

Sygn. akt III PK 152/19

## POSTANOWIENIE

Dnia 4 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z powództwa I. L.  
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.  
z udziałem Związku Zawodowego Pracowników Służby Publicznej  
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,  
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 4  
listopada 2020 r.,  
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej  
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.  
z dnia 19 marca 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. odstępuje od obciążania pozwanego kosztami postępowania kasacyjnego.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z 19 marca 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...) oddalił apelację pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z 15 października 2018 r., sygn. akt IV P (...) przywracającego powódkę I. L. do pracy i zasądzającego na rzecz powódki kwotę 48.692,01 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, płatną po podjęciu pracy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki 27.911,75 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za dalszy okres, płatne po podjęciu pracy.

Sąd drugiej instancji wskazał, że pozwany przejął pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., dlatego powódka powinna stać się z dniem 1 września 2017 r. pracownikiem Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa. Pozwany w związku z przekształceniami organizacyjnymi w ramach, których miało dojść do redukcji zatrudnienia, dokonując wyboru pracowników, którym nie zaproponuje nowych warunków pracy i płacy, nie stosował jednak żadnych obiektywnych kryteriów, które mogłyby uzasadniać ostatecznie doprowadzenie do wygaśnięcia stosunku pracy powódki. Pozwany nie wykazał przy tym, aby przywrócenie powódki do pracy było niemożliwe lub niecelowe w rozumieniu art 45 § 2 k.p.

W skardze kasacyjnej, zaskarżając wyrok drugiej instancji w całości, pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego – art. 51 ust. 7 oraz art. 45 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624 dalej „ustawa wprowadzająca”), art. 23<sup>1</sup> k.p., art. 63 k.p. w związku z art. 51 ust. 1 ustawy wprowadzającej, art. 67 i art. 57 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p. i art. 45 ust. 1 i 2 ustawy wprowadzającej, art. 1 ust. 1 lit. c, art. 3 ust. 1, art. 10 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się o ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. UE L 303 z 2 grudnia 2000 r, s. 16-22). Zarzucił także naruszenie przepisów postępowania - art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 3 k.p. w związku z art. 43 ust. 2 oraz art. 2 ust. 1 ustawy wprowadzającej, art. 460 k.p.c. oraz art. 477 w związku z art. 194 § 1 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sformułowano istotne zagadnienia prawne: 1/ czy w sytuacji zniesienia Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego i powstania Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p.; 2/ czy art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624 ze zm.) stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 23<sup>1</sup> k.p.; 3/ możliwości zastosowania wprost 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; 4/ możliwości zastosowania wprost Dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku z jednoczesnym uchyleniem wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji lub o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zmianę wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa w całości, wraz z zasądzeniem od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o wydanie postanowienia w przedmiocie odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Ponadto, zgodnie z art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien zatem wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym

wcześniej art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego.

Powołując się na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. Skarżący powinien mieć na uwadze, że wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz.158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Ponadto przez istotne zagadnienie prawne, o którym mowa w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter

rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Sformułowanie zagadnienia powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego. Nie każde więc orzeczenie, nawet błędnie wydane, zasługuje na kontrolę w postępowaniu kasacyjnym (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 18 marca 2004 r., I PK 620/03, LEX nr 513011; z dnia 8 lipca 2004 r., II PK 71/04, LEX nr 375715 i z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Nie spełnia określonego w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. wymagania sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w sposób ogólny i nieprecyzyjny, a zwłaszcza ograniczenie się do samego postawienia pytania, bez odniesienia się do problemów interpretacyjnych przepisów (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451 i z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538).

W kontekście przedmiotowej sprawy warto wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2019 r. w sprawie II PK 129/18, zgodnie z którym, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu 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 KP 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 (LEX nr 2780482). Ponadto, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 26 września 2019 r. w sprawie III PK 123/18, w świetle wykładni art. 67 KP w związku z 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), 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. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> KP. Założenia te zyskują na znaczeniu w sytuacji, gdy ustawodawca posługuje się atypowym wygaśnięciem stosunku pracy, którego ostrze wymierzone jest w pracownika. Jeśli o wyborze do ustania zatrudnienia decyduje osoba reprezentująca interesy podmiotu zatrudniającego, to pozostawienie jej nieskrępowanej swobody stanowi zaczyn do normatywnego usankcjonowania przyzwolenia na praktyki nierównościowe i dyskryminacyjne, a na to prawo nie tylko nie zezwala, ale nakłada na sąd powinność dokonywania wykładni przepisów w kierunku eliminującym przejawy nierównego traktowania (dyskryminacji) – LEX nr LEX nr 2644572.

Sformułowane przez skarżącą zagadnienia prawne doczekały się już analizy w powołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, jak i w powołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z 26 września 2019 r., III PK 126/18, w którego tezie wskazano, że pracownikowi, którego umowa o pracę

wygasła na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej, przysługuje odszkodowanie, jeśli niezłożenie mu propozycji zatrudnienia zostanie zakwalifikowane jako przejaw nierównego traktowania lub dyskryminacji (art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.). W judykatach tych uznano, że „wygaśnięcie” stosunku pracy, jakie zastosowano także w sytuacji powoda, mimo, że z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru nie mieści się w jej ramach. Przypisane mu cechy upodabniają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu wyroku II PK 129/18 wskazano, że „ocena działań ustawodawcy (który często posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) oceniana jest krytycznie (zob.: H. Szewczyk, *Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej*, PiZS 2018 nr 4, s. 20 i n.; A. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy*, Palestra 2018 nr 3, s. 9; S. Płażek, *Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej*, PiZS 2019 nr 2, s. 24 i n.). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny – stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy. Podnosi się też, że skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji”. Wskazana problematyka była też przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54) uznał tego rodzaju rozwiązania za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych (zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 nr 6, poz. 54). Powód dochodził odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy z art. 67 k.p. Stanowi on, 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. Za wyrokiem II PK 129/18 należy powtórzyć, że „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). Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa. I dalej – „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, konweniuję 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. Przepis art. 67 k.p. zbudowano na założeniu, że wygaśnięcie umowy o pracę nie generuje skutku w postaci nierównego traktowania lub dyskryminacji. Ponieważ przypadek „wygaśnięcia” został ukształtowany w sposób odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, oznacza to, że nie można wykluczyć oceny roszczeń pracowników z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.). Ponieważ art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej nie przewidywał żadnych wskazówek, którymi ma kierować się Pełnomocnik przy składaniu propozycji, działania tego Pełnomocnika o cechach arbitralności w zakresie doboru pracowników do dalszego zatrudnienia można także ocenić jako naruszające konieczność wskazania uzasadnianych kryteriów przy wyborze pracowników do rozwiązania stosunków pracy, nazwanych w ustawie „wygaśnięciem” stosunku pracy”. Gdyby ustawodawca nie sięgnął po metodologicznie wątpliwy mechanizm „wygaszania” umów o pracę, to powód stałby się pracownikiem KOWR z mocy prawa (na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.)”.

W powołanych wcześniej judykatach III PK 126/18, jak i II PK 129/18, dotyczących KOWR, uznano, że zmiany organizacyjne nie polegały na likwidacji poszczególnych stanowisk, ale na zmniejszeniu zatrudnienia bez ustawowych kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia. Tym samym w ocenie Sądu Najwyższego, wystąpiła potrzeba porównania z innymi pracownikami, a zwłaszcza, gdy dotyczyła analogicznych stanowisk. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625). Za wyrokiem II PK 129/18 należy wskazać, że „powinnością Sądu było zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników. Wśród ogólnych wytycznych sformułowanych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, odwołując się do przedmiotowej sprawy, należy uznać, że w oświadczeniu Pełnomocnika (zastępującego pracodawcę) o „wygaśnięciu” umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie zatrudnienia, 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.(...)”.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. orzeczono jako w sentencji.

Na podstawie art. 102 k.p.c. ze względów natury społecznej, odstępuje się od obciążania strony pozwanej kosztami procesu.