wybranego rozstrzygnięcia pozwany wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu wywołanym wniesieniem skargi kasacyjnej wedle norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego. Analogiczne stanowisko wyraził interwenient uboczny – Związek Zawodowy Pracowników Służby Publicznej z siedzibą w W..

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. Stanowisko skarżącego stoi w sprzeczności z utrwalonym poglądem orzeczniczym Sądu Najwyższego, zgodnie z którym ustawodawca w art. 51 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR posłużył się konstrukcją, która nie stanowi w istocie "wygaśnięcia", ale zakamuflowane rozwiązanie umowy o pracę.

Analizę trafności zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć, od przytoczenia treści art. 51 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, zgodnie z którym 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 ust. 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 ust. 4. Tym samym w świetle przytoczonych przepisów, z woli ustawodawcy, stosunki pracy pracowników zniesionych agencji wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 r., o ile do dnia

31 maja 2017 r. powołany na podstawie art. 49 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR pełnomocnik nie zaproponował im nowych warunków zatrudnienia w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa.

Warto zauważyć, że w doktrynie zgodnie przyjmuje się, iż ustanie umowy o pracę następuje w drodze czynności prawnych (rozwiązanie umowy o pracę) lub w razie zajścia innych zdarzeń prawnych przewidzianych w przepisach prawa pracy (wygaśnięcie umowy o pracę). Istota wygaśnięcia stosunku pracy polega na jego ustaniu w następstwie zaistnienia zdarzenia, z którym przepisy prawa wiążą taki skutek. Są to inne zdarzenia niż oświadczenia woli, gdyż w przypadku tych oświadczeń Kodeks pracy używa określenia „rozwiązanie umowy” (art. 30 § 1 k.p.). Owe zdarzenia mają zróżnicowany charakter, ponieważ niekiedy są związane z zachowaniami stron stosunku pracy, w innych zaś przypadkach z okolicznościami od nich całkowicie niezależnymi (K. Jaśkowski, E. Maniewska: Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Opublikowano: LEX/el. 2021; K. Baran (red.): Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Opublikowano: WKP 2020; L. Florek (red.): Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, Opublikowano: WKP 2017; J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Opublikowano: LexisNexis 2013).

W razie reform administracji publicznej częstym zabiegiem ustawodawczym są przepisy przewidujące wygaśnięcie stosunków pracy w reformowanych jednostkach. Poczynając od nieobowiązującej ustawy z dnia 22 lipca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593), liczne ustawy przewidują wygaśnięcie tych stosunków z możliwością kontynuacji zatrudnienia w nowej jednostce tylko w razie złożenia przez pracodawcę oferty i przyjęcia jej przez pracownika. Przepisy te – jako szczególne i późniejsze – wyłączają ochronę trwałości stosunku pracy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.). Przewidziany w tych ustawach mechanizm prawny jest uważany przez Trybunał Konstytucyjny za zgodny z Konstytucją RP, przy czym różne jej przepisy były wzorcem kontroli – art. 2, art. 24, art. 32 ust. 1, art. 45 ust. 1 i art. 65 ust. 1 i 5 (wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 28 kwietnia 1999 r., K 3/99, OTK 1999 nr 4, poz. 73; z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99, OTK 2000 nr 2, poz. 59; z dnia 21 marca 2005 r., P 5/04, OTK-A 2000 nr 3, poz. 26; z dnia 18 lutego 2003 r., K 24/02,

OTK-A 2003 nr 2, poz. 11; z dnia 21 marca 2005 r., P 5/04, OTK-A 2005 nr 3, poz. 26), z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09, OTK-A 2011 nr 6, poz. 54; z dnia 24 października 2017 r., K 1/17, OTK-A 2017, poz. 79).

W wyroku z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99 (OTK 2000 nr 2, poz. 59) Trybunał Konstytucyjny uznał między innymi, że art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.) jest zgodny z art. 12, art. 32, art. 65 ust. 5 i art. 78 Konstytucji RP, oraz art. 11 Konwencji Nr 87 MOP dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w San Francisco w dniu 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125). Należy przypomnieć, że w art. 58 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawy reformujące administrację publiczną ustanowiono zasadę, zgodnie z którą stosunki pracy z pracownikami dotychczasowych urzędów wojewódzkich, urzędów rejonowych i zamiejscowych jednostek tych urzędów mających siedziby na obszarze powiatu, urzędów terenowych organów rządowej administracji specjalnej, a także pracownikami biur wojewódzkich sejmików samorządowych i urzędów miejskich stref usług publicznych, mających siedziby w miastach będących siedzibami starostw powiatowych, wygasły z dniem 30 czerwca 1999 r. Od zasady tej przewidziano jeden wyjątek. Otóż stosunki pracy pracowników administracji państwowej i samorządowej nie ulegały wygaśnięciu w przypadku zaproponowania tym pracownikom przez pracodawcę nowych warunków pracy i płacy na dalszy okres. Jeżeli propozycja taka nie została przez pracownika przyjęta, dochodziło do rozwiązania stosunku pracy, tyle tylko, że w terminie do 15 czerwca 1999 r. Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że art. 58 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawy reformujące administrację publiczną ustanowił instytucję wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa. W przypadku takiego ustania stosunku pracy nie ma ani podstawy prawnej, ani nawet możliwości władczego oświadczenia woli przez pracodawcę, a także wydania decyzji lub orzeczenia przez właściwe organy państwa, których skutkiem byłoby ustanie stosunku pracy. Pracodawca - nie mając innej możliwości - powiadamia jedynie pracownika, że w ustawowo określonym terminie stosunek pracy wygaś. Także przy braku powiadomienia skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy następuje *ex proprio vigore*. Wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy powoduje, że pracodawca faktycznie nie ma żadnych

możliwości korzystania z prawem określonego władztwa, bo żaden zakres takiego władztwa nie został przewidziany. Nie ma więc możliwości ani negatywnego, ani pozytywnego ustosunkowania się do sytuacji prawnych powstałych z mocy samego prawa. Przy wygaśnięciu stosunku pracy z mocy prawa nie ma miejsca połączona z wyrażeniem woli przez pracodawcę indywidualizacja i konieczna przy indywidualnych rozstrzygnięciach podwójna konkretyzacja normy prawnej, w związku z tym nie mogą do takich stanów odnosić się zasady określone w art. 78 Konstytucji RP. Zasady te znajdują zastosowanie tylko tam, gdzie prawa i wolności podlegają konkretyzacji i indywidualizacji, a więc wtedy, gdy istnieje możliwość wydawania indywidualnych rozstrzygnięć prawnych (decyzji, orzeczeń itd.). Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, w przypadku art. 58 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawy reformujące administrację publiczną zarzut niezgodności z wyżej wymienionym przepisem Konstytucji jest bezprzedmiotowy, ponieważ natura kształtowanych w związku z wygaśnięciem stosunku pracy z mocy prawa stosunków prawnych jest tego rodzaju, że w rzeczywistości możliwość podważania indywidualnych rozstrzygnięć nie istnieje, ponieważ takich rozstrzygnięć nie ma. W tym stanie rzeczy kwestionowane przepisy nie są niezgodne z art. 78 Konstytucji RP, a przez to z wyrażoną w art. 2 Konstytucji RP zasadą demokratycznego państwa prawnego. Określając relację art. 58 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawy reformujące administrację publiczną uregulowań ogólnych dotyczących rozwiązania stosunku pracy zawartych w Kodeksie pracy, Trybunał stwierdził, że stanowi on w stosunku do unormowań kodeksowych regulację szczególną (*lex specialis*). Owa szczególność wiązała się z zasadniczymi przeobrażeniami dotyczącymi przebudowy całego systemu terenowej administracji rządowej, samorządu terytorialnego oraz ze zmianą podziału terytorialnego na szczeblu ponadgminnym. Ze względu na specyficzne okoliczności, które towarzyszą działaniom reformacyjnym prowadzonym na tak dużą skalę, przewidziane w art. 58 ust. 1 rozwiązanie uznać można za uzasadnione, mimo dolegliwości, które powstają w związku z jego wprowadzeniem dla adresatów tegoż przepisu. Trzeba jednak wyraźnie stwierdzić, że możliwość stosowania takiego rozwiązania odnosi się do sytuacji nadzwyczajnych, związanych z koniecznością realizowania innych ważnych wartości konstytucyjnych. Oznacza to w efekcie, że rozwiązanie takie nie może stać się zasadą powszechnie stosowaną i

nie można go bez konstytucyjnie uprawnionego uzasadnienia przyjmować w innych sytuacjach.

Podobnie w wyrokach z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54) i z dnia 24 października 2017 r., K 1/17 (OTK-A 2017, poz. 79) Trybunał Konstytucyjny uznał opisany model wygaszania stosunków pracy za dopuszczalny tylko w sytuacjach nadzwyczajnych. Ograniczenia bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno się bowiem dokonywać z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą, oraz z poszanowaniem gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń.

Działania ustawodawcy, który na skalę masową posługuje się "wygaszaniem" stosunków pracy, jest oceniana krytycznie także przez doktrynę prawa (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. Płażek: Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS 2019 nr 2, s. 24 i n.). 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.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego również sprzeciwia się nieograniczonej swobodzie pracodawcy co do złożenia pracownikom propozycji dalszego zatrudnienia jako negatywnej przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 248), uznano, że niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy stanowiące jego dyskryminację ze względu na działalność związkową (art. 113 k.p.) uzasadnia roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 56 § 1 w związku z art. 63 i 67 k.p.) w razie wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawy reformujące administrację publiczną). W wyroku z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09 (OSNP 2011 nr 9 – 10, poz. 124)

Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz.U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.) oraz art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego. W uzasadnieniu wyroku wrócono uwagę na zbieżność regulacji (do pewnego stopnia) ze zwolnieniami grupowymi pracowników oraz wyrażono stanowisko, że zaniechanie przedstawienia pracownikowi nowych warunków pracy i płacy, w następstwie czego jego stosunek pracy wygał z mocy prawa, może być ocenione negatywnie w kontekście zasad współżycia społecznego, a tym samym po stronie pracownika powstają roszczenia z art. 56 § 1 k.p., bowiem sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 11³ oraz art. 18^{3a} i art. 18^{3b} k.p.). Stanowisko w kwestii ograniczenia swobody pracodawcy w proponowaniu pracownikowi dalszego zatrudnienia po wygaśnięciu stosunku pracy na podstawie tego przepisu i innych analogicznych regulacji Sąd Najwyższy podtrzymał w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 24 kwietnia 2002 r., III ZP 14/01 (OSNP 2002 nr 19, poz. 454).

W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 3 stycznia 2019 r., III PZP 5/18 (OSNP 2019 nr 7, poz. 80) stwierdzono, że art. 67 zdanie drugie k.p. znajduje zastosowanie, gdy wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy z 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz. 1948 ze zm.) narusza zasady współżycia społecznego, zakaz dyskryminacji lub zasadę równego traktowania. Stanowisko to zostało zaakceptowane w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2020 r., I PK 218/18 (niepublikowanym) i z 28 października 2020 r., I PK 70/19 (LEX nr 3090028). Natomiast w wyrokach z dnia 9 lipca 2020 r., III PK 31/19 (LEX nr 3084207) i z dnia 24 września 2020 r., III PK 3/19 (LEX nr 3063072) Sąd Najwyższy, odnosząc się do konstrukcji prawnej wygaśnięcia stosunku pracy zastosowanej w tym przepisie, uznał, że na podstawie art. 30 § 4 k.p. pracodawca powinien wskazać pracownikowi przyczynę rozwiązania

umowy, co obejmuje także ujawnienie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a dobór pracowników do zwolnienia powinien być uzasadniony (podobnie jak w przypadku grupowych zwolnień) pod rygorem nabycia przez pracowników roszczeń z art. 56 k.p., a nie tylko nie powinien naruszać zasadę równego traktowania pracowników.

Kontynuacją powyższej linii orzeczniczej jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 164/19 (OSNP 2020 nr 8, poz. 79), w którym stwierdzono, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, przysługuje odszkodowanie, jeżeli niezłożenie mu propozycji zatrudnienia zostanie zakwalifikowane jako przejaw nierównego traktowania lub dyskryminacji (art. 67 w związku z art. 56 § 1 k.p.).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że z konstrukcyjnego punktu widzenia wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna. W ustawie wprowadzającej owym zdarzeniem jest "niezaproponowanie zatrudnienia". Zostało ono przeciwstawione czynności prawnej, jaką jest "zaproponowanie zatrudnienia". Zależność ta w oczywisty sposób kłóci się z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie zatrudnienia), to logiczne jest, że jego zaistnienie nie może być uzależniane od dokonania takiej czynności. Prowadzi to do wniosku, że ustawodawca w art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej posłużył się mechanizmem, która nijak się ma do jej logiczno-formalnego wzorca. Maskarada tego rodzaju, jakkolwiek możliwa na etapie stanowienia prawa, w procesie rekonstrukcji normy prawnej podlega ocenie i badaniu przy użyciu wszystkich możliwych metod. Przy ich wykorzystaniu możliwe jest rozważanie, czy owo "wygaśnięcie" nie stanowi zakamuflowanego rozwiązania umowy o pracę. Z merytorycznego punktu widzenia znaczenie ma bowiem nie nazwa nadana przez ustawodawcę, ale faktyczna istota danego "produktu" prawnego.

Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę na stronę podmiotową unormowania zawartego w art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR. Wynika z niego, że o losie umowy o pracę powoda miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR, powołany przez ministra właściwego do

spraw rozwoju wsi. Ustawodawca bilateralną i umowną więź prawną (łąączącą powoda i Agencję Nieruchomości Rolnych Oddziału Terenowego) zdominował zatem schematem o charakterze publicznoprawnym. 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. Z pozycji logiczno-formalnej takie przemieszanie sfer musi wzbudzić u każdego prawnika co najmniej zastanowienie. Rzeczonny Pełnomocnik proponował na piśmie zatrudnienie i określał warunki pracy i płacy w KOWR do dnia 31 maja 2017 r. (art. 51 ust. 3 ustawy), 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". W świetle tej procedury pojawia się kilka problemów.

Po pierwsze, jeśli sprawę oceniać z pozycji cywilnoprawnej, nasuwa się pytanie co oznacza zwrot "stawać się pracownikiem KOWR". Czy dotychczasowe umowy zostały rozwiązane i w ich miejsce zawarto nowe, czy też doszło tylko do modyfikacji w zakresie wybranych postanowień umownych. Bez względu na odpowiedź, jedno jest pewne - omawiana konwersja identyfikuje charakter prawny "wygaśnięcia" umowy o pracę.

Po drugie, powstaje pytanie, czy w ramach stosunków cywilnoprawnych urzędnik państwowy powołany przez władzę wykonawczą (ministra) może zawierać lub zmieniać umowy o pracę na rzecz podmiotu, który jeszcze nie istnieje. W tym zakresie ustawodawca wypowiedział się nader lakonicznie. W art. 49 ust. 2 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR 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). Zdaniem Sądu Najwyższego, pytania te i wątpliwości, które piętrzą się wokół nich, skłaniają do postawienia tezy, zgodnie z którą omawiane "wygaśnięcie" stosunku pracy, mimo, że z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru nie mieści się w jej ramach. Można wręcz stwierdzić, że przypisane mu cechy upodabniają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. Stosowanie tego rodzaju praktyk przekłada się wprost na stopień

ochrony i stabilizacji zatrudnienia pracowników. Widoczny staje się konflikt z deklaracją, zgodnie z którą "praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej" (art. 24 Konstytucji).

Przyjmując, że uregulowany w art. 51 ust. 7 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR sposób ustania stosunków pracy pracowników znoszonych agencji rolnych nie stanowił wygaśnięcia, ale w istocie rozwiązanie tychże stosunków, Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 oraz wyroku z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482) i postanowieniu z dnia 23 czerwca 2020 r., II PK 85/19 (LEX nr 3154248) uznał, iż zmiany organizacyjne, które legły u podstaw opisanych zmian legislacyjnych, nie polegały na likwidacji poszczególnych stanowisk pracy, ale na zmniejszeniu zatrudnienia bez ustawowo określonych kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia. Zachodziła zatem potrzeba porównania zwolnionych w tym trybie pracowników z innymi, zwłaszcza gdy odnosiła się do analogicznych stanowisk. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Tym samym powinnością sądu orzekającego w sprawie jest zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników. W oświadczeniu Pełnomocnika (zastępującego pracodawcę) o "wygaśnięciu" umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi, co wpływa też na ocenę postulatu konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W myśl bowiem 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. 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.

Co do podstawy prawnej roszczeń przysługujących pracownikom, których stosunki pracy wygasły w trybie art. 51 ust. 7 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, skonstatował, że stanowi ją art. 67 k.p., zgodnie z którym 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. *prima facie* sugeruje, że prawo postulatywne dotyczy tylko przypadków wygaśnięcia wskazanych w Kodeksie pracy, przy bliższym oglądzie okazuje się, że tak nie jest. 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. W konsekwencji tego, "naruszenie przepisów" statuujące prawo pracownika do roszczeń rozciągnięte zostało także na przepisy szczególne (pozakodeksowe). Stanowisko to jest utrwalone w literaturze przedmiotu (K.W. Baran: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, s. 494-495). Przyjęcie przeciwnego stanowiska niewiele zresztą zmienia. Do wygaśnięcia stosunku pracy wynikającego z przepisów pozakodeksowych z upoważnienia art. 5 k.p. i tak znajdzie zastosowanie art. 67 k.p. (A. Dral, w: System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 806). Znaczy to tyle, że pracownikowi, również w przypadkach "pozakodeksowego" wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa.

Przesądzenie prawa do sądu zmusza z kolei do określenia przesłanek, według których roszczenie pracownika zostanie ocenione. Przepis art. 67 k.p. mówi o naruszeniu "przepisów niniejszego oddziału". Zastosowanie art. 67 k.p. przez art. 5 k.p. do innych ustaw skłania do przyjęcia, że chodzi także o przepisy szczególne statuujące wygaśnięcie stosunku pracy. Nasuwa się przy tym pytanie, czy wzorzec z

art. 67 k.p. ma charakter wyłączny, to znaczy, czy tylko faktyczne niespełnianie abstrakcyjnego modelu wygaśnięcia umowy o pracę świadczy o naruszeniu prawa aktualizującym roszczenia. *Prima facie* może się wydawać, że zdanie pierwsze art. 67 k.p. determinuje zakres przedmiotowy zdania drugiego art. 67 k.p. W myśl tego spojrzenia prawo do roszczeń kojarzone jest tylko z naruszeniem przepisów wyznaczających przypadki wygaśnięcia umowy o pracę. Przy bardziej starannej analizie okazuje się, że zapatrywanie to jest fałszywe. Pozostaje bowiem w sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, które muszą być respektowane.

W wyroku dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę na kwestię możliwości naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji pracowników w trakcie realizacji wynikającego z art. 51 ust. 7 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR modelu wygasania stosunków pracy. Przyznał, że wzorcowy model wygaśnięcia zatrudnienia, który polega na uzależnieniu skutku *ex lege* od zdarzenia prawnego, a nie od czynności prawnej jednej ze stron (albo dokonanej na rzecz jednej ze stron), co do zasady nie wchodzi w relację z regulacją dotyczącą nierównego traktowania i dyskryminacji. Trudno bowiem wywieść, że zdarzenie, na które strony nie mają wpływu i które ma obiektywny charakter, konweniuje z zakazem nierównego traktowania (dyskryminacji). Spojrzenie to ulega zmianie, gdy ustawodawca odstępuje od logiczno-formalnego modelu i przyporządkowuje 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, przybliża się do wzorca zwanego rozwiązaniem umowy o pracę. Niespójność kategorialna między nadaną nazwą a istotą danej instytucji karze przewartościować optykę w zakresie relacji zachodzącej między pierwszym i drugim zdaniem art. 67 k.p. Nie może być bowiem tak, że niezborna konstrukcyjna, którą ustawodawca posłużył się celowo lub bezrefleksyjnie, nie ma wpływu na wykładnię adekwatnych norm prawnych. Przepis art. 67 k.p. zbudowano bowiem na założeniu, że wygaśnięcie umowy o pracę nie generuje skutku w postaci nierównego traktowania lub dyskryminacji. W konsekwencji, zasadne było ograniczenie paradygmatu ocennego tylko do

przepisów wyznaczających sytuacje skutkujące wygaśnięciem. Skoro jednak przypadek "wygaśnięcia" został ukształtowany w sposób odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, to oczywiste jest, że roszczenia pracownika z art. 67 zdanie drugie k.p. podlega ocenie również z pozycji nierównego traktowania i dyskryminacji (art. 11² i art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p.). Nie ma przy tym znaczenia, że art. 51 ust. 3 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR nie przewidział żadnych wskazówek, którymi ma kierować się Pełnomocnik przy składaniu propozycji. Milczenie ustawodawcy w tym zakresie (korzystne dla podmiotu zatrudniającego) nie jest argumentem mogącym zniwelować lub wyłączyć bezwzględnie obowiązujący zakaz nierównego traktowania czy dyskryminowania. 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 (dyskryminacji).

Zdaniem Sądu Najwyższego, nawet jeśli w konkretnej sprawie nie wystąpił motyw dyskryminacyjny, to ze względu na opisaną wyżej niezborność konstrukcyjną "wygaśnięcia" umowy o pracę, o którym mowa w art. 51 ust. 7 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, niezbędne byłoby rozważenie, czy przyczyna niezłożenia pracownikowi propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna. W tym zakresie nie jest wykluczone posłużenie się wzorcem typowania do zwolnienia stosowanym przy zwolnieniach z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. Skoro "wygaśnięcie" umowy o pracę zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej, to *per analogiam* 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.

Co do podmiotu legitymowanego biernie w procesie sądowym o roszczenia pracowników zlikwidowanych agencji rolnych wypada przypomnieć, że zasada ogólnej odpowiedzialności cywilnej z tytułu zobowiązania wynika z art. 353 § 1 k.c., który stanowi, iż zobowiązanie polega na tym, że wierzyciel może żądać od dłużnika świadczenia, a dłużnik powinien świadczenie spełnić. Przez art. 300 k.p. należy ją

odczytywać w ten sposób, że jeżeli były pracownik jest wierzycielem byłego pracodawcy, to ten ostatni nie może uchylić się od wykonania zobowiązania. Zatem każdy pracodawca odpowiada za swoje zobowiązania. Ogólna cywilistyczna reguła, w przypadku następstwa prawnego, przez wzgląd na konstytucyjną ochronę pracy przewidzianą w art. 24 Konstytucji RP, została zmodyfikowana przez regulację zawartą w art. 23¹ k.p. Przepis ten kształtuje odpowiedzialność pracodawców za zobowiązania pracownicze w sytuacji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. W myśl art. 23¹ § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Z jednoznacznego brzmienia art. 23¹ § 1 k.p. wynika więc, że dotyczy sytuacji, gdy do przekształcenia podmiotowego pracodawcy dochodzi w trakcie trwania stosunku pracy. Z punktu widzenia pracownika następstwo pracodawcy jest konieczne dla realizacji funkcji ochronnej prawa pracy i w tym znaczeniu wskazana norma prawa spełnia swój cel. Co do tej kwestii nie ma wątpliwości zarówno orzeczniczych, jak i doktryny (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 października 1997 r., I PKN 206/97, LEX nr 32190; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 330/99, LEX nr 356764; z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 275/16, LEX nr 2238243 oraz A. Świątkowski: Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2006).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, zauważył, że roszczenie powoda, którego stosunek pracy ustał w trybie art. 51 ust. 7 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, wygenerowane zostało przez ekstraordynaryjną legislację. Gdyby ustawodawca nie sięgnął po metodologicznie wątpliwy mechanizm "wygaszania" umów o pracę, to powód stałby się pracownikiem KOWR z mocy prawa (na podstawie art. 23¹ § 1 k.p.). Skoro tak się nie stało, to w sferze sukcesji zastosowanie znajdują rozwiązania przewidziane w ustawie wprowadzającej. Wniosek ten staje się zrozumiały, jeśli weźmie się pod uwagę, że pracodawca doprowadził do prawnej likwidacji dotychczasowych pracodawców, a KOWR przejął ich majątek i zadania. Reguła ta znajduje odzwierciedlenie w obowiązujących przepisach. Zgodnie z art. 45 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, 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 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 obowiązków" obejmuje także roszczenia odszkodowawcze pracowników, których umowy o pracę wygasły. W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19 (LEX nr 2685428) wskazano, że w zakresie zastosowania art. 46 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR doszło do sukcesji uniwersalnej KOWR po zlikwidowanej Agencji Nieruchomości Rolnych. Chodzi o sukcesję *mortis causa*. Specyfiką regulacji ustanawiającej tę sukcesję jest to, że przepis ustawy nie określa ogólnie i generalnie kategorii podmiotów, które podlegają likwidacji, oraz kategorii podmiotów, które stały się następcami prawnym podmiotów podlegających likwidacji, lecz wskazuje konkretny, indywidualnie określony podmiot, który został zlikwidowany (Agencja), i konkretny, indywidualnie określony podmiot (KOWR), który stał się ogólnym następcą prawnym zlikwidowanego podmiotu. Przewidziane w art. 46 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR następstwo ogólne KOWR po Agencji Nieruchomości Rolnych w zakresie praw i obowiązków należy kwalifikować jako przejście na inną osobę uprawnienia lub obowiązku. Klasyfikacja ta oznacza, że pozwany w zakresie obowiązków - w tym mających podstawę w przepisach prawa pracy - spoczywających na Agencji Nieruchomości Rolnych nie może zasłaniać się brakiem legitymacji biernej, czy też skutecznie podnosić, że nie dokonywał czynności rodzących odpowiedzialność.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 lutego 2023 r., II PSKP 12/22 (LEX nr 3526771), KOWR należy uznać za przedsiębiorstwo publiczne prowadzące działalność gospodarczą, czyli że powinna mieć zastosowanie dyrektywa 2001/23/WE. KOWR jest państwową osobą prawną, czyli podmiotem prawnie odrębnym od Skarbu Państwa i jednocześnie agencją wykonawczą w świetle ustawy o finansach publicznych, bowiem wykonuje określone zadania w sferze majątkowej, a nie tylko zarządczej (administracyjnej).

Niemniej w sprawie przedmiotem sporu nie jest ciągłość zatrudnienia jako obowiązek kolejnego pracodawcy, czyli podmiotu przejmującego zadania od poprzedniego pracodawcy (art. 23¹ k.p.), ani żądanie przywrócenia do pracy. Spór dotyczy odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Wracając na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że zaskarżony wyrok jest zgodny z wyżej zaprezentowaną wykładnią przepisów prawa materialnego.

Godzi się podkreślić, że wadliwość wygaszenia stosunku pracy mogła polegać nie tylko na braku propozycji dalszego zatrudnienia w przypadku posiadania przez danego pracownika wysokich kwalifikacji zawodowych, ale także na pominięciu większego doświadczenia zawodowego, dłuższego stażu pracy, szczególnej sytuacji osobistej i rodzinnej przy składaniu oferty dalszego zatrudnienia w nowo powstałym podmiocie zatrudniającym. Brak ustawowych kryteriów weryfikacji pracowników stanowił istotną wadę procedury wygaszania stosunków pracy.

Zaproponowanie zatrudnienia pracownikowi, którego stosunek pracy ma wygasnąć obligatoryjnie i odmowa przyjęcia tej propozycji nie oznacza, że nie dochodzi do rozwiązania umowy o pracę niezgodnie z prawem pracy. Jak ujął to Sąd Najwyższy we wspomnianym wyroku z dnia 8 lutego 2023 r., II PSKP 12/22, w tej sytuacji nie ma decydującego znaczenia samo ustawowe wygaśnięcie stosunku pracy, bo w tym układzie stanowi ono tylko część dwuelementowego rozwiązania, aplikowanego jeszcze przed ustaniem zatrudnienia. W układzie dwóch elementów dochodzi do istotnej zmiany prawnej w sytuacji pracownika co do możliwości decydowania o swoim dalszym zatrudnieniu. Możliwość ta jest znacznie ograniczona, jeśli odniesie się ją do sytuacji pierwotnej, czyli poprzedzającej zamierzoną modyfikację (art. 51 ust. 7 pkt 1 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR), kiedy to pracownik mógł decydować o swoim zatrudnieniu lub jego zmianie w sposób przewidziany w Kodeksie pracy i mógł oczekiwać od pracodawcy zachowań zgodnych z tymi przepisami, czyli przykładowo wypowiedzenia definitywnego albo wypowiedzenia zmieniającego, z prawem do kontroli zasadności wypowiedzenia i zgodności z przepisami o wypowiedzeniu, przy czym nawet w przypadku przejęcia dotychczasowego pracodawcy zmiana pracodawcy sama w sobie nie byłaby podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (art. 23¹ § 6 k.p.).

W przyjętym w Przepisach wprowadzających ustawę o KOWR rozwiązaniu stosunek pracy wygasał z dniem 31 sierpnia 2017 r. (art. 51 ust. 7), gdy pracownik nie otrzymał propozycji pracy i wygasał też, gdy pracownik odmówił przyjęcia propozycji pracy. Tę drugą sytuację należy ujmować holistycznie, czyli jako część rozwiązania zastosowanego przez prawodawcę, a pozwalającego na swobodę decydowania o dalszym zatrudnieniu pracownika w kolejnym podmiocie, w tym w zakresie treści oferty zatrudnienia. Przy takim rozwiązaniu pracownik mógł negatywnie oceniać samą ofertę jako mniej korzystną niż warunki dotychczasowego zatrudnienia, a także sposób ofertowej zmiany.

Przed ustawowym wygaśnięciem zatrudnienia nie uległa jeszcze zmianie ukształtowana przepisami Kodeksem pracy treść stosunków zatrudnienia pracowników, stąd nie zostały zniesione pracownicze formy i podstawy zmiany czy modyfikacji dotychczasowego zatrudnienia. Natomiast wprowadzona i aplikowana w tym czasie propozycja dalszego zatrudnienia znacznie umniejszyła pozycję podmiotową pracownika ze względu na tryb ofertowy (nawet nienegocjacyjny), który jest właściwy dla zwykłych stosunków prawa zobowiązaniowego, jako że przy braku zgody pracownika nie dochodzi do zmiany zatrudnienia (art. 11 i art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Brak było przy tym swobody umów stanowiącej podstawę relacji cywilnoprawnej (art. 353¹ k.c.), gdyż w tym przypadku decyzja pracownika była faktycznie zależna od szczególnego zastrzeżenia, że w razie odmowy przyjęcia oferty dojdzie do wygaśnięcia stosunku pracy.

Takie ukształtowanie położenia pracownika przed podjęciem decyzji o przyjęciu oferty zatrudnienia pozostaje zatem w kolizji z art. 11 w związku z art. 30 k.p. i dlatego należy uznać je za sprzeczne z podstawnymi regulacjami prawa pracy.

Sąd Najwyższy skonstatował, że wprowadzenie dwuelementowego rozwiązania stanowiło całkowite przemodelowanie treści stosunku pracy, który jeszcze nie ustał. Sedno negatywnej oceny tego dwuelementowego rozwiązania, opartego na wygaśnięciu stosunku pracy i ofercie pracy, którą pracownik musiał przyjąć, aby nie doszło do wygaśnięcia stosunku pracy, wynika właśnie z wyparcia dotychczasowej treści stosunku pracy, który jeszcze trwał i zastąpienia jej rozwiązaniem, które pogarszało ustawowo sytuację podmiotową pracownika w relacji do podmiotu zatrudniającego. Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że o ustaniu

zatrudnienia nie decydowało wygaśnięcie, bo samo w sobie nie było samodzielne i adekwatne (jako następstwo określonego zdarzenia, a nie jako zależne od zaproponowania albo niezaproponowania dalszej pracy) w rozumieniu prawa i doktryny prawa pracy, bowiem o ustaniu zatrudnienia pracownika decydowała tylko propozycja nowego zatrudnienia, która z podanych przyczyn była w kolizji z regulacjami prawa pracy i sama w sobie nie musiała być przyjęta, skoro przyjęcie oferty było silnie uwarunkowane sytuacją szczególną (zakwestionowaną w przypadku pracowników, którym nie zaproponowano zatrudnienia), czyli wygaśnięciem stosunku pracy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie oceniał skutki prawne zastosowania wobec byłych pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych art. 51 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, wytyczając tym samym linię orzeczniczą. Sugestia zawarta w uzasadnieniu skargi, 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 nietrafna. Lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku jednoznacznie wskazuje na przyjęcie przez Sąd drugiej instancji takiego właśnie kierunku wykładni Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR oraz uwzględnienie go w ramach oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, z którego wynikało, że pracodawca w żaden sposób nie ujawnił powódce kryteriów selekcyjnych, którymi kierował się w związku z przedstawieniem propozycji dalszego zatrudnienia.

Całkowicie bezpodstawne okazały się także kasacyjne zrzuty obrazy prawa procesowego. Zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji zasad sporządzania uzasadnienia orzeczenia (aktualnie uregulowanych w art. 327¹ oraz art. 387 § 2¹ k.p.c.) może zostać skutecznie podniesiony tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie ma wszystkich koniecznych elementów bądź zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają przeprowadzenie kontroli kasacyjnej. Formułowane przez stronę skarżącą zarzuty obrazy art. 387 § 2¹ k.p.c. są w istocie powieleniem zarzutów naruszenia prawa materialnego, których bezzasadność została wykazana powyżej.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi pozwanego. O kosztach postępowania rozstrzygnął zgodnie z art. 98 § 1 i 3 oraz art. 107 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]