



Sygn. akt III PK 126/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

Protokolant Jolanta Major

w sprawie z powództwa R. C.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w K.

z udziałem Związku Zawodowego Pracowników (...)

o odszkodowanie z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy i odszkodowanie w związku

z ustaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 26 września 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 12 kwietnia 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w R. wyrokiem z dnia 20 grudnia 2017 r. zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w K. na rzecz powoda R. C. 16.308,30 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy z ustawowymi odsetkami – pkt. I. zasądził też od pozwanego na rzecz powoda kwotę 16.308,30 zł tytułem odszkodowania w związku z ustaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami – pkt. II, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił – pkt III. W pkt. IV i V rozliczył koszty procesu i koszty sądowe.

Podłożem faktycznym stały się następujące ustalenia. Powód był zatrudniony w Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w R. w okresie od 22 maja 1992 r. do 31 sierpnia 2017 r. w charakterze kierowcy. Posiada 41 letni staż pracy. Przez cały czas zatrudnienia uzyskiwał dobre oraz szczególnie dobre oceny. Posiada prawo jazdy kat. A, B, C, D, E i T oraz zaświadczenie lekarskie, w którym orzeczono jego zdolność do pracy na stanowisku kierowcy do dnia 30 kwietnia 2018 r. Oprócz powoda, w Agencji na stanowisku kierowcy był zatrudniony jeszcze jeden pracownik - A.O. (z analogicznym zakresem obowiązków), który otrzymał od Pełnomocnika do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa (zwanego dalej „Pełnomocnikiem”) propozycję zatrudnienia na stanowisku pracownika gospodarczego w wydziale organizacyjno-prawnym (dawniej sekcji). Do jego obowiązków należy (od dnia 1 września 2017 r.) utrzymanie transportu samochodów - prowadzenie pojazdów i dbałość o ich stan techniczny, wykonywanie drobnych napraw gospodarczych, przewóz dokumentów itp. A. O. legitymuje się 38-letnim ogólnym stażem pracy i ma wykształcenie zawodowe. Posiada prawo jazdy kategorii A, B, C i T.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa (KOWR) powstał 1 września 2017 r. na mocy ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 623 – dalej jako „ustawa o KOWR”). W tym terminie przestały istnieć dwie agencje rolne: Agencja Rynku Rolnego i Agencja Nieruchomości Rolnych, których zadania przejął w znacznej części KOWR. W związku z reorganizacją, minister właściwy do spraw

rozwoju wsi powołał Pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR. Prezes Agencji Rynku Rolnego oraz Prezes Agencji Nieruchomości Rolnych zostali zobowiązani do przekazania Pełnomocnikowi imiennych wykazów pracowników wraz z podaniem stanowisk pracy, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania. Pełnomocnik w terminie do dnia 31 maja 2017 r. proponował na piśmie zatrudnienie w KOWR, określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, wybranym pracownikom obu Agencji. Brak takiej propozycji, względnie jej nieprzyjęcie, skutkowało wygaśnięciem stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Powód w związku z nieotrzymaniem propozycji zatrudnienia interweniował powołując się na dyskryminację. Odpowiedz otrzymał jedynie z Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, które w piśmie z dnia 28 sierpnia 2017 r. poinformowało go, że przy składaniu propozycji pracy w KOWR „opierano się na kryterium konieczności zapewnienia płynnego funkcjonowania nowej instytucji w zmniejszonym składzie osobowym, dostosowanym do rzeczywistych potrzeb kadrowych, przydatności pracownika dla nowej instytucji, jak również możliwości finansowych KOWR”.

Sąd pierwszej instancji w rozważaniach merytorycznych wskazał, że nietrafny jest zarzut pozwanego dotyczący braku legitymacji procesowej biernej. KOWR - jako następca prawny Agencji Nieruchomości Rolnych - jest legitymowany jako strona pozwana w przedmiotowym postępowaniu. Wskazuje na to art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624 – dalej jako „ustawa wprowadzająca”). Świadczy on o tym, że KOWR stał się sukcesorem uniwersalnym zlikwidowanych agencji.

Sąd Rejonowy uznał, że istnieje sądowa możliwość weryfikacji zgodności z prawem nie tylko rozwiązania stosunku pracy, ale również wygaśnięcia umowy o pracę. Odsyłając w art. 67 k.p. do przepisów 56-61 k.p., ustawodawca upoważnił sąd pracy do weryfikacji zgodności z prawem wygaśnięcia umowy o pracę. Zdaniem Sądu w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy nie zachodzi potrzeba weryfikacji przyczyn. Nie zgodził się jednak z twierdzeniem, że ustanie stosunku pracy było zupełnie niezależne od woli stron. Wyrażała się ona bowiem w

nieprzedstawieniu powodowi nowych warunków zatrudnienia w sytuacji, gdy pozwany był władny podjąć decyzję, że to powód, a nie A.O., nadal będzie zatrudniony. Dokonanie analizy kryteriów, jakimi kierował się pozwany pod kątem zgodności z prawem, mogło zatem stanowić przedmiot postępowania. W tym kontekście podkreślił, że z wymiany stanowisk między Pełnomocnikiem a Oddziałem Terenowym KOWR nie sposób sformułować ostatecznego wniosku, jaka dokładnie okoliczność zadecydowała o wyborze A. O.

W ocenie Sądu Rejonowego decyzja o przedstawieniu nowych warunków zatrudnienia, w sytuacji redukcji miejsc pracy, powinna być oparta na obiektywnych i merytorycznych kryteriach. W ocenie Sądu niewątpliwe było, że dobór pozytywny i negatywny miał miejsce. Pozwany jednak takich obiektywnych i merytorycznych kryteriów w przypadku R. C. nie był w stanie podnieść, nie wykazał też, że kierował się obiektywnymi kryteriami do przedstawienia warunków zatrudnienia właśnie A.O., a nie powodowi. Sąd podkreślał, że skoro przedstawiano propozycję zatrudnienia jedynie niektórym pracownikom, sytuacja ta przypomina dobór pracowników do zwolnienia właściwy dla rozwiązywania stosunków pracy, w tym w ramach zwolnień grupowych, a w konsekwencji, pozwala na wyprowadzenie wniosku, że instytucja wygaśnięcia stosunku pracy nie miała w istocie tego charakteru, nie wystąpiła w „czystej” postaci. W związku z powyższym Sąd uznał, że powód uprawdopodobnił, że jedyną przyczyną stanowiącą o jego mniejszej przydatności dla nowego pracodawcy był jego wiek (i wejście w okres ochrony prawnej wynikającej z art. 39 k.p.).

W dalszych rozważaniach Sąd zwrócił uwagę, że w art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej nie sformułowano wskazówek i kryteriów, którymi ma kierować się Pełnomocnik przy składaniu pracownikom propozycji nowych warunków pracy i płacy. Brak też odesłania do odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym. Oznacza to, po pierwsze, możliwość, a nie konieczność złożenia przez nowego pracodawcę propozycji zatrudnienia, i po wtóre, skuteczność propozycji pracodawcy nie zależy od jej zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Uchwalenie ustawy powodującej wygaśnięcie stosunków pracy w takim trybie (a więc *de facto* utratę pracy) przez pracowników, poza jakąkolwiek kontrolą, w ocenie Sądu rodzi obowiązek oceny nowej regulacji prawnej także pod

względem jej zgodności z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, a zwłaszcza z jej art. 24. Zdaniem Sądu Rejonowego, mechanizm zamieszczony w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej narusza art. 2 i art. 24 w związku z art. 65 Konstytucji. Sąd dokonał powyższej oceny, kierując się postanowieniem art. 8 ust. 2 Konstytucji.

Zdaniem Sądu Rejonowego art. 67 k.p. ma zastosowanie także do pozakodeksowych przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy (o czym zaświadcza wprost art. 63 k.p.). Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Powołany przepis rozszerza obowiązującą w polskim prawie pracy zasadę, zgodnie z którą, wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy nie powoduje nieważności czynności pracodawcy, a pracownik może się chronić przed jej następstwami, występując z odpowiednimi roszczeniami (powództwami) do pracodawcy, na sytuacje, w których pracodawca bezzasadnie odmawia zatrudniania pracownika (nie dopuszcza go do pracy) wskutek błędnego uznania, że nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy. Sąd pracy może badać nie tylko to, czy stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę przez pracodawcę nie narusza przepisów prawa, ale także okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres i oceniać brak propozycji w kontekście zasad współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy uznał także za zasadne drugie roszczenie wywodzone z § 15 ust. 2 regulaminu w brzmieniu nadanym zarządzeniem nr 14/13 Prezesa ANR z dnia 21 lutego 2013 r.

Sąd Okręgowy w R. wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2018 r. zmienił częściowo wyrok Sądu Rejonowego. Oddalił powództwo o odszkodowanie w związku z ustaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (z § 15 ust. 2 regulaminu), w pozostałym zakresie apelację pozwanego oddalił.

W ocenie Sądu odwoławczego stan faktyczny został prawidłowo ustalony. Co do rozważań prawnych podzielił w pełni uwagi Sądu Rejonowego poczynione w zakresie braku wskazania przyczyn doboru pracownika, z którym zdecydowano się nawiązać stosunek pracy oraz przyczyn dyskryminacji powoda - ze względu na wiek i zachodzącą w niedługim czasie ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy,

a także w zakresie legitymacji biernej pozwanego oraz kompetencji sądu i dopuszczalności drogi sądowej do rozpoznania roszczenia związanego z wygaśnięciem stosunku pracy.

W ocenie Sądu odwoławczego doszło do naruszenia Konstytucji. Wprowadzenie wygaśnięcia stosunków pracy z mocy ustawy jest dopuszczalne, jednakże - jak zwracał uwagę Trybunał Konstytucyjny - w sytuacjach szczególnych, uzasadnionych zmianami ustrojowymi państwa. Likwidacja dwóch agencji rolnych i utworzenie w ich miejsce jednej nie jest zmianą ustrojową państwa. Wprowadzenie zatem instytucji wygaśnięcia stosunków pracy przy tego typu reformie nie może być odczytywane jako dowolność, pozbawiona kontroli sądu w ocenie, którym pracownikom zaproponować, a którym nie zaproponować dalszego zatrudnienia. Dlatego sąd jest uprawniony i zobowiązany dokonywać takiej kontroli nie tylko w świetle przepisów Kodeksu pracy, ale także stosownych przepisów Konstytucji. Z tych przyczyn Sąd Odwoławczy w całości poparł i uznał za własne dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia i rozważania, a co za tym idzie również wniosek o zasadności roszczenia powoda co do zasądzzonego odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy.

Sąd Okręgowy uznał natomiast apelację za zasadną w zakresie roszczenia odszkodowawczego wywodzonego z § 15 ust. 2 Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych, stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 19/07 Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych z dnia 3 września 2007 r., w brzmieniu nadanym zarządzeniem nr 14/13 Prezesa ANR z dnia 21 lutego 2013 r.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację, zarzucając mu naruszenie:

- art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 3 k.p. i art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 33 k.p. w związku z art. 45 ust. 2 ustawy wprowadzającej oraz art. 2 ust. 1 ustawy o KOWR, art. 460 k.p.c. oraz art. 477 k.p.c. w związku z art. 194 § 1 k.p.c., przy niewłaściwym zastosowaniu art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c., poprzez nie zwrócenie uwagi na fakt nierozpoznania istoty sprawy i wydania wyroku w stosunku do podmiotu, któremu nie przysługuje legitymacja materialna i procesowa, co nastąpiło na skutek braku analizy w przedmiocie biernej legitymacji procesowej po

stronie pozwanej, a w konsekwencji prowadzenia postępowania w zakresie rozstrzygania żądania obciążenia pozwanego konsekwencjami działania, którego nie dokonał ani sam pozwany ani jego poprzednicy prawni;

- art. 387 § 2¹ k.p.c., art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., a także art. 316 § 1 k.p.c. przez:

a) sformułowanie przez Sąd drugiej instancji, w zakresie zaskarżonym, uzasadnienia wyroku w formule akceptacji dla ocen i wywodów Sądu pierwszej instancji pomimo wadliwości tego uzasadnienia w zakresie braku wskazania i wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, przeprowadzenia wyводу co do materialnoprawnej podstawy ustalenia zakresu rozpoznania oraz roszczenia powoda z pominięciem istotnych elementów pozwalających na weryfikację toku rozumowania Sądu, przy czym braki uzasadnienia w zakresie oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia w odniesieniu do osoby powoda pozostaje w zasadzie nieujawniona;

b) zaprezentowanie przez Sąd drugiej instancji, w formule akceptacji dla ocen i wywodów Sądu pierwszej instancji, w uzasadnieniu sprzecznych ocen prawnych, które pozostawiają nie dające się usunąć wątpliwości co do zakresu zastosowanych norm i procesu ich rekonstrukcji oraz wykładni;

- art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 321 § 1 k.p.c. oraz art. 321 § 1 k.p.c. samodzielnie poprzez objęcie wyrokowaniem roszczenia z art. 18^{3d} k.p. w sytuacji, w której takie roszczenie nie zostało w sprawie przedstawione;

- art. 2, art. 7, art. 176 ust. 2, art. 177, art. 178 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przy szczególnie rażącym naruszeniu art. 8 ust. 2 w związku z art. 188 oraz art. 10 ust. 1 i 2 Konstytucji RP oraz art. 1, art. 2 § 1 k.p.c. przez wyjście przez Sąd *meriti* poza granice swojej właściwości jako sądu powszechnego, cywilnego, rzeczowo właściwego dla rozpoznawania sporów na gruncie prawa pracy przez uznanie się za właściwy w zakresie rozstrzygnięcia: co do zgodności ustawy z Konstytucją, o roszczeniu wynikającym z rzekomej sprzeczności regulacji ustawowej z Konstytucją, o odpowiedzialności pozwanego za zgodne z ustawą zachowanie Pełnomocnika ds. utworzenia KOWR nie będącego przedstawicielem pozwanego, w oparciu o fakt, że Sąd tą ustawę uznaje za sprzeczną z Konstytucją RP.

W ocenie skarżącego doszło też do naruszenie gwarancji procesowych i przepisów ustrojowych statuowanych przez art. 2, art. 8 ust. 2, art. 7, art. 10 ust. 1 i 2, art. 24, art. 65, art. 87 ust. 1, art. 178 ust. 1, art. 188 oraz art. 193 Konstytucji RP oraz art. 401¹ k.p.c., a także art. 8 ust. 2 w związku z art. 2 w związku z art. 24 w związku z art. 65 Konstytucji RP poprzez błędną wykładnię norm wynikających z tych przepisów, a w rezultacie:

- selektywne zastosowanie art. 178 ust. 1 Konstytucji i zastosowanie art. 8 ust. 2 Konstytucji z pominięciem podlegania przez Sąd *meriti* Konstytucji oraz ustawom, a także bezprawną, w warunkach ustrojowych Rzeczypospolitej Polskiej, odmowę zastosowania, czy wzięcia pod uwagę w toku postępowania przepisu art. 51 ustawy wprowadzającej,

- uznanie art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej oraz innych, nieokreślonych przepisów tej ustawy oraz ustawy o KOWR, w indywidualnym sporze sądowym, wynikłym na gruncie zastosowania tych przepisów, za sprzeczne z art. 2, art. 24 w związku z art. 65 Konstytucji, z pominięciem trybu przewidzianego przez art. 193 i kompetencji zastrzeżonych na podstawie art. 188 Konstytucji RP dla Trybunału Konstytucyjnego,

- pominięcie oceny skutków orzeczenia o niezgodności regulacji ustawowej z Konstytucją RP, zwłaszcza ocenę, że w niniejszej sprawie odpowiedzialnością za rzekomą sprzeczność art. 51 ustawy wprowadzającej z Konstytucją RP należy obciążyć pozwanego.

Zdaniem skarżącego doszło też do:

- błędnej wykładni art. 45 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej, art. 46 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej oraz art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej, a także art. 67 k.p. oraz art. 67 w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. oraz art. 60 k.c. i art. 3 k.p., art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 45 ust. 2 ustawy wprowadzającej oraz art. 2 ust. 1 ustawy o KOWR, przy niewłaściwym zastosowaniu art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c. - poprzez przyjęcie, że odpowiedzialność pracodawcy można wywieść z przepisów ustawy, których zastosowania Sąd w toku wyrokowania odmówił, poprzez przypisanie pracodawcy czynności, których ten nie dokonał i nie miał kompetencji do ich dokonania i orzeczenia, że czynności te naruszyły prawo;

- błędnej wykładni art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej, w tym w związku z art. 67 k.p. oraz art. 63 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., a także art. 2 i art. 24 w związku z art. 65 ust. 1, 2 i 5 Konstytucji RP, przy niewłaściwym zastosowaniu art. 178 ust. 1 i art. 8 ust. 2 Konstytucji RP, art. 60 k.c. oraz art. 23¹ § 1 k.p., art. 45 § 1 k.p. związku z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. - poprzez przyjęcie, że przewidziana w art. 51 ustawy wprowadzającej procedura, która mogła skończyć się wygaśnięciem stosunku pracy nie mogła być zastosowana z uwagi na zbyt małą skalę reformy agencji rolnych w porównaniu do innych przypadków stosowania instytucji wygaszenia stosunku pracy i że uchwalona ustawa jest sprzeczna z art. 2 i art. 24 w związku z art. 65 Konstytucji RP, a w konsekwencji, że należy tryb przewidziany w art. 51 ustawy wprowadzającej rozpatrywać przez pryzmat taki, jak gdyby brak złożenia propozycji zatrudnienia był oświadczeniem zmierzającym do wypowiedzenia stosunku pracy;

- błędnej wykładni art. 45 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej, art. 46 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej, art. 51 ust. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 i 10 ustawy wprowadzającej, a także art. 67 k.p., art. 63 k.p., art. 56 § 1 i art. 58 k.p. oraz art. 2 i art. 24 w związku z art. 65 Konstytucji RP oraz art. 91 ust. 2 Konstytucji RP w powiązaniu z zasadami Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) oraz art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22), przy niewłaściwym zastosowaniu art. 60 k.c., art. 8 k.p., art. 11² i art. 11³ k.p. i art. 18^{3b} k.p. oraz art. 18^{3d} k.p., a także, w wyniku błędnej wykładni art. 3 k.p. i art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 33 k.c. w związku z art. 45 ust. 2 ustawy wprowadzającej oraz art. 2 ust. 1 ustawy o KOWR, przy niewłaściwym zastosowaniu art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c. - poprzez przyjęcie, na kanwie tych regulacji, że:

a) pomimo usunięcia (tak w oryginale skargi kasacyjnej) art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej, należy na kanwie art. 67 k.p. ustalić odpowiedzialność pracodawcy za - jak należy rozumieć - naruszenie przepisów, które, idąc tokiem rozumowania Sądu *meriti*, nie istnieją;

b) powodowi przysługuje pozbawione podstawy materialnoprawnej (bądź sformułowane na podstawie art. 8 k.p., w zależności od wykładni wyводу Sądu *meriti*) „roszczenie o złożenie propozycji zatrudnienia” przy wykreowaniu, w wyniku rozbudowania w toku wykładni procesu przewidzianego w art. 51 ustawy wprowadzającej o elementy, których żaden z przepisów wchodzących w skład tego artykułu nie zawiera, kryteriów rozpatrywania takiego roszczenia i przyjęciu, że proces art. 51 ustawy wprowadzającej *in abstracto*, jak i w odniesieniu do powoda, narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (z zastrzeżeniem, że roszczenie z art. 18^{3d} k.p. w sprawie nie zostało sformułowane);

c) możliwa jest ocena sformułowanego „roszczenia o złożenie propozycji zatrudnienia” w świetle art. 91 ust. 2 Konstytucji RP, niewskazanych przez Sąd *meriti* przepisów Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22) oraz art. 11², art. 11³ i art. 18^{3b} k.p. i sformułowanie oceny, że powodowi, a nie innemu pracownikowi, powinna być złożona propozycja zatrudnienia;

d) za naruszenie nieodtworzonego w toku wyводу prawnego Sądu wzorca postępowania ponosi odpowiedzialność pozwany, który w tym czasie nie istniał - względnie - jego poprzednicy prawni, którzy na ich podstawie nie dokonywali czynności innych niż techniczne;

e) przepisy art. 51 ustawy wprowadzającej nie gwarantują dostatecznego zabezpieczenia pracownikom pomimo zawartego w nich okresu informacyjnego (ponad 3-miesięcznego), odprawy dla pracowników, którym nie złożono propozycji oraz są dyskryminujące;

f) możliwe jest arbitralne wykreowanie przez Sąd *meriti* bliżej niesprecyzowanej normy na potrzeby niniejszego procesu poprzez porównanie (czy wręcz zrównanie) trybu art. 51 ustawy wprowadzającej i tego przewidzianego w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474) - dalej „ustawa o zwolnieniach grupowych” -

pomimo faktu, że tryb art. 51 ustawy wprowadzającej stanowił procedurę doboru pracowników do zatrudnienia w nowej jednostce, nie zaś procedurę doboru pracowników „do zwolnienia”, jak to przyjął Sąd;

- niewłaściwego zastosowania art. 2, art. 173, art. 176 ust. 2, art. 178 ust. 1 Konstytucji RP, przy szczególnie rażącym naruszeniu art. 10 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, samodzielnie, w związku ze sobą oraz w związku z art. 45 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej, art. 46 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej, art. 51 ust. 1-10 wprowadzającej, a także, samodzielnie oraz w związku ze sobą art. 67 k.p., art. 63 k.p., art. 56 § 1 i art. 58 k.p. oraz art. 2 i art. 24 w zw. z art. 65 Konstytucji RP - poprzez przyjęcie, że:

a) możliwa jest odmowa uznania przez Sąd powszechny zaistnienia skutku, który wystąpił *ex lege* i oparcie na tej ocenie rozstrzygnięcia sprawy o odszkodowanie w trybie art. 67 k.p.;

b) możliwa jest ocena przez Sąd powszechny przyczyn uchwalenia ustawy i ich krytyki oraz orzeczenie o odpowiedzialności pozwanego w trybie art. 67 k.p. na podstawie tej krytyki, bez zaoferowania wzorca postępowania zgodnego z prawem;

c) można obejść prawo poprzez zachowanie zgodne z ustawą;

- błędnej wykładni art. 51 ust. 1 i 7 ustawy wprowadzającej samodzielnie oraz w niewyjaśnionym przez Sąd *meriti* związku z art. 11² i art. 11³ k.p. oraz niewłaściwego zastosowania art. 60 k.c. - poprzez przyjęcie, że wygaśnięcie stosunku pracy *ex lege* stanowi wyraz woli, bądź braku woli, kontynuowania przez konkretnego pracownika świadczenia pracy pomimo, iż działanie pracodawcy ograniczało się do czynności technicznych, o których mowa w art. 51 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej, a także poprzez sformułowanie - w oparciu o analogię w stosunku do rozwiązań na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych - kryteriów podziału pracowników i oceny który z nich powinien, a który nie powinien otrzymać propozycji zatrudnienia przez Sąd;

- niewłaściwego zastosowania art. 178 ust. 1 Konstytucji RP, art. 24 Konstytucji RP, art. 18^{3b} k.p., art. 11² i art. 11³ oraz art. 23¹ k.p. - poprzez przyjęcie, bez wskazania na to jaki w ocenie Sądu wywiera to skutek na zaskarżone orzeczenie, że zastosowanie regulacji art. 23¹ k.p. przez prawodawcę było bardziej „celowe” w sytuacji powoda, w świetle art. 55 ust. 3 ustawy z dnia 11 marca 2004 r.

o Agencji Rynku Rolnego i organizacji niektórych rynków rolnych (Dz.U. z 2016 r., poz. 401) - w tym bez wskazania, jaki to ma związek z odpowiedzialnością pozwanego.

Kierując się zgłoszonymi podstawami pozwany domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie prowadzi do wzruszenia zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się do zarzutów „proceduralnych” trzeba wskazać, że brak legitymacji biernej nie stanowi o nierozpoznaniu istoty sprawy. Pojęcie to bowiem nie obejmuje tego rodzaju wady. Oznacza to, że już z tego powodu nie mogło dojść do naruszenia art. 386 § 4 k.p.c. (oraz licznych przepisów mających pozostawać z nim w związku). W przypadku stwierdzenia braku legitymacji po stronie pozwanej sąd powinien oddalić powództwo, a nie uchylać wyrok i przekazywać sprawę do ponownego rozpoznania.

Naruszenie przepisów postępowania ma znaczenie tylko wówczas, gdy mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Sposób komunikowania decyzji sądu i jej uzasadnienie efektu takiego nie wywołuje. Dlatego naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. tylko wyjątkowo może stanowić skuteczny zarzut skargi kasacyjnej, gdy strona nie jest w stanie zrozumieć, prześledzić i odnieść się do argumentacji sądu. Pozwany problemów z tym nie miał, o czym świadczy treść zgłoszonych podstaw. Sąd Najwyższy również nie miał z tym trudności (tak w sferze faktów, jak i podstaw prawnych rozstrzygnięcia). Nie doszło zatem do uchybienia art. 387 § 2¹ k.p.c., art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., a także art. 316 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy nie orzekał o roszczeniu z art. 18^{3d} k.p. Imputowanie tego działań nie znajduje pokrycia w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Czym innym jest odwołanie się do praktyki nierównego traktowania (dyskryminacji), a czym innym dochodzenie roszczenia z tego tytułu. Nietrafne jest zatem twierdzenie,

że doszło do uchybienia art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 321 § 1 k.p.c. oraz art. 321 § 1 k.p.c.

Nie wchodząc w spory doktrynalne, trzeba wskazać, że sąd powszechny ma prawo dokonywać wykładni przepisów, w tym badać, czy ich interpretacja koresponduje z normami konstytucyjnymi. Z pewnością w tym zakresie dopuszczalne są osądy, że określona norma klóci się z wartościami niesionymi przez Konstytucję. W tym znaczeniu sąd powszechny ma prawo wypowiadać się o „zgodności przepisu z Konstytucją”. Rolą sądu jest odtworzenie norm określających zindywidualizowaną sytuację prawną obywatela. Każdy argument jurydyczny, w tym odwołujący się do przepisów zawartych w Konstytucji, nie może zostać pominięty. Chodzi bowiem o ustalenie zakresu desygnatów mającej zastosowanie normy prawnej w sposób zapewniający zachowanie ładu systemowego i aksjologicznego. Nie bez powodu w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że odejście od wykładni językowej, mimo jednoznaczności brzmienia przepisu, jest możliwe, jeśli dosłowne jego brzmienie prowadzi do niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji, a przemawiają za tym szczególnie ważne racje prawne, społeczne lub moralne (zob. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1). Sąd Okręgowy w R. miał zatem prawo, ale i obowiązek odwoływać się do przepisów Konstytucji. Podstawa skargi kasacyjnej negująca taką możliwość przeczy utrwalonym i powszechnie akceptowanym dyrektywom wykładni. Prawdą jest jednak, że zastosowanie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, z powołaniem się na upoważnienie zawarte w art. 8 ust. 2 Konstytucji, było w sprawie zbędne. Sięganie po tego rodzaju podstawę prawną, jeśli może nastąpić (w tym zakresie panują rozbieżne opinie), to dopiero po wyczerpaniu pozostałych argumentów normatywnych. W tym znaczeniu skarga kasacyjna jest trafna, co nie oznacza, że daje podstawę do wzruszenia zaskarżonego wyroku. Prawo powoda do odszkodowania może bowiem zostać wywiedzione z przepisów pozakonstytucyjnych.

Analiza skargi kasacyjnej prowadzi do wniosku, że pozwany podchodzi „sztywno” do wykładni przepisów prawa. Można mieć wrażenie, że wyznaje zasadę, zgodnie z którą, skoro ustawodawca przewidział skutek wygaśnięcia umowy o

pracę, to znaczy, że kwestia ta nie podlega interpretacji. Spojrzenie to wprowadzi się w kanonie prawniczym, jednak z uwagi na zbyt formalizm nie zawsze okaże się trafne. Sądy *meriti* widząc, że mechanizm przewidziany przez ustawę wprowadzającą godzi w uznane w prawie pracy wzorce ochronne sięgnęły po dyrektywy systemowe i za ich pomocą wywiodły prawo powoda do odszkodowania. Na tym polega różnica w stanowiskach.

Diagnoza przeciwnych racji stanowi dobry punkt wyjścia do wyrażenia stanowiska przez Sąd Najwyższy. Na początku można podzielić się obserwacją ogólnej natury. Prawo zbudowano na aksjomatach. Nie chodzi tu tylko o wartości, ale również o wyznaczniki logiczno-formalne (w tym definicyjne). Tylko przy ich przestrzeganiu możliwe jest uporządkowanie i zapewnienie ładu systemowego i aksjologicznego. Zachwianie i zdestabilizowanie tej sfery sprawia, że prawo przestaje pełnić swoje podstawowe funkcje.

Tego rodzaju myśli musiały pojawić się przed oceną art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej. Przepis ten stanowi, że w przypadku niezaproponowania do dnia 31 maja 2017 r. zatrudnienia stosunek pracy wygaśnie z dniem 31 sierpnia 2017 r. Zestawienie dat ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że KOWR powstał dopiero od dnia 1 września 2017 r. Czyli, zaproponowanie lub niezaproponowanie zatrudnienia w podmiocie nieistniejącym miało dotyczyć osób, które pozostawały w „aktywnym” zobowiązaniu. Pomijając, że rozwiązanie tego rodzaju stanowi w istocie odstępstwo od zasady swobody kontraktowej i trwałości zatrudnienia pracowniczego, a nadto wprowadza konkurencyjny mechanizm względem gwarancji przewidzianych w art. 23¹ k.p. (co samoistnie skłania do refleksji), należy przede wszystkim zwrócić uwagę na termin „stosunek pracy wygasa”. Nie przedstawiając szczegółowych wywodów doktrynalnych (te ostatnio zaprezentował P. Nowik w: *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicza, Warszawa 2017, s. 652 i n.) jedno jest pewne – 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. Aspekt ten trafnie zdiagnozował Sąd Rejonowy.

Kontynuując ten wątek, trzeba przyjrzeć się stronie podmiotowej. Z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej wynika, że o losie umowy o pracę powoda miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR, powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Ustawodawca zatem bilateralną i umowną więź prawną (łączyącą powoda i Agencję Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w R.) zdominował 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. W tym miejscu trudno pominąć, że rzeczony Pełnomocnik proponował na piśmie zatrudnienie i określał warunki pracy i płacy w KOWR do dnia 31 maja 2017 r. (art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej), a pracownicy Agencji byli zobowiązani do złożenia oświadczeń o ich przyjęciu (art. 51 ust. 5), przy czym ci, którzy złożyli pozytywne oświadczenie „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR”. W świetle tej procedury pojawia się kilka problemów. Po pierwsze, jeśli sprawę oceniać z pozycji cywilnoprawnej, pojawia 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 ustawy wprowadzającej stwierdził, że celem czynności pełnomocnika jest „uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami Agencji”. Oznacza to, że według ustawy, to nie strony, ale przedstawiciel władzy państwowej ma zajmować się „regulacją” stosunków pracy (zgodnie z art. 49 ust. 7 nadzór nad pełnomocnikiem sprawuje minister). Pytania te i wątpliwości, które się wokół nich piętrzą 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). Możliwe jest również przymierzanie zastosowanego rozwiązania do innych przepisów Konstytucji. W rozpoznawanej sprawie nie ma takiej potrzeby. Prawo powoda do odszkodowania da się wyprowadzić z przepisów Kodeksu pracy.

Przedstawione wątpliwości co do konstrukcji zawartej w ustawie wprowadzającej są szeroko komentowane w literaturze przedmiotu. Ocena działań ustawodawcy (który na skalę masową posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) powszechnie i jednoznacznie oceniana jest krytycznie (zob.: H. Szewczyk, *Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej*, PiZS 2018 nr 4, s. 20 i n.; A. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy*, Palestra 2018 nr 3, s. 9; S. Płazek, *Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej*, PiZS 2019 nr 2, s. 24 i n.). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny – stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy. Podnosi się też,

że skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji. Trudno nie zgodzić się z tymi wypowiedziami, tym bardziej, że wskazana problematyka była już przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego (model „wygaszania” stosunków pracy nie jest bowiem nowym wynalazkiem). W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54) Trybunał uznał tego rodzaju rozwiązania za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych (zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 nr 6, poz. 54). Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno się dokonywać z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą, oraz z poszanowaniem gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2017 r., K 1/17, OTK-A 2017, poz. 79).

Zobrazowanie problematyczności rozwiązania, którym posłużył się ustawodawca, a także przedstawienie licznych i jednoznacznych stanowisk krytycznych, stanowi ośnowę rekonstrukcji norm prawnych, które powinny określać sytuację prawną powoda. Dochodzi on odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy. Sądy Rejonowy i Okręgowy trafnie wskazały na art. 67 k.p. Stanowi on podstawę prawną roszczeń powoda. Stwierdza, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału (zatytułowanego wygaśnięcie umowy o pracę), pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy art. 56-61 k.p. Treść art. 67 k.p. *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. Oznacza to, że „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. Goździewicza, Warszawa 2017, s. 806). Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa. Zarzuty pozwanego negujące to prawo są bezpodstawne.

Konstatacja ta prowadzi do następnego wątku. Przesądzenie prawa do sądu zmusza 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. Formuła ta obejmuje jednak tylko sytuacje, w których wadliwie uznano, że wystąpiło zdarzenie prawne powodujące ustanie umowy o pracę. W świetle art. 51 ustawy wprowadzającej stan tego rodzaju wobec powoda nie zaistniał (nie otrzymał on bowiem propozycji zatrudnienia). W tym miejscu pojawia się kolejne pytanie. Chodzi o to, 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.

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 kategoriałna 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 niezbornosć konstrukcyjna, którą ustawodawca celowo lub bezrefleksyjnie się posłużył, 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. w związku z art. 56 § 1 k.p. należy kwalifikować również z pozycji nierównego traktowania i dyskryminacji (art. 11² i art. 11³ k.p.). Oznacza to, że dyskryminujące albo „nierównościowe” niezaproponowanie pracownikowi dalszego zatrudnienia otwiera po stronie pracownika prawo do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Nie ma przy tym znaczenia, że art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej nie 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, czy też wyłączyć bezwzględnie obowiązujący zakaz nierównego traktowania, czy dyskryminowania. Teza ta stanowi punkt wyjścia do kolejnych znaczących uwag.

Zasada równości praw oraz zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.) i mającej - zgodnie z art. 91 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - pierwszeństwo stosowania przed ustawodawstwem

krajowym. W myśl art. 14 Konwencji, korzystanie z praw i wolności w niej wymienionych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. W oparciu o tę normę Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC) wypracował utrwaloną wykładnię, według której różnice w traktowaniu pracowników stanowią dyskryminację, jeśli nie istnieje obiektywne i rozsądne uzasadnienie takiego rozróżnienia - orzeczenia ETPC: z dnia 21 lutego 1997 r., skarga nr 20060/92, w sprawie *Van Raalte przeciwko Holandii*, RJD 1997-I; z dnia 27 marca 1998 r. w sprawie *Petrovic przeciwko Austrii*, skarga nr 20458/92, RJD 1998-II; z dnia 18 lutego 1999 r. w sprawie *Larkos przeciwko Cyprowi*, skarga nr 29515/95; z dnia 6 kwietnia 2000 r., w sprawie *Thlimmenos przeciwko Grecji*, skarga nr 34369/97, LexPolonica nr 399153.

Omawiana zasada wynika również z art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz kolejnych unijnych dyrektyw regulujących problematykę równego traktowania w zatrudnieniu. Jednym z ustawowych kryteriów dyskryminacji jest wiek pracownika. Do zakazu dyskryminacji ze względu na wiek odnoszą się ogólne regulacje traktatowe, zwłaszcza postanowienia art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który zawiera nakaz zwalczania przez Unię Europejską wszelkiej dyskryminacji, między innymi ze względu na wiek, przy określaniu i realizacji jej polityki i działań (tzw. strategia mainstreaming) oraz art. 19 tego Traktatu, który stanowi podstawę do przyjmowania aktów prawa wtórnego służącego walce z dyskryminacją ze względu na to kryterium. Wiek został też uwzględniony jako odrębna podstawa w art. 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych UE. Bardziej szczegółowe regulacje można odnaleźć w Dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz.U.E.L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16-22). Do wieku odnosi się przede wszystkim art. 6 tej Dyrektywy, który upoważnia państwa członkowskie UE do usprawiedliwienia odmiennego traktowania ze względu na to kryterium obiektywnie i racjonalnie uzasadnionym, zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i

kształcenia zawodowego, przy zachowaniu wymogów wynikających z zasady proporcjonalności. Usprawiedliwieniem dla odmiennego traktowania pracowników ze względu na wiek są zaś najczęściej względy bezpieczeństwa dla samego pracownika lub bezpieczeństwa publicznego albo wyrównywanie szans pracowników na rynku pracy. Analiza orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE pozwala na sformułowanie kilku wniosków natury ogólnej. Przede wszystkim uznaje on zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek za ogólną zasadę prawa unijnego. Jednocześnie wyjaśnia, że taki status wiąże się z tym, iż stanowi ona konkretne zastosowanie ogólnej zasady równości. Mimo, że dyrektywa 2000/78/WE przewiduje więcej wyjątków od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek niż z uwagi na pozostałe regulowane w niej kryteria, to jednak kryterium tego nie można traktować jako mniej istotnego od innych (por. J. Maliszewska-Nienartowicz, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w świetle rozstrzygnięć TS wydanych w okresie 2010-2013*, EPS 2014 nr 5, s. 31 i nast. oraz powołane tam orzecznictwo TSUE).

Dodać do tego należy, że w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości dominuje pogląd, że nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji), tylko wówczas, jeżeli wybrane środki (przepisy) odzwierciedlają uzasadniony cel polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu (wyrok TSUE z dnia 14 grudnia 1995 r., C-444/93, w sprawie *Ursula Megner i Hildegarda Scheffel przeciwko Innungskrankenkasse Vorderpfalz*; z dnia 9 lutego 1999 r., C-167/97, w sprawie *The Queen przeciwko Secretary of State for Employment*; z dnia 14 września 1999 r., C-249/97, w sprawie *Gabriele Gruber przeciwko Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG*; z dnia 11 stycznia 2000 r., C-285/98, w sprawie *Tanja Kreil przeciwko Niemcom*, (Przegląd Sejmowy 2001 nr 5, s. 137); z dnia 6 czerwca 2000 r., C-281/98, w sprawie *Roman Angonese przeciwko Cassa di Risparmio di Bolzano SpA*, ECR 2000, s. I-04139; z dnia 6 lipca 2000 r., C-407/98, w sprawie *Katarina Abrahamsson i Leif Anderson przeciwko Elisabet Fogelqvist*, LEX nr 82937; z dnia 26 czerwca 2001 r., w sprawie *Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der osterreichischen Postsparkasse AG*, C-381/99, LEX nr 83329; z dnia 27 maja 2004 r., C-285/02, w sprawie *Edeltraud Elsner-Lakeberg przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, Dz.U. C 247 z 12.10.2002; z dnia 9 grudnia 2004 r., C-19/02,

w sprawie *Viktor Hlozek przeciwko Roche Austria Gesellschaft mbH*, Dz.U. C 109 z 04.05.2002; z dnia 10 marca 2005 r., C-196/02, w sprawie *Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, Dz.U. C 169 z 13.7.2002; z dnia 21 lipca 2005 r., C-207/04, w sprawie *Paolo Vergani przeciwko Agenzia delie Entrate, Ufficio di Arona*, Monitor Prawniczy 2005 nr 3 - dodatek).

Omawiane zasady znalazły swój wyraz także w art. 32 Konstytucji RP, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne; nikt zaś nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Trybunał Konstytucyjny dokonując wykładni powyższych zasad wyjaśnił, że wszystkie podmioty prawne, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo, to znaczy według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Dopuszczalne jest zatem odmienne traktowanie przez prawo różnych podmiotów. Natomiast wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Racje te muszą zaś mieć charakter relewantny (a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i służyć realizacji tego celu i treści) i proporcjonalny (czyli waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (por. orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988 nr 1, poz. 1; z dnia 3 marca 1987 r., P 2/87, OTK 1987 nr 1, poz. 2; z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995 nr 3, poz. 18; z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK 1996 nr 4, poz. 33; z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4, poz. 37; z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/00, OTK 2001 nr 4, poz. 84; z dnia 14 lipca 2004 r., SK 8/03, OTK ZU 2004 nr 7/A, poz. 65 i z dnia 24 kwietnia 2006 r., P 9/05, OTK ZU 2006 nr 4/A, poz. 46 i powołane tam orzecznictwo oraz z dnia 16 listopada 2010 r., P 86/08, OTK - A 2010 nr 9, poz. 101).

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

Respektując przedstawione normy prawne, w zgodzie z jednoznacznymi i utrwalonymi wypowiedziami „trybunalskimi”, wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy, akcentując doniosłość zasady równego traktowania i niedyskryminowania pracowników, w tym także ze względu na wiek (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Przedstawienie obowiązujących reguł nie jest wystarczające. Trzeba dodatkowo zaakcentować, że niedopuszczalność dyskryminacji ze względu na wiek stanowi zasadę prawa pierwotnego i wtórnego Unii Europejskiej. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę że po pierwsze, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE w przypadku, gdy dana sytuacja jest objęta zakresem stosowania dyrektywy, sąd krajowy stosujący prawo krajowe, jest obowiązany tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat (zob. wyroki TSUE: z dnia 10 kwietnia 1984 r., w sprawie 14/83 von Colson i Kamann, Rec. s. 1891, pkt 26, 28; z dnia 13 listopada 1990 r., w sprawie C 106/89

Marleasing, Rec. s. I 4135, pkt 8; z dnia 10 marca 2005 r., w sprawie C 196/02 Nikoloudi, Zb.Orz. s. I 1789, pkt 73; a także z dnia 28 stycznia 2010 r., w sprawie C 406/08 Uniplex (UK), Zb.Orz. s. I 817, pkt 45, 46; z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 24; z dnia 25 kwietnia 2013 r., w sprawie C 81/12 Asociația Accept przeciwko Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ECLI:EU:C:2013:275); po drugie, sądy krajowe powinny, przy uwzględnieniu wszystkich norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w krajowym porządku prawnym metody wykładni, rozstrzygnąć, czy oraz w jakim zakresie wykładni przepisu prawa krajowego można dokonać zgodnie z dyrektywą 2000/78 bez dokonywania wykładni contra legem tego przepisu krajowego (wyrok TSUE z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 74); po trzecie, w braku możliwości interpretowania i stosowania regulacji krajowej w sposób zgodny z wymaganiami prawa Unii sądy krajowe i organy administracji mają obowiązek pełnego stosowania prawa Unii i zapewnienia ochrony praw, jakie przyznaje ono jednostkom, nie stosując w razie potrzeby sprzecznego z nim przepisu krajowego (wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

Zaprezentowane tezy służą wykładni art. 67 k.p. w związku z art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej. Wynikają z niej kluczowe wnioski. Po pierwsze, pracownik, któremu nie zaproponowano zatrudnienia ma prawo dochodzić przed sądem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy, po drugie, przesłanką tego roszczenia jest nie tylko formalne nieziszczenie się okoliczności warunkującej wygaśnięcie zobowiązania pracowniczego, ale również to, że niezaproponowanie mu zatrudnienia nie było podyktowane motywem sprzecznym z zakazami z art. 11² i art. 11³ k.p.

Założenia te zyskują na znaczeniu w sytuacji, gdy ustawodawca posługuje się atypowym wygaśnięciem stosunku pracy, którego ostrze wymierzone jest w pracownika. Jeśli o wyborze do ustania zatrudnienia decyduje osoba reprezentująca interesy podmiotu zatrudniającego, to pozostawienie jej nieskrępowanej swobody stanowi 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).

Zrekonstruowanie miarodajnego modelu normatywnego, którym należy się posłużyć, z jednej strony wyjaśnia, że zgłoszone w skardze kasacyjnej zarzuty zbudowane zostały na fałszywym fundamencie, z drugiej zaś umożliwia skonfrontowanie go z wiążącymi Sąd Najwyższy ustaleniami faktycznymi dokonanymi w sprawie. Wynika z nich jednoznacznie, że u podstaw wygaśnięcia umowy o pracę powoda legło zachowanie o charakterze dyskryminacyjnym. Sądy bowiem przyjęły, że pracownik w trakcie procesu uprawdopodobnił, że jedną z przyczyn stanowiącą o niezłożeniu mu propozycji dalszego zatrudnienia był wiek (skutkujący ochrona z art. 39 k.p.). Oznacza to, że wygaśnięcie jego umowy o pracę nastąpiło na skutek zachowania niedozwolonego przez prawo. Pozwany nie przedstawił żadnych argumentów świadczących o tym, że kierowanie się czynnikiem dyskryminującym (wiekiem) może być przeciwważone inną uznaną wartością lub przyczyną. Analizując skargi kasacyjnej można wręcz dojść do przekonania, że w ocenie pozwanego art. 51 ustawy wprowadzającej zwalnia od respektowania zasad „równościowych”. W tych okolicznościach staje się jasne, że powód nabył na podstawie art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej i w związku z art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p. prawo do odszkodowania (w kwocie zasądzonej), a podstawy skargi kasacyjnej są chybione.

Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy zdeterminowane zostało wątkiem dyskryminacyjnym. Mimo to trzeba wskazać, że zdaniem Sądu Najwyższego nawet, gdyby on nie wystąpił w sprawie, to i tak ze względu na opisaną niezborną konstrukcyjną „wygaśnięcie” umowy o pracę, o którym mowa w art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej, możliwe stałoby się 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 modelami ochronnymi, których niespełnienie skutkuje prawem do roszczeń z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 zdanie drugie k.p.

W tym miejscu trzeba jeszcze powrócić do wątku podmiotowego. W ocenie skarżącego nie ma podstaw do przyjęcia, że za naruszenie prawa odpowiedzialność ponosi pozwany. W jego ocenie nie przysługuje mu legitymacja „materialna i procesowa”, a nadto, nie można przypisać mu odpowiedzialności za działania, których nie dokonał. Przedstawiony sposób myślenia jest logicznie poprawny, nie uwzględnia jednak, że roszczenie powoda 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 prawodawca doprowadził do prawnej likwidacji dotychczasowych pracodawców, a KOWR przejął ich majątek i zadania. Reguła ta znajduje odzwierciedlenie w obowiązujących przepisach (na które zresztą powołuje się skarżący). Zgodnie z art. 45 ust 1 ustawy wprowadzającej z dniem 31 sierpnia 2017 r. znosi się Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych, a w ust 2 tego przepisu zastrzeżono, że z dniem 1 września 2017 r. tworzy się Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. Zmiany te zostały uzupełnione o zastrzeżenie, że KOWR z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych, w szczególności: 1) mienie Agencji 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 tym miejscu należy przywołać wywody Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19 (LEX nr 2685428). Wskazano tam, że w zakresie zastosowania art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej doszło do sukcesji uniwersalnej KOWR po zlikwidowanej Agencji Nieruchomości Rolnych. Chodzi o sukcesję *mortis causa*. Specyfiką tej 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 ustawy wprowadzającej następstwo ogólne KOWR po ANR 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 ANR nie może zasłaniać się brakiem legitymacji biernej, czy też skutecznie podnosić, że nie dokonywał czynności rodzących odpowiedzialność. Podstawy skargi kasacyjnej w tym zakresie okazały się zatem nietrafne.

Mając na uwadze przedstawione racje, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji, o kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnął w zgodzie z regułą wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.