

POSTANOWIENIE

Dnia 21 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa S. K., M. K., K. P., B. K., M. J.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 21 stycznia 2021 r.,

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

z dnia 29 maja 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

2. zasądza od pozwanego na rzecz każdego powoda po 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 29 maja 2019 r., sygn. akt IV Pa [...], Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. – w sprawie z powództwa S. K., M. K., K. P., B. K., M. J. przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa – oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. z dnia 7 lutego 2019 r., sygn. akt IV P (...), w którym Sąd Rejonowy – po ponownym rozpoznaniu sprawy – zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w R. na rzecz powódek: S. K. - kwotę 24 526,62 zł, M. K. - kwotę 24 526,62 zł, K. P. - kwotę 21 444,75 zł, B. K. - kwotę 17 849,22 zł, M. J. - kwotę 24 269,82 zł – tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 września 2017 r. do dnia zapłaty (punkty I-V wyroku). W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił powództwa o odszkodowanie (punkt VI). Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz każdej z powódek kwoty po 540 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa

procesowego. Kosztami opłaty sądowej od pozwów, od uiszczenia której powódki były zwolnione z mocy ustawy, obciążono pozwanego i z tego tytułu nakazano ściągnąć od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w R. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w R. określone w sentencji kwoty.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego pozwany zaskarżył skargą kasacyjną. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na przyczyny przyjęcia skargi do rozpoznania określone w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

Wskazano, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne: czy: 1) Sądy orzekające, działając na zasadzie art. 386 § 6 k.p.c., w granicach związania przy ponownym rozpoznaniu sprawy sformułowaną uprzednio przez Sąd drugiej instancji oceną prawną i wskazaniem co do dalszego postępowania, uprawnione są do oceny, że materiał dowodowy, który pierwotnie został uznany za niewystarczający w stopniu kwalifikowanym (ocenionym jako nierozpoznanie istoty sprawy i wskazanie na konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości) jednak jest wystarczający do poczynienia ustaleń co do meritum sporu – względnie – jak wyklądać obowiązek realizacji wskazań Sądu drugiej instancji co do konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w sytuacji wskazania na zbieg obydwu podstaw uchylenia wyroku Sądu pierwszej instancji – jednoczesnego wystąpienia przypadku nierozpoznania istoty sprawy i konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, 2) Sądy orzekające, działając na zasadzie art. 386 § 6 k.p.c., w granicach związania przy ponownym rozpoznaniu sprawy sformułowaną uprzednio przez Sąd drugiej instancji oceną prawną i wskazaniem co do dalszego postępowania, mogą uchylić się od uwzględnienia uprzednio sformułowanej oceny prawnej Sądu drugiej instancji poprzez zmianę płaszczyzny oceny prawnej i pominięcie w ten sposób części lub całości ocen Sądu drugiej instancji oraz sformułowanych zaleceń w zakresie płaszczyzny badania zasadności roszczeń dochodzonych pozwem; czy: 3) zasady współżycia społecznego, na gruncie art. 8 k.p., mogą znaleźć zastosowanie w sprawie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy w sytuacji doboru pracowników do zatrudnienia w nowej jednostce spośród zasobu kadrowego dwóch jednostek, które mają zostać zniesione, a w szczególności, czy: a) sytuację, w której podmiot zewnętrzny w stosunku do znoszonych pracodawców uprawniony do włączenia swoją czynnością danego stosunku pracy w siatkę sukcesji, która nastanie w późniejszym terminie w wyniku zniesienia dotychczasowych pracodawców i utworzenia nowej jednostki, która przejmie część pracowników jednostek zniesionych - tych, którzy otrzymali i przyjęli propozycję zatrudnienia, można nazwać „czynieniem użytku z prawa” w rozumieniu art. 8 k.p., a także, czy można uznać, że jest to czynienie użytku z prawa przez pracodawcę, b) w przypadku twierdzącej odpowiedzi na pytanie z lit. a - czy prawidłowe jest stanowisko przyjmowane przez część judykatury, że w sytuacji roszczenia na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. w związku z przepisem szczególnym przewidującym wygaśnięcie stosunku pracy i art. 63 k.p., art. 8 k.p. nie może stanowić - samodzielnie ani w związku z tymi przepisami podstawy akcji powodowej i nie może stanowić podstawy stwierdzenia, że stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy było bezprawne, czy też prawidłowe jest stanowisko przyjmowane przez część judykatury, że orzeczenie niezgodności z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 8 k.p. (samodzielnie bądź w związku z art. 67, 63, 56 k.p. i przepisem szczególnym przewidującym wygaśnięcie stosunku pracy) jest uprawnione, c) przyjmując, że odpowiedź na pytanie z lit. b wskaże na możliwość oparcia powództwa z art. 67 w zw.

z art. 56 k.p. i art. 63 k.p. w zw. z przepisem szczególnym wskazującym na skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy na naruszeniu art. 8 k.p. - jaka płaszczyzna analizy - przedmiotowa czy podmiotowa, jest prawidłowa dla przyjęcia takiej wykładni klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego, która pozwala na miarodajną i sprawiedliwą ocenę, czy te zasady nie zostały naruszone, d) przyjmując, że odpowiedź na pytanie z lit. b wskaże na możliwość oparcia powództwa z art. 67 w zw. z art. 56 k.p. i art. 63 k.p. w zw. z przepisem szczególnym wskazującym na skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy na naruszeniu art. 8 k.p. - czy w toku rekonstrukcji zakresu znaczeniowego klauzuli zasad współżycia społecznego możliwe jest uwzględnienie wzorców kontroli wyprowadzonych z zasad współżycia społecznego.

Skarżący wskazał, że przyjęta do rozpoznania na rozprawie sprawa ze skargi kasacyjnej Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w sprawie III PK (...) identyfikowała w zbliżonym stanie faktycznym również inne problemy interpretacyjne na kanwie linii interpretacyjnej ustawy pwuKOWR przyjętej przez Sąd Okręgowy w R. Mając na względzie fakt, że orzeczenie w ww. postępowaniu może część bądź całość tych wątpliwości uchylić, skarżący z ostrożności procesowej nadmieniał ich istnienie, albowiem na moment złożenia skargi kasacyjnej pozostają one niewyjaśnione, a występują również w niniejszym postępowaniu podobnie jak w sprawie III PK (...). Wątpliwości te, które zachowują aktualność na kanwie niniejszej sprawy, dotyczyły: 4) ustalenia, czy Pełnomocnik ds. utworzenia KOWR działający na podstawie art. 49 ust. 1 pwuKOWR oraz art. 51 ust. 3 i 6 pwuKOWR może zostać uznany za mieszczącego się w hipotezie art. 31 § 1 k.p., tj. 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, 5) 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, w szczególności przez pryzmat skutku przyjęcia tej linii rozumowania, jakim jest przerzucenie na pozwanego ciężaru wykazania, że czynność prowadząca do ustania stosunku pracy ma obiektywne uzasadnienie, 6) możliwości przyjęcia naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy w trybie art. 67 w zw. z art. 63 k.p. poprzez 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 pwuKOWR powinien zostać przeprowadzony w sposób, który nie znajduje wprost odzwierciedlenia w przepisie ustawy. Innymi słowy, czy możliwe jest dokonanie kontroli z art. 67 w zw. z art. 63 k.p. w zw. z art. 56 § 1 i art. 58 k.p. poprzez włączenie do wzorca kontroli zgodności z prawem zachowania pracodawcy elementów pozaustawowych, 7) możliwości ustalenia przez Sąd powszechny w świetle art. 51 ust. 3, 5, 6 i 7 pwuKOWR czy i który pracownik, względnie - którzy pracownicy - powinni byli w świetle oceny Sądu otrzymać propozycję zatrudnienia i oparcia orzeczenia na tym ustaleniu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona przeciwna wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania; ewentualnie - o oddalenie skargi kasacyjnej. W zakresie każdego z powyższych wniosków przedstawiono również wniosek o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Nie można jednak

uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571); 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (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 (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z dnia 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504) i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej. Wymóg ten jest uzasadniony publicznymi celami rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi

kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., V CSK 356/07, LEX nr 621243). Ograniczenie się przez skarżącego do pytania nie jest wystarczającym określeniem zagadnienia prawnego, jeżeli zagadnienie prawne nie zostało przedstawione bez odniesienia się do ogólnych problemów interpretacyjnych (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451).

Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego skarżący – opierając wniosek o przyjęcie jego skargi do rozpoznania na przyczynie przyjęcia skargi określonej w przepisie art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. – powinien określić, które przepisy wymagają wykładni, ale także wskazać, na czym polegają poważne wątpliwości związane ze stosowaniem tych przepisów wraz z podaniem doktrynalnego lub orzeczniczego źródła tych wątpliwości (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN 2002 nr 7, s. 10). Konieczne jest opisanie tych wątpliwości, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03, z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Jeżeli zaś skarżący powołuje się na rozbieżności w orzecznictwie sądowym, to zobowiązany jest przytoczyć te rozbieżne orzeczenia Sądów, przy czym musi wykazać, że występująca w nich rozbieżność ma swoje źródło w różnej wykładni przepisu albo wykazać, że wykładnia dokonana przez Sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., II CSK 21/08, LEX nr 794605). Chodzi przy tym o rozbieżności w wykładni przepisu prawa, a nie o rozbieżności w jego zastosowaniu. Ponadto, ze względu na publiczne cele, jakie ma do spełnienia rozpoznanie przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej, skarżący powinien także wykazać celowość dokonania wykładni przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2012 r., III SK 15/12, LEX nr 1228636 oraz z dnia 19 października 2012 r., III SK 13/12, LEX nr 1228618).

Nie istnieje przy tym możliwość stwierdzenia, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa, bądź występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii prawnej prezentowanej przez skarżącego 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).

Uwzględniając przedstawione założenia interpretacyjne należy stwierdzić, że autor rozpatrywanej skargi kasacyjnej nie przedstawia ani istotnego zagadnienia prawnego sprawy w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. ani też potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Wątpliwości skarżącego przedstawione w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie do rozpoznania rozpatrywanej skargi kasacyjnej zostały wyjaśnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (niepublikowany), Sąd Najwyższy uznał, 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 powodem, wyposażony został w uprawnienia odnoszące się do sfery umownej. 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, że celem czynności pełnomocnika jest „uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami Agencji”. Oznacza to, że według ustawy, to nie strony, ale przedstawiciel władzy państwowej ma zajmować się „regulacją” stosunków pracy (zgodnie z art. 49 ust. 7 nadzór nad pełnomocnikiem sprawuje minister). 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 problemów interpretacyjnych, jasno z nich wynika, że „wstąpienie w ogół prawo i obowiązków” obejmuje także roszczenia odszkodowawcze pracowników, których umowy o pracę wygasły. W tym miejscu należy przywołać rozważania Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19 (LEX nr 2685428). Wskazano tam, że w zakresie zastosowania art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej doszło do sukcesji uniwersalnej KOWR po zlikwidowanej Agencji Nieruchomości Rolnych. Chodzi o sukcesję *mortis causa*. Specyfiką tej regulacji ustanawiającej tę sukcesję jest to, że przepis ustawy nie określa ogólnie i generalnie kategorii podmiotów, które podlegają likwidacji, oraz kategorii podmiotów, które stały się następcami prawnym podmiotów podlegających likwidacji, lecz wskazuje konkretny, indywidualnie określony podmiot, który został zlikwidowany (Agencja), i konkretny, indywidualnie określony podmiot (KOWR), który stał się ogólnym następcą prawnym zlikwidowanego podmiotu. Przewidziane w art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej następstwo ogólne KOWR po ANR w zakresie praw i obowiązków należy kwalifikować jako przejście na inną osobę uprawnienia lub obowiązku. Klasyfikacja ta oznacza, że pozwany w zakresie obowiązków – w tym mających podstawę w przepisach prawa pracy - spoczywających na ANR nie może zasłaniać się brakiem legitymacji biernej, czy też skutecznie podnosić, że nie dokonywał czynności rodzących odpowiedzialność.

Także pozostałe kwestie doczekały się już analizy w powoływanym wcześniej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, jak i w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 (niepublikowany), 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 powódek, 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. Płazek, *Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej*, PiZS 2019 nr 2, s. 24 i n.). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny – stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy. Podnosi się też, że skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji. 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). 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” statuuje 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 przewidział 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 powódki stałyby się pracownikami KOWR z mocy prawa (na podstawie art. 23¹ § 1 k.p.).

W powołanych wcześniej judykatach III PK 126/18 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 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 wskazać, że „powinnością Sądu 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.(...)”.

Jeżeli chodzi o kwestię możliwości zastosowania zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.) „...w sprawie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy w sytuacji doboru pracowników do zatrudnienia w nowej jednostce spośród zasobu kadrowego dwóch jednostek, które mają zostać zniesione...” wskazać trzeba, że na podstawie art. 8 k.p. każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. Art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego. Skoro hipotezą normy 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.

Według Sądu drugiej instancji zachowanie strony pozwanej w odniesieniu do powódek było naganne pod względem etycznym, jak również pozwany korzystając z prawa do nieprzedstawienia powódkom propozycji dalszego zatrudnienia wykorzystał to prawo sprzecznie z jego społeczno – gospodarczym przeznaczeniem. Zachowanie strony pozwanej świadczy o przedmiotowym potraktowaniu powódek, arbitralnej decyzji o nieprzedstawieniu propozycji zatrudnienia i wykorzystaniu przepisów w celu rozwiązania stosunku pracy na czas nieokreślony w sposób budzący sprzeciw, niesprawiedliwy. Powódki w dacie nieprzedstawienia im propozycji zatrudnienia i ziszczenia się skutku w postaci wygaśnięcia stosunku pracy pozostawały w wieku przedemerytalnym określonym w art. 39 k.p. Niezłożenie powódkom propozycji dalszej pracy należało ocenić jako wykorzystanie prawa w sposób spreczny z celami wprowadzanej reformy (wszak nie chodziło w niej o pozbywanie się doświadczonych pracowników w sposób zupełnie arbitralny), jak i za zachowanie sprzeczne ze społecznym poczuciem sprawiedliwości, z zasadami poszanowania godności pracowniczej i równego traktowania pracowników będących w tożsamej sytuacji. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 czerwca 2003 r. (I PK 273/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 279) wśród zasad współżycia społecznego jakie winien respektować pracodawca wymienił zasady uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika. Właśnie takie zasady powinien brać pod uwagę także pozwany decydując się na nieprzedstawienie powódkom propozycji pracy zważywszy na ich dotychczasową nienaganną, wieloletnią pracę, w tym również uwzględniając fakt, iż to właśnie wobec takich osób państwo stwarza ochronę z uwagi na wiek.

Analizą interpretacyjną przepisu art. 386 § 6 k.p.c. Sąd Najwyższy zajmował się wielokrotnie między innymi w orzeczeniach powołanych w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie do rozpoznania rozpatrywanej skargi kasacyjnej. Skarżący nie przedstawił przekonującej argumentacji wykazującej, że w sprawie rzeczywiście występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące powołanego przepisu prawa w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. (pkt 1.). Rozstrzygnięcie zawarte w pkt 2. niniejszego postanowienia ma podstawę w art. 98 § 1 i § 3 k.p.c.