

Sygn. akt III PK 167/19

POSTANOWIENIE

Dnia 15 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa Ł. L.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.
o odszkodowanie i świadczenie odszkodowawcze,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15
grudnia 2020 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.
z dnia 9 maja 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów zastępstwa
prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. wyrokiem z dnia 9 maja 2019 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. z dnia 29 listopada 2018 r., zasądzającego od pozwanego na rzecz powoda Ł. L. kwotę 19.647 zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wygaszeniem jego stosunku pracy.

Pozwany Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa w W. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 9 maja 2019 r.,

zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, to jest: 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.c. w związku z art. 45 ust. 2 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (dalej jako ustawa wprowadzająca) oraz art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (dalej jako ustawa o KOWR), art. 460 k.p.c. oraz art. 477 k.p.c. w związku z art. 194 § 1 k.p.c. oraz art. 195 § 1 i 2 k.p.c., art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c.; art. 387 § 2¹ k.p.c., art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c.; art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 321 § 1 k.p.c., a także naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: art. 2, art. 8 ust. 2, art. 7, art. 10 ust. 1 i 2, art. 24, art. 65, art. 87 ust. 1, art. 173, art. 176 ust. 2, art. 178 ust. 1, art. 188 i art. 193 Konstytucji RP w związku z art. 401¹ k.p.c., art. 8 ust. 2 w związku z art. 24 i art. 65 Konstytucji RP; art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1 i 2 oraz art. 51 ust. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 i 10 ustawy wprowadzającej i art. 3 k.p.c., art. 3¹ § 1 k.p., art. 8 k.p., art. 11² k.p., art. 11³ k.p., art. 18^{3b} k.p., art. 18^{3d} k.p.c., art. 56 § 1 k.p.c., art. 58 k.p., art. 63 k.p., art. 67 k.p., art. 60 k.c., art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które dotyczy:

1) możliwości dokonywania przez sąd powszechny blankietowej i generalnej kontroli zgodności przepisów ustawy z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej i oceny na tej podstawie, czy i jakie przepisy prawa wywołują skutki prawne, a także czy i jakie elementy czynności już dokonanych na podstawie kontrolowanej ustawy weszły do obrotu prawnego w sposób zgodny lub sprzeczny z prawem;

2) ustalenia, czy Pełnomocnik ds. utworzenia KOWR działający na podstawie art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej oraz art. 51 ust. 3 i 6 tej ustawy może zostać uznany za mieszczącego się z hipotezie art. 3¹ § 1 k.p., to jest czy możliwe jest przyjęcie, że działanie przez osobę wyznaczoną do realizacji procesu restrukturyzacji jednostek publicznych jest działaniem „za pracodawcę” w sytuacji, gdy potencjalny pracodawca jeszcze nie istnieje;

3) możliwości dokonania w toku rekonstrukcji wzorca kontroli zachowania pracodawcy przez pryzmat art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 56

§ 1 k.p. i art. 58 k.p. przyjęcia koncepcji, w świetle której następca pracodawcy na zasadach szczególnych, określonych w zakresie prawa pracy przez art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej, może ponieść odpowiedzialność finansową za przyjęcie wygaśnięcia stosunku pracy pracownika stosownie do obowiązujących przepisów prawa z uwagi na odmowę zastosowania tych przepisów przez sąd powszechny;

4) możliwości przyjęcia, że zdarzenie, z którym ustawa wiąże skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy może być analizowane przez pryzmat jego obiektywnego uzasadnienia, analogicznie do oświadczenia ukierunkowanego na rozwiązanie stosunku pracy;

5) możliwości przyjęcia naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy w trybie art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p., przez przyjęcie, ponad brzmienie przepisów ustawy wprowadzającej konstrukcję warunkowego wygaśnięcia stosunku pracy, że proces składania propozycji zatrudnienia w nowej jednostce, który odbywa się na podstawie art. 51 ust. 3-8 ustawy wprowadzającej, powinien zostać przeprowadzony w sposób, który nie znajduje wprost odzwierciedlenia w przepisie ustawy. Innymi słowy, czy możliwe jest dokonanie kontroli z art. 67 k.p. w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p., przez włączenie do wzorca kontroli zgodności z prawem zachowania pracodawcy elementów pozaustawowych;

6) możliwości badania w trybie art. 67 k.p. naruszenia art. 18^{3b} k.p., art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. przez podmiot niebędący pracodawcą w sytuacji, w której art. 51 ust. 3 i 6 ustawy wprowadzającej nie formułowały – z uwagi na cel ustawy, jakim była sprawna reforma i zachowanie zdolności operacyjnej nowej jednostki – nakazu różnicowania sytuacji pracowników;

7) możliwości ustalenia przez sąd powszechny, w świetle art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 ustawy wprowadzającej, czy i który pracownik powinien otrzymać propozycję zatrudnienia i oparcia orzeczenia na tym ustaleniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 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). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. 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.

Wypada również przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r.,

III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Należy jednak podkreślić, iż nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), podobnie jak nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów.

Co do pierwszego z przedstawionych w tym wniosku problemów Sąd Najwyższy zauważa, że nie może on być uznany za istotne zagadnienie prawne z tej przyczyny, że nie pozostaje w związku z rozpoznawaną sprawą. Sąd drugiej instancji, co jednoznacznie wynika z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, choć przytoczył poglądy judykatury dotyczące możliwości dokonywania przez sądy powszechne oceny zgodności z Konstytucją RP uregulowań zawartych w ustawach zwykłych, to jednak wyraźnie stwierdził równocześnie, że o zasadności roszczenia odszkodowawczego powoda decydowały zastosowane w ramach subsumcji przepisy prawa materialnego, to jest art. 51 ust. 1, 3 i 7 ustawy wprowadzającej w związku z art. 63 k.p. i art. 67 k.p.

Z podobnych przyczyn w warunkach niniejszej sprawy nie może być uznana za istotne zagadnienie prawne podnoszona przez skarżącego kwestia ewentualnego badania naruszenia art. 18^{3b} k.p., art. 11² k.p. i art. 11³ k.p., gdyż żaden z tych przepisów nie stanowił podstawy prawnej rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, opartego wszak w zakresie roszczeń dochodzonych przez powoda na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. Czym innym było natomiast odwołanie się przez Sąd drugiej instancji do praktyki nierównego traktowania (dyskryminacji).

Pozostałe problemy prawne przedstawione w ocenianym wniosku doczekały się z kolei rozstrzygnięć w postępowaniach kasacyjnych przeprowadzonych w sprawach o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy toczących się przeciwko temu samemu pozwanemu w analogicznych stanach faktycznych i prawnych. Kwestia wykładni art. 51 ustawy wprowadzającej co do tego, czy Pełnomocnik ds. utworzenia KOWR działający na podstawie art. 49 ust. 1 oraz art. 51 ust. 3 i 6 ustawy wprowadzającej, może zostać uznany za pracodawcę bądź osobę działającą za pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. była już bowiem przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyrokach: z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 (OSNP 2020 nr 8, poz. 79) oraz z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482), a następnie w postanowieniach Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2020 r., II PK 40/19 i z dnia 23 czerwca 2020 r., II PK 85/19 (dotychczas niepublikowanych), w których uznano, że z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej wynika, że o losie umów o pracę pracowników miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR, powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Pełnomocnik, który nie pozostawał w żadnej cywilnoprawnej relacji prawnej z pracodawcą, a tym bardziej z pracownikiem, został jednak wyposażony w uprawnienia odnoszące się do sfery umownej. To pełnomocnik proponował na piśmie zatrudnienie i określał warunki pracy i płacy w KOWR do dnia 31 maja 2017 r. (art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej), a pracownicy Agencji byli zobowiązani do złożenia oświadczeń o ich przyjęciu (art. 51 ust. 5), przy czym ci, którzy złożyli pozytywne oświadczenie „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR”. Ustawodawca lakonicznie w art. 49 ust. 2 pkt 3 ustawy wprowadzającej stwierdził zaś, że celem

czynności pełnomocnika jest „uregulowanie stosunków pracy z pracownikami Agencji”. Oznacza to, że według ustawy, to nie strony, ale przedstawiciel władzy państwowej ma zajmować się „regulacją” stosunków pracy (zgodnie z art. 49 ust. 7 nadzór nad pełnomocnikiem sprawuje minister). W sferze sukcesji zastosowanie znajdują więc przepisy przewidziane w ustawie wprowadzającej. Prawodawca doprowadził do prawnej likwidacji dotychczasowych pracodawców, a KOWR przejął ich majątek i zadania. Zgodnie z art. 45 ust. 1 ustawy wprowadzającej, z dniem 31 sierpnia 2017 r. znosi się Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych, a w ust. 2 tego przepisu zastrzeżono, że z dniem 1 września 2017 r. tworzy się Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. Zmiany te zostały uzupełnione o zastrzeżenie, że KOWR z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych, w szczególności: 1) mienie Agencji 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 natomiast problemów interpretacyjnych, ponieważ jasno wynika z nich, że „wstąpienie w ogół praw i obowiązków” obejmuje także roszczenia odszkodowawcze pracowników, których umowy o pracę wygasły. W tym miejscu należy przywołać także rozważania Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19 (LEX nr 2685428). Wyjaśniono tam bowiem, że w zakresie zastosowania art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej doszło do sukcesji uniwersalnej KOWR po zlikwidowanej Agencji Nieruchomości Rolnych. Chodzi przy tym o sukcesję *mortis causa*. Specyfiką tej regulacji, ustanawiającej tego rodzaju sukcesję jest zaś 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 Agencji 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 nie może zasłaniać się brakiem legitymacji biernej, czy też skutecznie podnosić, że nie dokonywał czynności rodzących odpowiedzialność.

W powołanych wyrokach z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 i z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, wyrażono również pogląd prawny, zgodnie z którym 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 orzeczeniach tych uznano też, że „wygaśnięcie” stosunku pracy, 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. Wskazano, że „ocena działań ustawodawcy (który często posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) oceniana jest krytycznie w doktrynie prawa pracy (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 podkreśla się tam, 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 także, 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 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). 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).

Za powołanymi wcześniej orzeczeniami Sądu Najwyższego należy również powtórzyć, że art. 67 k.p. stanowi, 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 wprawdzie, że prawo postulatywne dotyczy tylko przypadków wygaśnięcia wskazanych w Kodeksie pracy, jednak 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, konweniuje z zakazem nierównego traktowania (dyskryminacji). Spojrzenie to ulega jednak 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 więc 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”.

W powołanych wyrokach III PK 126/18, jak i II PK 129/18, dotyczących KOWR, uznano również, 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, to tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprowadzenie konieczności zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625). Za wyrokiem II PK 129/18 należy ponadto stwierdzić, że „powinnością było zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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”.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie zdołał wykazać, że zachodzi potrzeba merytorycznego rozpoznania jego skargi kasacyjnej. Dlatego na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, orzekł jak w sentencji postanowienia.