



Sygn. akt III PK 3/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

Protokolant Anita Szewczyk

w sprawie z powództwa T. M.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa Oddziałowi Terenowemu
w G.

o ustalenie i przywrócenie do pracy na stanowisku dyrektora lub głównego
specjalisty,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu
24 września 2020 r.,

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

z dnia 22 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z dnia 22 maja 2018 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w G. z dnia 14 grudnia 2017 r., w sprawie z powództwa T. M. przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa, Oddział Terenowy w G., w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednich warunkach pracy i płacy, oddalając powództwo w pozostałym zakresie i oddalając apelację pozwanego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód został powołany na stanowisko dyrektora Agencji Nieruchomości Rolnych, Oddział Terenowy w G. w 2008 r. Pismem z dnia 15 grudnia 2015 r. powód złożył oświadczenie woli o rezygnacji ze stanowiska dyrektora Oddziału Terenowego. Jednocześnie wniósł o zmianę stanowiska na głównego specjalistę. Takie działania pracownika doprowadziły do odwołania go ze stanowiska dyrektora z jednoczesnym zatrudnieniem, od dnia 1 grudnia 2016 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty w Sekcji Gospodarowania Zasobem. Następnie pozwany zwrócił się do Przewodniczącego Sejmiku Województwa (...) (pismo z dnia 4 marca 2016 r.) o podjęcie uchwały w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodem (radnym Sejmiku) stosunku pracy, przy czym pismem z dnia 25 marca 2016 r. wycofał swój wniosek.

W tym czasie u pozwanego miał miejsce audyt, z którego wynikały różnice w wynagradzaniu głównych specjalistów (były znaczące odchylenia między wynagrodzeniami poszczególnych pracowników w stosunku do wyliczonej średniej). Nadto dostrzeżono także (*vide* raport cząstkowy) uchybienia przy procedurach wewnętrznych dotyczących udzielania zamówień. W tej sytuacji pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę w dniu 22 marca 2016 r. bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, jakich pracownik miał się jeszcze dopuścić na stanowisku dyrektora, to jest: a) naruszenia zasady równego traktowania w zakresie warunków wynagradzania na analogicznych stanowiskach pracy przez jednostkowe przyznanie wybranym osobom wynagrodzeń przekraczających przeciętnie wynagrodzenie na danym stanowisku; b) braku nadzoru w zakresie zawierania umów z firmami zewnętrznymi

w sytuacji, gdy przedmiot umów jest tożsamy z zakresem czynności pracowników zatrudnionych w Sekcji Gospodarowania Zasobem i wiedzy odnośnie do wstrzymania procedur związanych z obrotem ziemią przez Agencję Nieruchomości Rolnych, co spowodowało naruszenie podstawowych reguł gospodarności i celowości oraz nadmierne wydatkowanie środków publicznych (naruszenie instrukcji obiegu dokumentów i ich kontroli w związku z § 13 regulaminu organizacyjnego pozwanego); c) podpisywania umów z naruszeniem obowiązku stosowania wewnętrznych procedur (zaniechanie udzielania zamówień); d) braku nadzoru polegającego na zawieraniu umów bez wymaganego sprawdzenia i parafowania przez osoby odpowiedzialne z Sekcji Gospodarowania Zasobem oraz Sekcji Organizacyjno - Prawnej; e) zawarcia umowy skutkującej naruszeniem przepisów ustawy - Prawo Zamówień Publicznych (art. 3 w związku z art. 4 pkt 8 tej ustawy).

Z kolejnych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikał fakt, że w dniu 17 marca 2016 r. powód złożył W. H., oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych swego oświadczenia z dnia 15 grudnia 2015 r. (rezygnacja ze stanowiska dyrektora), wskazując, że oświadczenie to zostało złożone pod wpływem podstępnie wywołanego przez W. H. błędu co do okoliczności faktycznych oraz konieczności złożenia takiego oświadczenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie ma przesłanek do uznania skuteczności oświadczenia woli cofającego zgodę na rezygnację ze stanowiska dyrektora oddziału. Natomiast zgodnie z art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 512, dalej jako u.s.w.) rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku województwa, którego radny jest członkiem. W ocenie Sądu pierwszej instancji, takiej zgody pracodawca nie uzyskał, co aktualizuje roszczenia z art. 56 § 1 k.p. Nadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na brzmienie art. 52 § 2 k.p., określającego cenzus czasowy na dokonanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (jeden miesiąc) i stwierdził, że pracodawca dopuścił się naruszenia tego przepisu, skoro przełożeni powoda mieli aktualny dostęp do bieżących wynagrodzeń pracowników. Dlatego nie sposób przyjąć, że dopiero wynik audytu stanowił datę, od której należy liczyć bieg terminu do rozwiązania umowy o pracę. Sąd podniósł,

że zmiana podmiotu uprawnionego do rozwiązania stosunku pracy nie wpływa na bieg terminu do rozwiązania umowy.

W odniesieniu do drugiej podstawy ustania zatrudnienia Sąd wskazał, że nie jest ona prawdziwa, bowiem wydatki na te umowy mieściły się w limitach z funduszu bezosobowego przyznawanego przez Prezesa Agencji. Potrzebę zawierania umów zgłaszali kierownicy poszczególnych sekcji, a ona wynikała z konieczności wykonania planu sprzedażowego. W końcu trzecia i czwarta przyczyna ustania zatrudnienia (odwołująca się do zamówień publicznych) nie ma zastosowania do kontraktów, których wartość nie przekracza w przeliczeniu 30.000 euro, zaś pracodawca nie skonkretyzował w tym fragmencie szczegółowych zarzutów do pracownika. Także piąta, ostatnia z przyczyn, nie jest trafna, gdyż nie ujawnia, by doszło w tym wypadku do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika.

Oceniając zasadność powództwa, Sąd Rejonowy uznał za celowe zasądzenie odszkodowania (w miejsce przywrócenia do pracy), albowiem rozwiązanie umowy nie było powiązane z działalnością powoda jako radnego. Dodatkowo, o ile same przyczyny nie były oceniane z uwagi na art. 52 § 2 k.p., to jednak przy wyborze określonego żądania należy mieć je na uwadze.

Sąd Okręgowy rozpoznając apelację powoda i pozwanego, uznał, że środek odwoławczy pracownika jest zasadny, zaś pracodawcy nie. W pierwszej kolejności, z uwagi na system apelacji pełnej, Sąd odwoławczy przytoczył treść art. 382 k.p.c. Dalej stwierdził, że nie był związany żądaniem pozwu. Powód jako radny Sejmiku Województwa (...) był objęty ochroną. W uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r. (I PZP 55/92, OSNC 1993 nr 7-8, poz. 116) wskazano, że pracownikowi - radnemu odwołanemu ze stanowiska ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę, bez zgody rady gminy, przysługują odpowiednio roszczenia przewidziane w art. 45 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, pracodawca nie wykazał przesłanek niecelowości przywrócenia powoda do pracy na stanowisko głównego specjalisty. Do tych zaś nie można zaliczyć, jak chce tego Sąd pierwszej instancji, okoliczności związanych z reorganizacją zakładu pracy. Oczywiście poza sporem jest, że z dniem 31 sierpnia 2017 r. została zniesiona Agencja Nieruchomości Rolnych (dalej także jako ANR) a

w jej miejsce utworzono Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa (dalej jako KOWR), który wstąpił w ogół praw i obowiązków zlikwidowanego podmiotu. Odmowa przywrócenia do pracy nie może być podyktowana hipotetyczną okolicznością. Pracodawca rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia pozbawił się możliwości przedstawienia powodowi jakiejkolwiek oferty pracy na podstawie art. 46 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624, dalej także jako pw.KOWR). Natomiast zgodnie z art. 51 ust. 4 pw.KOWR, Prezes Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w terminie do dnia 31 maja 2017 r. proponuje, na piśmie, zatrudnienie w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, pracownikom Agencji Rynku Rolnego. Ten aspekt ma znaczenie, skoro powód podlegał szczególnej ochronie stosunku pracy. Idąc dalej, z mocy art. 45 § 3 k.p. nie stosuje się art. 45 § 2 k.p. do osób podlegających szczególnej ochronie, chyba że przywrócenie do pracy nie jest możliwe z uwagi na przesłanki z art. 41¹ k.p. Te zaś w sprawie nie występują.

Sąd drugiej instancji stwierdził także, że nie ma w sprawie podstaw do zastosowania klauzuli generalnej z art. 8 k.p. Sprzeczność żądania pracownika (objętego szczególną ochroną) o przywrócenie do pracy z zasadami współżycia społecznego może wystąpić wówczas, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy było rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Niemniej zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, aby powód dopuścił się takiego naruszenia swych obowiązków. Powód był wieloletnim pracownikiem pozwanego (w 2008 roku został powołany na stanowisko Dyrektora Oddziału Terenowego ANR w G.), wielokrotnie otrzymywał nagrody i premie za wyniki w pracy. Pozwany nie wykazał, aby uchybienia, których dopuścił się powód, miały charakter rażących.

W końcu Sąd Okręgowy przypomniał, że uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga łącznego spełnienia przesłanek składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest zatem wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ocena czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień winy

pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Należy jednak dokonać jej, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla sprawdzenia stosunku pracownika do obowiązków służbowych, a nie jednorazowego zachowania. Dlatego różnice w wynagradzaniu pracowników zatrudnionych na stanowiskach głównych specjalistów były pracodawcy wiadome, a stan ten trwał od kilku lat. Osoby nadzorujące stan finansowy jednostki miały możliwość stałego nadzorowania bieżących ich wynagrodzeń, gdyż taka decyzja była przekazywana Prezesowi ANR w W. Tym bardziej wyniki tego audytu nie mogą stanowić daty granicznej, od której liczyć należy bieg terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając go w całości oraz wskazując na naruszenie: (-) prawa procesowego: art. 316 § 1 k.p.c. oraz art. 9 § 1 k.p., przez orzeczenie o roszczeniach pracownika wynikających z pozwu a nie według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, co doprowadziło do pominięcia nowego stanu prawnego, jaki wyłonił się w sprawie w związku z wejściem w życie przepisów ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624), w szczególności art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1, art. 50 ust. 1 oraz art. 51 ust. 3, 5-7 tej ustawy, a tym samym pominięciu, że wynikająca z tych przepisów „reorganizacja zakładu pracy” nie stanowi przeszkody do przywrócenia powoda do pracy;

- prawa materialnego: (-) art. 45 § 1- 3 w związku z art. 41¹, art. 47 i art. 3 k.p. w związku z art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1, art. 47 ust. 2 pw.KOWR oraz art. 23¹ § 1 k.p. w związku z art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 pw.KOWR, przez ich błędną wykładnię prowadzącą do przyjęcia, że zniesienie Agencji Nieruchomości Rolnych nie mieści się w hipotezie art. 45 § 3 w związku z art. 41¹ k.p., a fakt zniesienia pierwotnego pracodawcy powoda nie skutkuje brakiem możliwości uwzględnienia „roszczenia o przywrócenie do pracy” wyłącznie w oparciu o fakt, że pracodawca powoda miał następcę prawnego, mimo że sukcesja w sferze prawa materialnego w zakresie stosunków pracy została oparta na zasadzie art. 51 ust. 6 pw.KOWR, nie zaś na zasadzie art. 23¹ k.p., a tym bardziej nie na zasadzie sukcesji procesowej w świetle art 47 ust, 2 pw.KOWR, czego skutkiem było przyjęcie tożsamości podmiotowej pracodawcy w sytuacji, w której ta tożsamość podmiotowa nie występowała; (-) art.

45 § 1 k.p. w związku z art. 45 ust. 1 i 2, art. 50 ust. 1 pw.KOWR w związku z § 1 ust. 1-5 Zarządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 21 kwietnia 2017 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa oraz art. 51 ust. 3,5-7 pw.KOWR, przez przyjęcie, że dla zakresu pojęciowego sformułowania „poprzednie warunki” pracy i płacy jest okolicznością irrelevantną zniesienie, poprzedniego pracodawcy i fakt, że nowy podmiot realizujący działania, które poprzedni pracodawca realizował, jest związany odmiennymi regulacjami w zakresie siatki płac, co doprowadziło do sytuacji, że sąd zwolnił powoda z obowiązku dowodzenia okoliczności istotnych z punktu widzenia wskazanej podstawy faktycznej pozwu, to jest, jakie warunki pracy i płacy mógłby otrzymać, gdyby nie została z nim rozwiązana umowa o pracę; (-) art. 47 ust. 2 i art. 45 ust. 1 i 2 pw.KOWR, przez błędne zastosowanie art. 8 k.p. i art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie wojewódzkim (Dz.U. z 2018 r., poz. 913 ze zm.) i przyjęcie, że pozwany nie może skorzystać z ochrony gwarantowanej przez zasady współżycia społecznego z uwagi na przyjęcie oceny, iż sam naruszył prawo w sytuacji, w której ocena ta powinna była zostać dokonana nie z perspektywy daty czynności pierwotnego pracodawcy, lecz na podstawie art. 316 k.p.c., z momentem bezpośrednio poprzedzającego wyrokowanie (-) art. 52 § 1 i 2 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu ustaleń Sądu pierwszej instancji za własne, w zakresie ustaleń, że pozwany nie mógł rozwiązać z powodem umowy bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy w rzeczywistości powód dopuścił się względem pozwanego uporczywego wykroczenia polegającego na zawieraniu umów cywilnoprawnych, w sytuacji gdy powinny być zawarte umowy o pracę (art. 281 pkt 1 k.p.).

Mając na uwadze powyższe, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w G. z dnia 14 grudnia 2017 r. i przekazanie sprawy temu ostatniemu sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. Ilość norm prawnych wskazanych w zarzutach kasacyjnych suponuje twierdzenie, że podczas rozpoznawania sprawy przez Sąd Okręgowy w G. doszło do szeregu wadliwych subsumpcji w zakresie prawa materialnego i procesowego. Jednak bliższy osąd sprawy skutecznie niweczy siłę argumentów prawnych, na które powołuje się skarżący.

Przede wszystkim nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. Wyrażona w tej normie „zasada aktualności” oznacza obowiązek określenia właściwego momentu dla oceny stanu sprawy przy wydaniu wyroku. Pod uwagę bierze się więc zarówno okoliczności faktyczne sprawy jak i przepisy prawa, na podstawie których ma być wydane rozstrzygnięcie. Przepis ten jest dedykowany postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, a w postępowaniu apelacyjnym ma zastosowanie przez odesłanie z art. 391 § 1 k.p.c. Tymczasem skarżący, negując wyrok sądu drugiej instancji, nie powiazał art. 316 § 1 k.p.c. z art. 391 § 1 k.p.c., co skutecznie eliminuje możliwość uwzględnienia zarzutów w ramach drugiej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Marginalnie należy zaś dodać, że o naruszeniu przez sąd drugiej instancji art. 316 § 1 k.p.c. można mówić ewentualnie wówczas, gdyby sąd ten nie uwzględnił zmian stanu faktycznego lub prawnego zaistniałych w toku postępowania apelacyjnego. Tak jednak nie jest, bowiem Sąd Okręgowy nie tylko te zmiany miał na uwadze, lecz także dokonał ich oceny i wyjaśnił, dlaczego doprowadził do restytucji stosunku pracy. Natomiast omawiany przepis nie może stanowić podstawy do wysuwania zarzutów dotyczących pominięcia przez sąd drugiej instancji przy wyrokowaniu części materiału dowodowego sprawy. Kwestia ta należy bowiem do sfery regulowanej przez art. 382 k.p.c., którego obraży skarżący nie zarzuca (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 października 2011 r., II UK 51/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 267; z dnia 16 listopada 2017 r., I PK 323/16, LEX nr 2428810).

W odniesieniu do zarzutów prawa materialnego rysuje się również czytelny rozdzźwięk między sposobem rozwiązania umowy o pracę (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) a wskazanymi przepisami kodeksu pracy (art. 45 § 1-3, art. 47 k.p.), które dotyczą uprawnień pracownika zwolnionego z pracy za wypowiedzeniem dokonany przez

pracodawcę. Tymczasem roszczenia zwolnionego w sprawie pracownika określa art. 56 § 1 k.p. Jeżeli, w ocenie skarżącego, w sprawie należało uruchomić klauzulę niecelowości lub niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy (art. 45 § 2 k.p.), to prawidłowo zredagowany zarzut winien być powiązany z art. 56 § 2 k.p., który ma w takim wypadku odpowiednie zastosowanie. Przedmiotowych mankamentów nie konwaliduje także uzasadnienie skargi kasacyjnej, które w swej istocie zamiast wyjaśnienia postawionych zarzutów i wykazania na czym polega naruszenie konkretnych przepisów prawa materialnego (przez błędną ich wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie), sprowadza się do polemicznego stanowiska z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego. Opisana dysharmonia prowadzi do wniosku, że znaczna część rozważań Sądu Najwyższego przybierze postać *obiter dictum* z racji braku wskazania adekwatnych podstaw prawnych, mimo że w samej skardze kasacyjnej znajduje się szereg podstaw prawnych, często powielanych, łączonych w różne ciągi norm. Ich sumaryczna ocena sprowadza się do dwubiegunowej puenty. Z jednej strony stanowisko sądu drugiej instancji (orzeczenie o przywróceniu do pracy w miejsce odszkodowania, mimo zniesienia Agencji Nieruchomości Rolnych i utworzenie Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa wraz ze szczególnym trybem zaoferowania nowych warunków zatrudnienia dotychczasowym pracownikom) zmusza pozwanego do wykreowania w swojej strukturze nowego stanowiska z naruszeniem zasad wynagradzania, stawiając jednocześnie powoda w zdecydowanie lepszej sytuacji niż jakiegokolwiek innego pracownika ANR, bowiem doszło do wykreowania nowego zobowiązania o treści, która nie ma oparcia w aktualnym stanie prawnym i którego nie może bronić fakt szczególnej ochrony pracownika (art. 27 ust. 2 u.s.w.). Z drugiej strony pozwany neguje wniosek Sądu Okręgowego w zakresie braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (uporczywe wykroczenie polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę).

Porządkując powyższy zestaw argumentów, należy w pierwszej kolejności odnieść się do „błędного zastosowania” art. 52 § 1 i 2 k.p. i powieleniu ustaleń sądu pierwszej instancji w zakresie braku podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Tak ujęty defekt *prima facie* staje się chybiony, skoro pod

plaszczem zarzutu prawa materialnego skarżący neguje ustalenia faktyczne sądu powszechnego, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398³ § 3 k.p.c.). Specyfika postępowania kasacyjnego wyklucza badanie prawidłowości zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny dowodów dokonanych przez sąd drugiej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., III CKN 812/98, OSNC 2000 nr 10, poz. 193), co w zestawieniu z brakiem zasadnych zarzutów pogwałcenia prawa procesowego nie pozwala na zaaprobowanie naruszeń wynikających z pkt V skargi kasacyjnej.

Nadto niewłaściwe zastosowanie prawa materialnego powinno odnosić się do wyodrębnionej, konkretnej jednostki. Artykuł 52 § 1 k.p. składa się z trzech punktów, które przewidują odrębne przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Zatem blankietowe powołanie się na art. 52 § 1 k.p. nie czyni zadość temu etapowi postępowania sądowego. Z kolei w odniesieniu do art. 52 § 2 k.p. skarżący ani w zarzutach, ani tym bardziej w uzasadnieniu nie przedstawił koncepcji „błędnego zastosowania” określonej normy prawnej, niweczając tym samym szerszy dyskurs w tej materii. Zresztą także kwestia uprawnienia pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę została w skardze kasacyjnej potraktowana marginalnie. O ile w zarzutach (pkt V) zostało podniesione analizowane naruszenie, o tyle uzasadnienie skargi kasacyjnej powiela zarzut i unika jakiegokolwiek rozwinięcia zaprezentowanej tezy. Kończąc ten fragment oceny skargi kasacyjnej należy przypomnieć, że niewłaściwe zastosowanie (a nie jak stwierdzono „błędne zastosowanie”) polega na błędnym przyjęciu lub zaprzeczeniu związku, jaki zachodzi między faktem ustalonym w procesie a normą prawną (zob. T. Ereciński: Komentarz do art. 398³ k.p.c., LEX 2016), czyli na błędnym podciągnięciu konkretnego stanu faktycznego pod hipotezę normy prawnej (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 listopada 2002 r., II CKN 1492/00, LEX nr 75298). Przedmiotowej różnicy na gruncie art. 52 § 1 i 2 k.p. nie można dopatrzyć się w treści zaskarżonego wyroku.

W tej sytuacji do wyjaśnienia pozostają pozostałe zarzuty prawa materialnego, które dotyczą przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, zwłaszcza ich interakcji z przepisami kodeksu pracy na tle sytuacji pracownika podlegającego szczególnej ochronie. Zdaniem autora skargi kasacyjnej, zasadnicze kwestie koncentrują się wokół zagadnień związanych

z tym (-) czy zniesienie państwowej osoby prawnej (ANR) w trybie art. 45 ust. 1 pw.KOWR mieści się w hipotezie art. 45 § 3 w związku z art. 41¹ k.p., (-) czy dokonując wykładni pojęcia „poprzednich warunków pracy i płacy” w ramach stosowania art. 45 § 1 k.p. sąd orzekający uwzględnia zmiany stanu prawnego wywołane nowymi przepisami prowadzące do zmian podmiotowych po stronie pozwanej w postaci zniesienia pierwotnego pracodawcy i przeprowadzenia procesu pozwalającego na kontynuację zatrudnienia przez pracownika znoszonego pracodawcy, albo prowadzącego do wygaśnięcia stosunku pracy tego pracownika, (-) czy w związku ze zmianami po stronie pozwanej pracodawca może powołać się na zasady współżycia społecznego i w ten sposób zapobiec restytucji zatrudnienia.

Problem reorganizacji zatrudnienia, znoszenia jednostek w szeroko rozumianym sektorze zatrudnienia publicznego był szerszy (zob. ustawy: z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, Dz.U. z 2016 r., poz. 1948; z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2016 r., poz. 50). We wskazanym zakresie prawodawca podjął interwencję i przy tworzeniu nowych jednostek dopuścił opcję wygaśnięcia stosunku pracy w przypadku zaniechania przedstawienia pracownikowi nowych warunków pracy i płacy, albo zdecydował się na konwersję rodzaju zatrudnienia, to jest umowne stosunki pracy przekształcił w zatrudnienie na podstawie powołania. Zauważalne pozostaje przy tym, że „wygaszaniu stosunków” pracy nie towarzyszył transparentny proces przedstawiania nowej propozycji zatrudnienia (art. 51 ust. 3 pw.KOWR), który nie dookreślał kryterium doboru pracowników i ich preferowanych kwalifikacji, cech oraz nie wskazywał na potrzeby pracodawcy, czy też w końcu ignorował status pracowników szczególnie chronionych. Arbitralność takiej regulacji jest szczególnie rażąca, bowiem pracodawcą pracowników poddanych reformie jest Państwo, czyli podmiot, który w strefie sektora publicznego gwarantował dotychczas wysoki poziom gwarancji i stabilności zatrudnienia, poprzedzonego – w zakresie stanowisk kierowniczych – postępowaniem konkursowym. Ów problem został dostrzeżony w zdaniu odrębnym do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54). Niemniej należy oddać, że w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego akceptowano „wygaszanie

stosunków pracy” w związku z reformami administracji publicznej (zob. wyroki: z dnia 28 kwietnia 1999 r., K 3/99, ORK 1999 nr 4, poz. 73; z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99, OTK 200 nr 2, poz. 59; z dnia 18 lutego 2003 r., K 24/02, OTK-A 2003 nr 2, poz. 11; z dnia 21 marca 2005 r., P 5/04, OTK-A 2005 nr 3, poz. 26), a tytułem przykładu można wskazać przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną; ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz.U. Nr 41, poz. 361 ze zm.).

Na tle tych zmian ukształtowały się linie orzecznicze Sądu Najwyższego i nie sprowadzają się one wyłącznie do jednego wyroku, jaki został przytoczony w skardze kasacyjnej (skarżący odwołuje się do rozstrzygnięcia z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 360/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 110). W związku z tym można przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 137/00 (OSNAPIUS 2002 nr 15, poz. 351), zgodnie z którym skutki wadliwego stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy z takim pracownikiem w całości obciążają pracodawcę. W innym orzeczeniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124 zwrócono uwagę na zbieżność regulacji (do pewnego stopnia) ze zwolnieniami grupowymi pracowników oraz wyrażono stanowisko, że zaniechanie przedstawienia pracownikowi nowych warunków pracy i płacy w następstwie czego jego stosunek pracy wygaś z mocy prawa, może być ocenione negatywnie w kontekście zasad współżycia społecznego, a tym samym po stronie pracownika powstają roszczenia z art. 56 § 1 k.p., bowiem sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p.- zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 248). Gwoli ścisłości należy także przytoczyć poglądy przeciwnie. I tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2001 r., I PKN 369/00 (OSNP 2003 nr 4, poz. 99), że przepis wprowadzający ustawy reformujące administrację publiczną (zob. art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r., Dz.U. Nr 133, poz. 872), na podstawie którego z mocy prawa wygasają stosunki pracy z pracownikami, wyłącza szczególną ochronę stosunku pracy radnego na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst:

Dz.U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.). Podstawą tego wnioskowania była reguła *lex specialis* względem ogólnie obowiązujących uregulowań prawnych dotyczących rozwiązania stosunku pracy. W kolejnym wyroku (z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 399/00, OSNP 2003 nr 6, poz. 143) przyjęto założenie, że pracodawca nie ma ustawowego obowiązku złożenia pracownikowi, o którym mowa w art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872), propozycji dalszego zatrudnienia, a przewidziana w tym przepisie możliwość zaproponowania „nowych warunków pracy i płacy na dalszy okres” oznacza dopuszczalność innego ukształtowania obowiązków (stanowiska) pracownika, jego wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy i miejsca jej wykonywania, a także okresu trwania umowy o pracę.

Zbiór przytoczonych rozstrzygnięć nie daje jednoznacznego kierunku w płaszczyźnie rozwiązania problemu prawnego, jaki powstał w sprawie. Ukształtował on się zresztą w odmiennych okolicznościach faktycznych. Warto je w tym momencie przypomnieć i stwierdzić, że powód został zwolniony z pracy w marcu 2016 r. (art. 52 k.p.). Wtenczas problem reorganizacji jego pracodawcy nie istniał, gdyż stosowne w tej mierze rozwiązania zostały przyjęte dopiero ustawą z dnia 10 lutego 2017 r. (pw.KOWR). Pojawił się on dopiero podczas wyrokowania (przed sądem pierwszej i drugiej instancji). Zatem w momencie, o którym stanowi art. 51 ust. 3 pw.KOWR (w terminie do dnia 31 maja 2017 r. propozycja zatrudnienia na piśmie w KOWR) powód nie był pracownikiem ANR. Wobec tego nie był objęty zakresem tych zmian, a przepisy pw.KOWR nie uregulowały przypadku, co stanie się z osobą zwolnioną z pracy (przed reformą) a przywróconą do pracy po wejściu w życie tych zmian. Innymi słowy mówiąc, nie stworzono generalnej normy wyłączającej w takim przypadku orzekanie o przywróceniu do pracy (art. 45 § 1, art. 56 § 1 k.p.). Stąd w grze pozostają ogólne reguły i zasady związane z rozstrzyganiem sporów ze stosunku pracy. W tej mierze nie są to sytuacje atypowe, gdyż praktyka sądowa stykała się z problemem tego rodzaju, że w momencie rozwiązania stosunku pracy mamy do czynienia z jedną rzeczywistością a w chwili wyrokowania z innym stanem rzeczy. Proces sądowy toczy się w określonym czasie i ten aspekt temporalny może wywierać wpływ na końcową ocenę uprawnień świadczącego pracę. Jednak nie może być to spojrzenie automatyczne, generalnie

i w każdych okolicznościach sanujące wszelkie czynności pracodawcy, w tym także jego wadliwe czynności. Konieczne jest zachowanie równowagi, tak by nie zostało naruszone w sposób elementarny zaufanie obywatela do Państwa i stanowionego przezeń prawa, a ostateczna ocena konkretnego zdarzenia powinna zależeć od sumy takich elementów jak: treść dokonywanych przez prawodawcę zmian, sposobu ich wprowadzenia i związanych z tym okoliczności dotyczących wartości podlegających ochronie w systemie prawa (zob. także wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 kwietnia 1999 r., K 3/99, OTK 1999 nr 4, poz. 73).

Z tych względów sam fakt odwołania się do konkretnego wyroku Sądu Najwyższego (tu II PK 360/04) nie rozwiązuje samoistnie problemu, zwłaszcza wobec sygnalizowanych wcześniej defektów związanych z prawidłowym przytoczeniem podstaw prawnych, jak też faktu, że szereg orzeczeń powołanych wyżej zostało wydanych przed przystąpieniem Polski do UE, a więc w momencie gdy poziom i zakres ochrony pracownika i związane z tym standardy nie uwzględniały aspektów ich równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, czy też w końcu interpretowania obowiązujących norm prawa pracy przez pryzmat reguł konstytucyjnych, co w ostatnim czasie spotyka się z powszechną aprobatą.

Z tego względu adekwatną matrycą spojrzenia na wykreowane zagadnienia prawne jest odwołanie się do bieżącego orzecznictwa Sądu Najwyższego, które – w zakresie spornych kwestii – zawiera szereg wskazówek. Wspólnym mianownikiem ostatniego dorobku judykatury Sądu Najwyższego jest stwierdzenie, że pracownikowi w razie wygaśnięcia stosunku pracy (stosunku służbowego) przysługują uprawnienia z k.p. (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2018 r., III PZP 3/17, OSNP 2018 nr 6, poz. 70; wyroki: z dnia 27 kwietnia 2018 r., I PK 91/16, LEX nr 2297413; z dnia 7 marca 2018 r., I PK 361/16, OSNP 2018 nr 10, poz. 136; z dnia 15 maja 2018 r., I PK 68/17, LEX nr 2553871; z dnia 4 października 2018 r., III PK 93/17, LEX nr 2561631). Zakres uprawnień jest uzależniony od rodzaju kontraktu pracowniczego (powołanie, umowa o pracę) i *a priori* nie można wykluczyć uprawnienia do restytucji stosunku pracy, jeżeli kumulatywnie zostaną spełnione odpowiednie warunki, to znaczy pracownikowi nie można przypisać intencjonalnego działania, które miałoby go uchronić przed skutkami zmian reorganizacyjnych. Nadto po jego stronie występują dodatkowe

aspekty podmiotowe (na przykład szczególna ochrona stosunku pracy przed jego rozwiązaniem, wieloletnie zatrudnienie i wysoka ocena jego kwalifikacji, doświadczenie w danej pracy) oraz przedmiotowe (obszar jego działania w strukturze dotychczasowego pracodawcy), bowiem tego rodzaju komponenty powinny być brane pod uwagę przy wążeniu przesłanki, jaką jest niemożliwość (niecelowość) przywrócenia do pracy. Wyznaczenie pola badawczego chroni pracownika przed zakresem swobodnego uznania pracodawcy, jego dyskrejonalnym uznaniem odnośnie do przydatności zatrudnienia w nowym ustroju organizacyjnym. Pozbawienie pracownika tego pakietu uprawnień prowadziłoby do takiej konwersji reguł prawnych, które przenoszą uprawnionego na margines zasady efektywności prawa, przecząc jednocześnie regule *argumentum a coherentia*, zwłaszcza w strefie zatrudnienia publicznego, które winno wyznaczać standardy dobrych praktyk, wążąc zawsze interes jednostki z interesem publicznym.

Wzmocnieniem tej argumentacji jest stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w kolejnych rozstrzygnięciach, stanowiących jednoznacznie, że mając na uwadze mechanizm konwersji stosunków pracy pracowników Agencji na pracowników KOWR (pracownicy, którzy złożyli pozytywne oświadczenie „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR”) należy uznać, że mechanizm określony przez ustawodawcę jako „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 - zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, LEX nr 2729826 oraz P. Nowik [w:] System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, (red.) G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 652).

Sumując ten wątek rozważań, należy przyjąć za regułę, że skoro mamy do czynienia z konfliktem temporalnym (na skutek upływu czasu roszczenia pracownika staje się zdaniem pracodawcy niezasadne), to jego skutki powinny obciążać ten podmiot, który doprowadził do oczywiście nieuzasadnionego

rozwiązania stosunku pracy. Zaletą tego mechanizmu jest klarowny rozkład obowiązków. Pracodawca, który w procesie broni zasadności oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy może alternatywnie wnosić o skorzystanie z uprawnienia, jakie umożliwia sądowi art. 45 § 2 k.p. (w związku z art. 56 § 2 k.p.). Podstawą tego stanowiska – oprócz ogólnie na tym tle wypracowanych przesłanek (zob. na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2019 r., II PK 20/18, OSNP 2020 nr 4, poz. 34) – mogą być także okoliczności, który wynikają z późniejszych czasowo (niż moment złożenia oświadczenia woli w przedmiocie ustania stosunku pracy) zdarzeń prawnych, takich jak reorganizacja sektora publicznego zatrudniającego dotychczas pracownika, czyli okoliczności na jakie powołuje się pozwany. Przy czym nie chodzi tylko o wskazanie ich w sposób formalny, odwołanie się do właściwych przepisów (tu pw.KOWR), lecz o udowodnienie, że nawet w sytuacji zaniechania zwolnienia pracownika przed tymi zmianami, na podstawie nowych rozwiązań (tu art. 51 ust. 3, 5-7 pw.KOWR) konkretny pracownik nie otrzymałby propozycji dalszego zatrudnienia. Idąc dalej, kontroli sądowej polegałaby postawa pracodawcy (bierna, gdy nie składa oferty kontynuacji zatrudnienia, bądź czynna, jeżeli składa ofertę niesatysfakcjonującą pracownika) w płaszczyźnie osądu jej z perspektywy naruszenia zasad równego traktowania, nadużycia prawa, czy też w końcu zasad współżycia społecznego. Ten kierunek wykładni prawa, a w zasadzie wyznaczenie granic ciężaru dowodu w procesie w sprawie z zakresu prawa pracy (*nota bene* zwykle obciążający pracodawcę), zapobiegałby instrumentalnemu traktowaniu reform jako abstrakcyjnej przyczyny sprzeciwiającej się przywróceniu pracownika do pracy. Jednocześnie zawierałby w sobie element kontroli postępowania pracodawcy w indywidualnej sprawie, tak by jego uprzednie działania (sprzeczne z prawem) nie stanowiły punktu wyjścia do uniknięcia obowiązków wynikających z przepisów wprowadzających funkcjonowanie Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa. Przecież pozwany – w chwili wstąpienia do sporu ma już świadomość rozwiązań, jakie na niego nałożyły obowiązujące przepisy. Co więcej ma rozeznanie odnośnie do własnych potrzeb i profilu pracowników potrzebnych do ich realizacji. Może zatem w każdej chwili – za pomocą ugodowego rozwiązania sporu – cofnąć oświadczenie woli o ustaniu zatrudnienia i przedstawić nowe warunki pracy i płacy,

które przecież nie musiałyby być tożsame z tymi, jakie obowiązywały wcześniej. Rezygnując z tej opcji, nakłada na siebie konieczność wprowadzenia do procesu sądowego o przywrócenie do pracy aspektu związanego z brakiem zapotrzebowania na pracę w kontekście art. 51 ust. 3 *pw.KOWR*.

Oceny tej w żaden sposób nie zmienia fakt działania pełnomocnika w tej sprawie, skoro jego pozycja sprowadza się w tym momencie do roli zatrudniającego. Rozłożenie akcentów w sposób wyżej zaprezentowany pozostaje kompatybilne ze stanowiskiem Sądu Najwyższego (zob. wyrok z dnia 24 września 2009 r., I PK 69/09, LEX nr 529773), że wykazanie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 232 k.p.c.).

W końcu z literalnej wykładni *pw.KOWR* nie można wyinterpretować ponowienia tej procedury po upływie wskazanych w niej terminów, a co więcej punkt widzenia prezentowany w skardze kasacyjnej praktycznie oznacza jej trwałe pominięcie, skoro sama zmiana uzasadnia orzeczenie o roszczeniu alternatywnym. *Ergo*, zaakceptowanie stanowiska autora skargi kasacyjnej powadziłoby do jawnego konfliktu ze standardem wyznaczonym przez art. 45 ust. 1 Konstytucji i art. 6 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzonej w dniu 4 listopada 1950 r. w Rzymie (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284), czyli prawem do sprawiedliwego i rzetelnego procesu. Przeto niezależnie od ułomności wskazanych w skardze podstaw prawnych nie doszło do błędnej wykładni przepisów prawa materialnego (art. 9 § 1 k.p. oraz art. 45 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1, art. 50 ust.1, art. 51 ust. 3, 5-7 *pw.KOWR*) wskazanych w pkt I skargi kasacyjnej.

Sąd Okręgowy w żaden sposób nie zanegował skutków wynikających z art. 45 ust. 1 i 2 *pw.KOWR*, a wręcz przeciwnie orzekając reformatoryjnie, względem Sądu Rejonowego, ważył okoliczności wynikające z opisywanych przez skarżącego zmian i nie oparł orzeczenia na opozycyjnej do art. 9 § 1 k.p. podstawie prawnej, czy też pozostającej z nią w konflikcie. Równocześnie przywrócenie powoda do pracy nie sprzeciwia się art. 46 ust. 1 *pw. KOWR*, skoro podmiot ten z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych. W tym aspekcie nie można tracić z pola widzenia, że problemy związane

z powołaniem do życia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa jako państwowej osoby prawnej, będącej agencją wykonawczą w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 869), niosły za sobą szereg wątpliwości nie tylko natury pracowniczej, lecz także związanych ze stosunkami cywilnoprawnymi. Potwierdzeniem tego stanu rzeczy jest chociażby uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19 (OSNP 2020 nr 3, poz. 26) regulująca sytuację dotyczącą możliwości nadania na rzecz Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa klauzuli wykonalności tytułowi egzekucyjnemu wydanemu na rzecz Agencji Nieruchomości Rolnych, bez potrzeby wykazywania przejścia uprawnienia objętego tym tytułem dokumentem urzędowym lub prywatnym z podpisem urzędowo poświadczonym (art. 788 § 1 k.p.c. w związku z art. 46 ust. 1 pw.KOWR). W ten oto sposób rysuje się symetria w zakresie praw i obowiązków nowego podmiotu prawa.

Wzmocnienie prezentowanych wyżej stanowisk znajduje oparcie w bieżącym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki: z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, LEX nr 2729826; z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, LEX nr 2780482; z dnia 22 stycznia 2020 r., I PK 209/18, LEX nr 2772555; postanowienia: z dnia 8 listopada 2018 r., III PZP 4/18, LEX nr 2578428; z dnia 9 lipca 2019 r., II PK 187/18, LEX nr 2692765). Powołane judykaty wyjaśniają zagadnienie następstwa prawnego, to jest, że na KOWR przeszły prawa i obowiązki wynikające z przepisów, decyzji, postanowień i innych aktów administracyjnych, czyli mamy do czynienia z sukcesją uniwersalną. Jej specyfika polega na tym, iż przepis ustawy wskazuje konkretny, indywidualnie określony podmiot, który został zlikwidowany (zniesiony) i konkretny, indywidualnie określony podmiot (KOWR), który stał się ogólnym następcą prawnym podmiotu zniesionego. Zatem następstwo prawne doszło do skutku między konkretnymi podmiotami i tym samym zbyteczne stało się ustalanie tej przesłanki na dodatkowej podstawie.

Po wtóre, art. 41¹ § 1 k.p. nie może być stosowany w wypadkach, gdy w istocie rzeczy nie następuje likwidacja zakładu pracy, lecz jego działalność jest faktycznie kontynuowana. Wymieniony przepis odnosi się tylko do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a więc takiej, w której żaden inny pracodawca (podmiot) nie staje się następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany

przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2012 r., I PK 116/11, LEX nr 1289148). Na gruncie rozpoznawanej sprawy wywołuje to taki skutek, że Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa jako ogólny następca prawny Agencji Nieruchomości Rolnych, ponosi odpowiedzialność za skutki jej działalności jako pracodawcy powoda, w odniesieniu do wadliwie złożonego przez tę ostatnią, oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Z kolei w odniesieniu do naruszenia art. 23¹ § 1 k.p. należy zauważyć, że jest to przepis o charakterze ogólnym i abstrakcyjnym. Oznacza to, że jego normatywny wymiar może być modyfikowany przez ustawodawcę w innych przepisach rangi ustawowej, które w sposób wyraźny i szczególny regulują sytuację prawną danej grupy pracowników - w tym przypadku znoszonego podmiotu. Takim przepisem o charakterze *lex specialis* w stosunku do art. 23¹ k.p. jest art. 51 pw.KOWR. Przyjęcie jednak tej koncepcji wpisuje się w kierunek aprobowany odstępstwo od zasady swobody kontraktowej i trwałości zatrudnienia pracowniczego, a nadto wprowadza konkurencyjny mechanizm względem gwarancji przewidzianych w kodeksie pracy. Jeżeli nawet należałoby podzielić ten punkt widzenia, to nie ma on w sprawie znaczenia, bowiem powód w momencie nastąpienia zmian (art. 23¹ § 1 k.p. albo art. 51 ust. 7 pw.KOWR) nie miał statusu pracownika, gdyż został wcześniej zwolniony z pracy. Zatem jego gwarancja powrotu do zatrudnienia opiera się na ocenie oświadczenia woli pracodawcy i konsekwencjach wynikających z mocy orzeczenia sądowego w tej kwestii. Ten wątek szerzej rozwija powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego (III PK 126/18) ważąc kwestie związane z wygaśnięciem stosunku pracy oraz aspektami związanymi z prawem UE, jakie na tle takiej sytuacji mogą wymagać użycia. Finalnie z przyczyn wyżej wskazanych nie są zasadne zarzuty zawarte w pkt II skargi kasacyjnej.

Nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego wskazanych w pkt III skargi kasacyjnej. W tym obszarze skarżący kładzie nacisk na naruszenie postanowień zarządzenia Nr 13 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 21 kwietnia 2017 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa (gov.pl, Ministerstwa, akty prawne związane z KOWR). Pogląd ten jest chybiony, bowiem restytucja stosunku pracy sprowadza się do

przywrócenia pracownika na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Jest to, jak wskazano wyżej, efekt wadliwego działania pracodawcy w sferze zatrudnienia powoda. Niemniej, jeżeli węzeł prawny jest kontynuowany, to z chwilą przywrócenia pracownika do pracy pojawia się możliwość a może nawet obowiązek dostosowania wynagradzania pracownika do nowych reguł i zasad. Niewątpliwie taka zmiana nie może być postrzegana w kategorii szyskany pracownika przywróconego do pracy, skoro wynika z obiektywnie istniejących parametrów. Jednak jest to kwestia, która umyka spod kontroli kasacyjnej, zwłaszcza w kontekście błędnej wykładni przepisów zarządzenia, którego – co wynika z lektury pisemnych motywów – Sąd Okręgowy z oczywistych względów nie stosował. W tej kwestii należy także zauważyć, że tak zwana „uprzywilejowana pozycja powoda” w żaden sposób nie kłóci się z polityką kadrową pracodawcy. W orzecznictwie wyrażono trafny pogląd, że limit etatów, albo inne ograniczenia budżetowe nie powodują niecelowości przywrócenia pracownika do pracy w myśl art. 45 § 2 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2017 r., II PK 381/15, OSNP 2018 nr 4, poz. 42).

Nie ma także podstaw do stwierdzenia, że doszło do błędnej wykładni art. 8 k.p. i art. 27 ust. 2 u.s.w. Przede wszystkim ocena czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66). Dalej należy podnieść, że hipotezą art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776). W zachowaniu powoda nie można dopatrzeć się takich działań, a wręcz przeciwnie.

W toku zatrudnienia zgodził się (choć później próbował to negować) na zmianę stanowiska (z dyrektora na głównego specjalistę), a w obszarze zagadnień rolnych pracował od wielu lat. Nie można więc postawić mu zarzutu braku kompetencji i kwalifikacji, a więc głównego argumentu wynikającego z przywoływanego przez pozwanego wyroku Sądu Najwyższego II PK 360/04, które to same w sobie prowadziły do konieczności zastosowania klauzuli generalnej. Inaczej mówiąc, pozwany nie wykazał, aby działania powoda zmierzały w stronę nadużycia prawa, bo za takie trudno uznać wytoczenie powództwa o przywrócenie do pracy. Wręcz przeciwnie pracownik podjął obronę w graniach przysługujących mu praw i nie może końcowo ponosić odpowiedzialności za niezgodne z prawem działania pracodawcy, nawet wtenczas, gdy ten został zrekonstruowany w sferze ustrojowej. Zaistniała okoliczność nie zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13 - 14, poz. 156). Klauzule generalne w prawie pracy nie mogą prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartych umów prawa pracy, jeżeli pracownikowi nie można postawić zarzutu dopuszczenia się zachowań ewidentnie sprzecznych z prawem lub z zasadami współżycia społecznego. Dlatego też sąd jedynie wyjątkowo może ocenić żądanie przywrócenia do pracy przez pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie jako nadużycie prawa podmiotowego, jednakże takie rozstrzygnięcie muszą usprawiedliwiać zaistniałe po stronie pracownika okoliczności szczególnie moralnie naganne, w których restytucja stosunku pracy nie zyskałaby aprobaty społecznej i sprzeciwiała się poczuciu sprawiedliwości (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2018 r., I PK 350/16, LEX nr 2483350). Konstatacja ta jest istotna z perspektywy drugiej z norm wskazanych w ramach IV pkt zarzutów skargi kasacyjnej.

W dalszej części skarżący przytacza art. 27 ust. 2 u.s.w. i uważa, że Sąd Okręgowy odmówił mu prawa do skorzystania z zasad współżycia społecznego w celu obrony przez żądaniem powoda przywrócenia do pracy, skoro między momentem wytoczenia powództwa a wyrokowaniem doszło do opisanych już wyżej zmian organizacyjnych. Przedmiotowe założenie nie jest trafne, bowiem Sąd

odwoławczy nie tyle odmówił tej ochrony pozwanemu (z istoty rzeczy), co stwierdził, że w konkretnym przypadku powołanie się na klauzule generalne nie może przynieść oczekiwanego rezultatu. Jest to naturalna konsekwencja istnienia szczególnej ochrony stosunku pracy (tu na podstawie ustawy o samorządzie województwa). Istota tej ochrony – w kontekście rozwiązania umownego stosunku pracy – sprowadza się do obowiązku pracodawcy uzyskania zgody sejmiku, która ma charakter uprzedni w stosunku do oświadczenia woli pracodawcy. Przewidziany model zakłada najpierw zwrócenie się do właściwego organu, a dopiero po uzyskaniu jego stanowiska pracodawca, zgodnie z prawem, jest uprawniony do podjęcia czynności związanych z zamiarem rozwiązania stosunku pracy. Jednak złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli, przed uzyskaniem zgody, jest działaniem skutecznym w ten sposób, że prowadzi do ustania zatrudnienia. Jednocześnie jest działaniem bezprawnym, a uzyskanie nawet zgody *ex post* nie konwaliduje bezprawności czynności pracodawcy.

W tym układzie (a taki występuje w sprawie) po stronie pracownika powstaje prawo do żądania przywrócenia do pracy. Skorzystanie z tego uprawnienia przez powoda może być ocenione negatywnie (wówczas pojawia się konstrukcja z art. 477¹ k.p.c. a tej skarga nie kontestuje), lecz tylko wyjątkowo, to jest w okolicznościach zagrażających podstawowym wartościom, którym prawo powinno służyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W sprawie już wyjaśniono, że przedmiotowa obrona pracodawcy nie może odbyć się kosztem innej procedury (z art. 51 ust. 3 *pw.KOWR*), z której w ten sposób zamierzałby uwolnić się pracodawca, gdyż dopiero pełna perspektywa okoliczności przedmiotowej sprawy pozwala na racjonalne wnioskowanie o wzajemnych prawach i obowiązkach stron, ujawniając potencjalny kierunek oddziaływania klauzul generalnych. Kończąc, należy zauważyć, że także w sytuacji upadłości pracodawcy istnieją przypadki pozwalające na przywrócenie pracownika do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2019 r., II PK 153/18, LEX nr 2721714). Tym samym istnieją sytuacje, w których mimo określonych zmian w strukturze pracodawcy roszczenie o przywrócenie do pracy nie staje się niemożliwe do spełnienia czy też niecelowe. O tym decyduje łączna ocena wszelkich praw i obowiązków stron stosunku pracy, ich zachowań.

Summa summarum, skarga kasacyjna podlega oddaleniu z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach procesu rozstrzygnięto w myśl art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.