



Sygn. akt III PSKP 42/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa S.J.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.
o odszkodowanie i inne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 listopada 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 18 czerwca 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok w punktach II i IV i sprawę w tym
zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w L. do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z 18 czerwca 2019 r. oddalił apelację
pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. od wyroku Sądu

Rejonowego w L. z 13 grudnia 2008 r., zasądzającego powodowi S.J. 1.027,29 zł z odsetkami tytułem dodatkowego wynagrodzenia i zmienił ten wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda 5.136,47 zł tytułem odprawy emerytalnej, oddalając apelację powoda w pozostałej części, czyli co do wyższej odprawy emerytalnej na podstawie § 14 ust. 2 regulaminu wygradzania i co do odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie § 15 regulaminu wynagradzania.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód był zatrudniony w Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w L., ostatnio na stanowisku inspektora w sekcji organizacyjno - prawnej od 1 września 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Oprócz wynagrodzenia za pracę przysługiwały mu nagrody uznaniowe za osiągnięcia w pracy w wysokości ustalonej indywidualnie. Zgodnie z regulaminem wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych z 3 września 2007 r., na podstawie § 14 ust. 1 i 2; tj. ust. 1. - pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługiwała odprawa pieniężna na podstawie art. 92¹ § 1 kodeksu pracy; ust. 2. - pracownikowi, o którym mowa w ustępie 1, który rozwiąże stosunek pracy na podstawie porozumienia stron lub za wypowiedzeniem stosunku pracy przez pracownika, najpóźniej w okresie 3 miesięcy od dnia nabycia uprawnień rentowych lub emerytalnych - zwiększa się odprawę pieniężną w zależności od stażu pracy o 500% w przypadku 30 lat stażu pracy. W myśl § 15 ust. 1 i 2 regulaminu wynagradzania pracowników A. z dnia 3 września 2007 r., w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowiska pracy przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego.

W związku ze zniesieniem z dniem 31 sierpnia 2017 r. Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego i utworzeniem z dniem 1 września 2017 r. Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa stosunek pracy łączący dotychczasowych pracowników Agencji, w tym powoda (w związku z niezaproponowaniem w terminie do dnia 31 maja 2017 r. zatrudnienia w nowo

utworzonej jednostce) – wygaś. W [...] Oddziale KOWR, obejmującym całość zadań ANR oraz część zadań ARR wygaszenie stosunku pracy objęło 29 pracowników, spośród dotychczas zatrudnionych 98 osób. Informacja o planowanych zmianach była dostępna dla pracowników ANR. Pracownicy, którym nie zostało zaproponowane zatrudnienie zostali o tym fakcie powiadomieni przez dyrektora oddziału. Pełnomocnik Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi do spraw utworzenia KOWR w osobie Z.B. zlecił dyrektorowi generalnemu, aby na poziomie oddziałów terenowych została sporządzona lista pracowników z uwzględnieniem: imienia, nazwiska, wykształcenia, wieku, wykształcenia dodatkowego, stażu pracy ogółem, stażu pracy w ANR, wynagrodzenia i uwag, która miała następnie posłużyć pełnomocnikowi do wytypowania spośród dotychczasowych pracowników Agencji – pracowników KOWR.

Na poziomie ANR Oddział Terenowy w L. za sporządzenie listy odpowiadał A.K. zajmujący się sprawami kadrowymi. Lista została sporządzona na podstawie akt osobowych, według stanu na dzień 1 marca 2017 r. Główny Specjalista opracowując listę, według narzuconych z góry wytycznych w kolumnie zatytułowanej „Uwagi” zawarł informacje dotyczące ochrony pracowniczej, np.: ochrony w okresie przedemerytalnym, ochrony osób w trakcie rodzicielstwa. W opracowanej liście pod pozycją nr 18 widniały dane dotyczące powoda, uwzględniające w kolumnie zatytułowanej „Uwagi” - przedemerytalną ochronę pracownika oraz jego lekki stopień niepełnosprawności. Pracownicy nie byli informowani o sporządzeniu takiej listy. W zestawieniu ujęte były także dane dotyczące aktualnego stanowiska pracy z wyłączeniem historii zatrudnienia. W toku podjętych w związku z utworzeniem w miejsce m.in. ANR– KOWR pełnomocnik Z.B. po otrzymaniu listy dotychczasowych pracowników A., kierując się limitem dostępnych środków na wynagrodzenia w ramach sporządzonego projektu finansowego ustalił listę pracowników, którym zamierzał złożyć propozycję zatrudnienia w KOWR w terminie do 31 maja 2017 r. W celu proponowania zatrudnienia wskazanym przez pełnomocnika pracownikom oraz do doręczeń propozycji warunków zatrudnienia i odbioru oświadczeń o przyjęciu, bądź odmowie przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia, albo też – jedynie do doręczenia takich propozycji i odbioru oświadczeń - ustanowił swoich pełnomocników. Dla

wykonywania wskazanych czynności pełnomocnikami w obszarze działania oddziału terenowego ANR z siedzibą w L. ustanowił K.C. i W.S.. K.C. działając z umocowania Z.B., odbył rozmowę z powodem, w której poinformował o niewytypowaniu go do dalszego zatrudnienia w KOWR. W trakcie rozmowy powód wspominał o obejmującej go ochronie emerytalnej i prosił o pozostanie w pracy przynajmniej do października 2017 r., kiedy to nabędzie uprawnienia emerytalne, jednakże jak wskazał K.C., to nie w jego gestii pozostawało podejmowanie decyzji o zatrudnieniu w K.OWR. Rola dyrektorów oddziałów została zmarginalizowana do informowania pełnomocnika o realnych możliwościach realizacji zadań nowo tworzonej jednostki.

W dniu 1 października 2017 r. powód nabył uprawnienia do świadczenia emerytalnego. W okresie 5 lat przed wygaśnięciem stosunku pracy, powód nagrodę uznaniową otrzymał w 2015 i 2016 r. Przełożony nie miał do powoda żadnych zarzutów. W ocenie wcześniejszego przełożonego, powód był bardzo dobrym pracownikiem, terminowo i należycie wykonywał swoje obowiązki oraz miał duże doświadczenie zawodowe i przygotowanie teoretyczne.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo tylko do kwoty 1.027,29 zł tytułem nagrody wskazując w uzasadnieniu na dyskryminację. Powód wykazał, iż swoje obowiązki zawodowe wykonywał sumiennie. Przełożony oceniał powoda jako dobrego pracownika. Pracodawca nie przyznając powodowi nagrody za 2017 r. kierował się faktem niezłożenia mu propozycji dalszego zatrudniania w KOWR. Wobec tego Sąd zasądził od pozwanego, który z mocy ustawy przejął majątek oraz część pracowników zlikwidowanej Agencji Nieruchomości Rolnych w W. Oddziału Terenowego w L., na rzecz powoda kwotę odszkodowania, która winna oscylować w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i stanowić rekompensatę za nie otrzymanie nagrody.

W pozostałym zakresie powództwo nie było zasadne i podlegało oddaleniu. Wygaśnięcie stosunku pracy powoda, następujące w drodze *lex specialis*, nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa. Regulacja art. 51 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KOWR jest przykładem określonych w przepisach szczególnych przypadku wygaśnięcia umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę należy odróżnić od

wygaśnięcia stosunku pracy z mocy samego prawa. Taki skutek spełnił się w przypadku stosunku pracy powoda na podstawie art. 51 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KOWR. Stosunek pracy powoda, wobec nieprzedstawienia mu propozycji zatrudnienia w nowotworzonym KOWR wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 r. Wygaszenie stosunku pracy z mocy ustawy, jest niezależne od woli stron (odmiennie jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę) i nie podlega ocenie przez pryzmat jej przyczyny, ponieważ przyczyna zakończenia stosunku pracy nie leży ani w sferze decyzji pracodawcy ani pracownika. Nie był również zależny od pracodawcy powoda dobór pracowników, którym nie przedstawiono propozycji zatrudnienia w KOWR, a ich stosunki pracy wygasły z mocy samego prawa. Wobec zasadniczych różnic pomiędzy instytucjami rozwiązania umowy o pracę oraz wygaśnięcia stosunku pracy z mocy samego prawa, Sąd doszedł do przekonania, iż powód nie spełniał kryteriów do nabycia uprawnień do świadczeń na podstawie § 15 ust. 1 oraz § 14 ust. 1 i 2 regulaminu wynagradzania. Postanowienie regulaminu z § 15 ust. 1 nie ma zastosowania do powoda, bowiem nie doszło do rozwiązania umowy o pracę powoda bez wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Nie znajduje również zastosowania § 14 ust. 1 i 2 regulaminu, w którym mowa o pracowniku, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, oraz który rozwiąże stosunek pracy na podstawie porozumienia stron lub za wypowiedzeniem stosunku pracy przez pracownika najpóźniej w okresie 3 miesięcy od dnia nabycia uprawnień rentowych lub emerytalnych. Ponadto jak wynika z przedstawionej decyzji ZUS z 2 października 2017 r. o przyznaniu emerytury powód uprawnienia do emerytury uzyskał z dniem 1 października 2017 r., a więc już po wygaszeniu stosunku pracy. W dacie wygaszenia stosunku pracy, tj. 31 sierpnia 2017 r. nie spełniał warunków wskazanych w § 14 ust. 1 i 2 regulaminu. Z tych względów Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy w L. oddalił apelację pozwanego i zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda 5.136,47 zł tytułem odprawy emerytalnej a dalej idącą apelację powoda oddalił. Sporne były roszczenia określone w § 14 (odprawa emerytalna) oraz w § 15 (odszkodowanie) regulaminu wynagradzania. Sąd Okręgowy stwierdził naruszenie § 14. Sąd

Rejonowy nie dostrzegł, że § 14 ust. 1 oraz ust. 2 regulaminu stanowią oddzielne przesłanki nabycia odprawy. W przypadku powoda zastosowanie ma § 14 ust. 1 regulaminu, który odsyła do art. 92¹ k.p. Przepis ten nie uzależnia przyznania odprawy od sposobu ustania stosunku pracy. Prawo do odprawy uzasadnia związek funkcjonalny pomiędzy nabyciem uprawnień emerytalnych przez powoda a wygaśnięciem stosunku pracy. Ustanie zatrudnienia spowodowało, że złożył wniosek o emeryturę 29 września 2017 r. Na podstawie § 14 ust. 1 regulaminu w związku z art. 92¹ k.p. powód ma prawo do odprawy emerytalnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5.136,47 zł. Niezasadne było roszczenie o odprawę w kwocie 30.818,82 zł, czyli zwiększonej o 500% podstawy wymiaru odprawy stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie. Nie miał zastosowania § 14 ust. 2 regulaminu. Przepis ten pozwala na zwiększenie odprawy emerytalnej wyłącznie w sytuacji, gdy stosunek pracy zostanie rozwiązany na podstawie porozumienia stron lub za wypowiedzeniem stosunku pracy przez pracownika najpóźniej w okresie 3 miesięcy od dnia nabycia uprawnień rentowych lub emerytalnych. Nie obejmuje więc sytuacji powoda, którego stosunek pracy wygał na podstawie przepisów szczególnych.

Powód niezasadnie domagał się odszkodowania na podstawie § 15 regulaminu wynagradzania. Odszkodowanie w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia przysługiwało określonym pracownikom, w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy przewidzianych w odrębnych przepisach. Przyczyn dotyczących pracodawcy nie można jednak utożsamiać z wygaśnięciem stosunku pracy. Treść § 15 regulaminu wynagradzania wyraźnie odnosi się do sytuacji rozwiązania stosunku pracy, przez co nie znajduje zastosowania przy wygaśnięciu stosunku pracy.

Apelacja pozwanego nie była zasadna. Prawo do nagrody uzasadniały zasady jej przyznawania ustalone przez pracodawcę. Nie istniała konieczności wykazania nierównego traktowania powoda.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie:

I. prawa materialnego poprzez niewłaściwą wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie:

a) art. 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p. i art. 63 k.p. w zw. z art. 51 ust. 3 i ust. 7 oraz art. 51 ust. 6 oraz w zw. z art. 46 ust. 1 ustawy z 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (pwKOWR), nadto art. 63 k.p. w zw. z art. 60 k.c. w zw. z art. 95 § 1 i § 2 k.c. w powiązaniu z art. 51 ust. 3, ust. 6 i ust. 7 pwKOWR, poprzez przyjęcie, że:

- sąd pracy nie jest uprawniony i nie może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) oraz wiążących zasad Konstytucji RP (art. 2, art. 24, art. 32, art. 45, art. 60 oraz art. 87 i art. 91 ust. 2) w sytuacji, gdy skutek wygaśnięcia przewiduje ustawa szczególna;

- przyjęcie, że w sytuacji nieprzedstawienia pracownikowi propozycji pracy w KOWR ma miejsce wygaśnięcie stosunku pracy z powodem w sytuacji, gdy skutek prawny takiego zdarzenia uwarunkowany został czynnością działającego w imieniu i na rzecz pracodawcy Pełnomocnika do sprawy utworzenia KOWR – art. 49 ust. 1 pwKOWR, a pełnomocnik ten uprawniony był do przedstawienia w terminie do 31 maja 2017 r. propozycji zatrudnienia; wobec decyzji o nie przedstawieniu proponowanego zatrudnienia powodowi umowa z powodem wygasła – art. 51 ust. 3 w zw. z art. 51 ust. 7 pkt 3; art. 51 ust. 7 w zw. z art. 51 ust. 3 ustawy pwKOWR;; art. 63 k.p. w zw. z art. 67 k.p.;

b) postanowień wiążącego pracodawcę Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych, stanowiącego załącznik do zarządzenia nr (...)1 Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych. z 13 września 2007 r. w brzmieniu nadanym zarządzeniem nr (...)2 Prezesa ANR z 21 lutego 2013 r. - § 15 ust. 2 Regulaminu w zw. z art. 9 k.p. oraz w powiązaniu z art. 23¹ k.p. oraz art. 8 k.p., art. 2 i art. 24 Konstytucji RP, a także w powiązaniu z postanowieniami dyrektywy Rady (...) w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów – art. 3.1 (dyrektywa „transferowa”) z pominięciem przy wykładni tych przepisów prawa;

- niewłaściwej wykładni w zakresie w jakim wiążące Sąd przepisy prawa w tym przepisy Konstytucji RP (art. 2, art. 24), a także postanowienia dyrektywy transferowej (prawo Unii Europejskiej) zapewniają ochronę praw przyznanych już jednostce oraz podlegających takiej ochronie w przypadku likwidacji pracodawcy;

c) postanowieniem wiążącego pracodawcę Regulaminu wynagradzania (jw.) - § 14 ust. 2 w zw. z art. 23¹ k.p. oraz art. 8 k.p., art. 2 i art. 24 Konstytucji RP poprzez przyjęcie, że w okolicznościach sprawy nie mają zastosowania wobec powoda ponieważ „nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem w okolicznościach wskazanych ww regulaminem”;

- pominięcie przy wykładni postanowień Regulaminu regulacji wynikających z przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (...);

d) art. 91 ust. 1 i 2 Konstytucji RP w zw. z art. 9 Konstytucji RP w zw. z dyrektywą Rady (...) (jw.) – art. 3.1 poprzez niezastosowanie oraz pominięcie, że w okolicznościach sprawy mają zastosowanie także przepisy prawa wynikające z ratyfikowanej umowy międzynarodowej, a postanowienia te odnoszą się do wykładni praw nabytych przez powoda oraz oceny jego uprawnień objętych żądaniem pozwu w tej sprawie, natomiast za dopuszczalnością stosowania tego prawa przemawia konieczność pro unijnej wykładni przepisów prawa krajowego (w tym art. 46 ust. 1 pkKOWR);

e) art. 2, art. 24, art. 32, art. 45, art. 60 Konstytucji RP w zw. z art. 87 oraz art. 91 ust. 2 Konstytucji RP oraz w zw. z art. 67 k.p., art. 63 k.p., art. 56 § 1 k.p. i art. 8 k.p. i art. 8 k.p. oraz art. 2 i art. 24 w zw. z art. 65 k.c. a także w zw. z powołanymi postanowieniami regulaminu wynagradzania - § 14 ust. 2 oraz § 15 ust. 2 Regulaminu wynagradzania w zw. z art. 9 k.p. oraz w powiązaniu z art. 23¹ k.p. oraz art. 8 k.p.;

h) art. 23¹ k.p. oraz art. 8 k.p., art. 2 i art. 24 Konstytucji RP przy wykładni obowiązujących pracodawcę postanowień regulaminu wynagradzania i dalej nieuprawnioną ocenę, iż nie mają one zastosowania w tej sprawie ponieważ „nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy”; - przyjęcie przez Sąd, bez uprzedniej analizy powołanych przepisów prawa, że przyczyna zakończenia stosunku pracy „nie leży

w sferze decyzji pracodawcy” ani pracownika (...); nie był również zależny od pracodawcy powoda dóbr pracowników, którym nie przedstawiono propozycji zatrudnienia w KOWR, a ich stosunki wygasły z mocy prawa na podstawie art. 51 ust. 7 pwK.; - niezastosowanie przepisów art. 23¹ k.p. oraz powołanych przepisów Konstytucji w zw. z art. 49 ust. 1, art. 51 ust. 7 i 51 ust. 6 ustawy pwKOWR oraz w zw. z art. 46 ust. 1 ww ustawy pwKOWR statuujących wprost zasadę kontynuacji dotychczasowego podmiotu prawnego: pominięcie przez Sąd z naruszeniem wskazanych przepisów prawa czy dla oceny skutków prawnych – art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy pwKOWR istotnym pozostaje także ocena czy pozwany pracodawca, wykorzystując ww przepis prawa działał z sposób zgodny z celem regulacji zawartej w tym przepisie oraz zasadami współżycia społecznego tym samym oceny przez Sąd by przyjęta wobec powoda instytucja wygaśnięcia stosunku pracy stanowiła nadużycie prawa (art. 8 k.p.); -niezastosowanie i pominięcie art. 23¹ k.p. w powiązaniu z art. 46 ust. 1 oraz art. 51 ust. 6 i art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy pwKOWR w zw. z pominięciem, że w przypadku likwidacji pracodawcy w okolicznościach wskazanych w ustawie stosunki pracy z zatrudnionymi u niego pracownikami mogą być kontynuowane u pracodawcy będącego jego następcą prawnym (art. 46 ust. 1), co ma miejsce wprost w odniesieniu i wobec pracowników, którzy złożyli oświadczenie o przyjęciu zaproponowanych warunków zatrudnienia i stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR (art. 51 ust. 6 pwKOWR), a likwidacja pracodawcy nie jest wszakże zdarzeniem prowadzącym do ustania stosunku pracy, zwłaszcza że w okolicznościach sprawy ustalonych przez Sąd, gdzie pracodawca bądź (działający w jego imieniu i na jego rzecz) Pełnomocnik władny był do złożenia także propozycji powodowi do 31 maja 2017 r., a powód taką deklarację kontynuowania zatrudnienia do dnia nabycia uprawnienia do emerytury złożył wobec pracodawcy; - niezastosowanie art. 23¹ k.p. w sposób powiązany z powołanymi przepisami art. 51 ust. 7 pkt 3 pwKOWR w zw. z art. 65 k.c. oraz art. 63 k.p. oraz w powiązaniu z art. 8 k.p., art. 2, art. 24 Konstytucji w związku z art. 51 ust. 7 i 51 ust. 6 ustawy pwKOWR oraz art. 46 ust. 1 ustawy pwKOWR.

II. przepisów postępowania:

1) art. 387 § 2 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 9 k.p. oraz art. 87 w zw. z art. 91 ust. 2 Konstytucji RP poprzez uchybienie procesowe pozostające w tym przypadku w związku z błędną kwalifikacją prawną przyjętą jako podstawa prawna rozstrzygnięcia i uchybienie stwierdzenia przez Sąd wiążącej treści prawa obcego, mającego pierwszeństwo zastosowania w niniejszej sprawie i w rezultacie doprowadzenie do nieprawidłowych ustaleń prawnych w tej sprawie wskazanych w pisemnym uzasadnieniu Sądu II instancji. Dotyczy to: a) postanowień wiążącej Sąd dyrektywy Rady (...) – art. 3.1 (...); b) Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności w zw. z art. 91 ust. 2 Konstytucji RP poprzez uchybienie zasadzie pierwszeństwa stosowania Konwencji, co znajduje wyraz w odniesieniu do braku oceny przez Sąd naruszenia wobec powoda względem zasady równości praw oraz zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu gwarantowanej w postanowieniach Konwencji; brak odniesienia sytuacji powoda, gdzie bezspornie wobec nieprzedstawienia powodowi propozycji zatrudnienia, oraz nie wykazania przez pracodawcę obiektywnie i rozsądnie uzasadnionej przyczyny usprawiedliwiającej różnicowanie sytuacji pracowników ANR wobec których taka propozycja została przedstawiona ocenę czy takie działanie bądź zaniechanie ze strony pracodawcy stanowić może dyskryminację powoda, w tym z uwagi na wiek powoda i naruszenie zasady równości; 2) art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 32 Konstytucji oraz art. 11² oraz 11³ k.p. a także w związku z prawem pierwotnym i wtórnym Unii Europejskiej, w tym pominięcie art. 288, art. 157 samodzielnie oraz w powiązaniu z art. 45 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (...) gdzie poprzez nie odniesienie sytuacji powoda i braku oceny prawnej roszczeń powoda w powiązaniu i w odniesieniu do zasady równego traktowania i dyskryminacji określonej w powołanych przepisach, pomimo akcentowanej w orzecznictwie zasady respektowania norm prawnych określających te zasady (równego traktowania i niedyskryminacji pracowników, w tym także z uwagi na wiek) brak jest wykładni i oceny prawnej sytuacji powoda przez Sąd zarówno w I jak i II instancji w odniesieniu do wskazanych okoliczności przez zastosowanie wiążących Sąd w tym względzie przepisów.

Powód wniósł o uchylenie orzeczenia oddalającego pozostałą część jego apelacji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany w odpowiedzi wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej. Zarzucił, iż powód nie dochodził roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy. W terminie z art. 264 k.p. nie odwołał się do sądu pracy. Nie kwestionował prawidłowości wygaśnięcia stosunku pracy. Roszczenia wywodzi z § 14 i § 15 regulaminu wynagradzania, stąd liczne zarzuty są bezprzedmiotowe, bowiem nie pozostają w związku z roszczeniami będącymi przedmiotem sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonej części wyroku i przekazanie sprawy do rozpoznania.

Sąd powszechny rozstrzygnął, iż o oddaleniu żądania wyższej odprawy emerytalnej na podstawie § 14 ust. 2 regulaminu wynagradzania i odszkodowania na podstawie § 15 tego regulaminu decyduje wygaśnięcie stosunku pracy powoda.

Zasadne są zarzuty powoda, iż w sprawie nie można było poprzestać na „ustawowym” wygaśnięciu stosunku pracy.

1. Wpierw, wobec zarzutu pozwanego odwołującego się do terminu z art. 264 k.p., należy stwierdzić, że powód może dochodzić spornych roszczeń po terminie zakreślonym w tym przepisie. Art. 264 k.p. ma zastosowanie do roszczeń związanych z wygaśnięciem stosunku pracy, określonych w ustawie (wyroki Sądu Najwyższego z 19 lutego 2009 r., II PK 173/08, z 17 listopada 2010 r., I PK 77/10). W przedmiotowej sprawie nie chodzi o roszczenia ustawowe ograniczone terminem z art. 264 k.p. Przedmiotem sporu są roszczenia określone w regulaminie wynagradzania, a więc inne niż określone w ustawie, jako przysługujące pracownikowi w związku z zasadnym zakwestionowaniem wygaśnięcia stosunku pracy – art. 67 k.p. Dochodzenie roszczeń powoda ogranicza termin materialny przedawnienia z art. 291 § 1 k.p., a nie termin materialny z art. 264 k.p. Także dlatego, że podstawą zakwestionowania wygaśnięcia stosunku pracy i dochodzenia spornych roszczeń są przepisy o nierównym traktowaniu i dyskryminacji - zob. uchwałę składu powiększonego Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r., III PZP

3/16. W sprawie nie ma więc zastosowania wykładnia przyjęta w wyrokach Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 i z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11.

2. Ocena czy sporne roszczenia są zasadne należy do sądu powszechnego. Sąd Najwyższy nie powinien wyprzedzać swoją oceną rozstrzygnięcia Sądu powszechnego w tym zakresie. Niemniej nie można nie zauważyć, iż Sąd Najwyższy zajmował się prawem do odszkodowania na podstawie § 15 regulaminu wynagradzania w podobnych sprawach przeciwko pozwanemu i orzekał korzystnie dla pracowników. Stwierdził, że wygaśnięcie stosunku pracy wskutek niezaproponowania nowych warunków zatrudnienia pracownikowi Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego (art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, Dz.U. z 2017 r., poz. 624) należy uznać za przyczynę leżącą po stronie pracodawcy i prowadzącą faktycznie do rozwiązania stosunku pracy – wyroki z 12 sierpnia 2020 r., II PK (...) i z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 2/21. Sprawa wymaga indywidualnego rozpoznania. Odnosi się to również do żądania wyższej odprawy emerytalnej. Odprawę warunkuje spełnienie określonych przesłanek opisanych w § 14 ust. 2 regulaminu wynagradzania.

3. Punktem wyjścia dla oceny roszczeń powoda z § 14 i § 15 regulaminu wynagradzania jest ustanie stosunku pracy, co prowadzi do zasadniczej kwestii w sprawie, czyli czy powód zasadnie kwestionuje wygaśnięcie stosunku pracy jako podstawę zakończenia jego zatrudnienia. Odpowiedź powinna być pozytywna. Wynika z dotychczasowego orzecznictwa Sąd Najwyższego – wyroki z 26 września 2019 r., III PK 126/18, z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18. Obecny skład podziela tę wykładnię prawa. Rozstrzygnięto, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624), 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 uzasadnieniu trafnie wskazano, że *wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna. W ustawie wprowadzającej, owym zdarzeniem jest "niezaproponowanie*

zatrudnienia". Zostało ono przeciwstawione czynności prawnej jaką jest "zapropozowanie zatrudnienia". Zależność ta w oczywisty sposób kłóci się z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie zatrudnienia), to logiczne jest, że jego zaistnienie nie może być uzależniane od dokonania takiej czynności. Prowadzi to do wniosku, że ustawodawca w art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej posłużył się mechanizmem, który nijak się ma do jej logiczno-formalnego wzorca (...). Z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej wynika, że o losie umowy o pracę powoda miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR (...). Przyjęte w ustawie "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. Wówczas podstawą roszczeń pracownika jest art. 67 k.p. i w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy art. 56-61 k.p. (...). Pracownik, któremu nie zaproponowano zatrudnienia ma prawo dochodzić przed sądem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy, po drugie, przesłanką tego roszczenia jest nie tylko formalne nieziszczenie się okoliczności warunkującej wygaśnięcie zobowiązania pracowniczego, ale również to, że niezaproponowanie mu zatrudnienia nie było podyktowane motywem sprzecznym z zakazami z art. 11² i art. 11³ k.p.

4. Można dodać, że skoro pracownik w opisanej sytuacji ma prawo do odszkodowania ustawowego, to może mieć również prawo do świadczeń zależnych od zakończenia zatrudnienia w związku z ustaniem zatrudnienia niezgodnie z prawem o rozwiązywaniu umów o pracę. Innymi słowy, skoro pracownikowi przysługuje zwykle odszkodowanie, to również nie są wyłączone świadczenia dalsze, czyli na podstawie regulaminu wynagrodzenia, zwłaszcza gdy przesłanką materialną ma być także nierówne traktowanie i dyskryminacja. Jak zauważono w sprawie III PK 126/18, *gdyby ustawodawca nie sięgnął po metodologicznie wątpliwy mechanizm "wygaszania" umów o pracę, to powód stałby się pracownikiem KOWR z mocy prawa (na podstawie art. 23¹ § 1 k.p.)*.

Już w pozwie i potem w apelacji powód zarzucał naruszenie przepisów o nierównym traktowaniu oraz o zakazie dyskryminacji. Do tych przepisów powraca w skardze kasacyjnej i takie jest materialne uzasadnienie jego żądań. Ponadto to sąd powszechny decyduje o prawie materialnym (*iura novit curia*). Znaczenie mają niewątpliwie regulacje regulaminu wynagradzania co do spornego odszkodowania i wyższej odprawy.

W świetle wskazanych wyroków formalne „wygaśnięcie” zatrudnienia nie znosi roszczeń wynikających z rozwiązania stosunku pracy. Podstawą mogą być przepisy o zakazie nierównego traktowania i dyskryminacji w sytuacji, gdy powód nie otrzymał propozycji dalszego zatrudnienia, o które wystąpił, wskazując na bliskie przejście na emeryturę i przedemerytalną ochronę zatrudnienia z racji wieku emerytalnego.

Już wcześniej podkreślono, że sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego – wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2009 r., II PK 58/09. Zasadny jest zatem zarzut materialny skargi, który wymaga od sądu pracy kontrolowania przyczyn niezaproponowania powodowi dalszego zatrudnienia i doboru do zwolnienia w aspekcie przestrzegania zasady równości i niedyskryminacji – art. 11² i 11³ k.p., a także zasad z art. 8 k.p. Stanowi to podstawę i punkt wyjścia do oceny spornych roszczeń powoda z § 14 i § 15 regulaminu.

5. Sąd powszechny wobec akceptacji wygaśnięcia stosunku pracy zakończył sprawę. Z tej przyczyny nie przeprowadził dalszej analizy prawa w sytuacji, gdy nie doszło do wygaśnięcia, lecz do rozwiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy nie może podjąć się wydania wiążącej wykładni § 15 ust. 2 i § 14 regulaminu wynagradzania, gdyż wyprzedziłby i zastąpiłby wymagane rozstrzygnięcie sprawy przez Sąd powszechny. Analiza i ocena zasadności roszczeń należy do sądu powszechnego, wypowiedź Sądu Najwyższego nie może w tym zakresie być niezgodna z zasadą rozpoznania sprawy przez Sąd powszechny (zasadą instancyjności postępowania).

Porządku tego – w sytuacji porzestania na wygaśnięciu stosunku pracy w dotychczasowym postępowaniu – nie zmieniają dalsze zarzuty skarżącego, czyli

naruszenia art. 91 ust. 1 i 2 w zw. z art. 9 Konstytucji w związku z art. 3 dyrektywy Rady (...) i przepisami (?) Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, a także art. 288 oraz w powiązaniu z art. 45 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, ponadto art. 2, 24, 32, 45, 60 w zw. z art. 87 i art. 91 ust. 2 Konstytucji w zw. z dalszymi przepisami prawa materialnego wskazanym w skardze (...), z oceną, że uzasadniają rozstrzygnięcie o rozwiązaniu stosunku pracy a nie wygaśnięciu stosunku pracy, co stanowi tylko podstawę do dalszej oceny, bowiem powód nie dochodzi świadczeń ustawowych (np. z art. 56 § 1 k.p.), lecz szczególnych z regulaminu wynagradzania.

W takim przypadku, to Sąd powszechny musi rozstrzygnąć czy przyczyna zakończenia stosunku pracy leżała w sferze decyzji pracodawcy i czy doszło do naruszenia przepisów o równym traktowaniu, w tym w zakresie doboru do dalszego zatrudnienia, zważając na indywidualną sytuację powoda przed emeryturą, który – wedle ustaleń – złożył deklarację kontynuowania zatrudnienia do dnia nabycia uprawnienia od emerytury, a więc również ze względu na zarzut dyskryminacji ze względu na wiek powoda. Analiza w tym zakresie może nie mieć samodzielnego znaczenia, gdyż przedmiotem sporu są szczególne świadczenia, wynikające z regulaminu wynagradzania, dlatego to przepisy regulaminu § 14 i § 15 stanowią zasadniczą materialnoprawną podstawę roszczeń.

Ocena zarzutów materialnych przenosi się na ocenę zarzutów procesowych skargi, które dotyczą w istocie art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. Przepis określający wymagania dla uzasadnienia wyroku nie jest jednak płaszczyzną prawną do podważania podstawy materialnej rozstrzygnięcia, a w tym przypadku zarzutu pominięcia przez Sąd określonych przepisów. Sąd powszechny nie powołał wskazanych w zarzucie przepisów, gdyż ich nie stosował albo uznał, iż nie uzasadniają dalej idącego żądania powoda, wobec przyjęcia, że sprawę rozstrzyga stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy.

Z tych motywów orzeczono jako w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.).