

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan (spr.)
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SR del. Krzysztof Kopciewski
Protokolant:	st.sekr.sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa G. R.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi (...) w W.

o świadczenie odszkodowawcze

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 19 marca 2018 roku sygn. akt VIII P 1055/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od G. R. na rzecz Krajowego Ośrodka (...) w W. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 256/18

## UZASADNIENIE

### 1. *stanowiska stron*

G. R. pozwem z 18 października 2017 r. (data nadania w placówce pocztowej) wniosła o zasądzenie na jej rzecz od Krajowego Ośrodka (...) w W. świadczenia odszkodowawczego w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia tj. (...) zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 września 2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych.

Krajowy Ośrodek (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### 2. *wyrok Sądu I instancji*

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 19 marca 2018 r. powództwo oddała oraz odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

### **3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego**

G. R. była zatrudniona w Agencji (...) Oddziale Terenowym w W. od 1 stycznia 2013 r. na podstawie kolejno zawieranych czasowych umów o pracę, a od 7 lipca 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku specjalisty w sekcji gospodarowania zasobem.

W Agencji (...) obowiązywał Regulamin wynagradzania pracowników Agencji (...), określający zasady wynagradzania oraz przyznawania świadczeń związanych z pracą. Paragraf 15 tego regulaminu przewidywał, że pracownikom agencji, zatrudnionym na stanowiskach innych, niż wymienione w ust. 1 (prezes, wiceprezes, główny księgowy) w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego i przysługuje ono niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) , z dniem 1 września 2017 r. została zniesiona Agencja (...) (art. 45 ustawy), w której prawa i obowiązki wstąpił Krajowy Ośrodek (...) (art. 46). Na mocy art. 49 powołano pełnomocnika, którego celem było zorganizowanie (...), m.in. w zakresie zapewnienia kadry pracowniczej, bowiem posiadał on umocowanie do podejmowania czynności związanych z uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami (...). Pełnomocnik był obowiązany do 31 maja 2017 r. zaproponować na piśmie zatrudnienie w (...) pracownikom zniesionej (...), po czym pracownicy mieli w ciągu miesiąca od otrzymania propozycji złożyć oświadczenia o przyjęciu albo odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia (art. 51 ust. 3, 5). Na skutek powyższego, stosunki pracy pracowników (...), którzy odmówili przyjęcia nowych warunków, nie złożyli w terminie oświadczenia lub też jeżeli w terminie do 31 maja 2017 r. nie zostało im zaproponowane zatrudnienie, jak to miało miejsce w przypadku G. R. – wygasły. Ustawa przewidywała wypłatę do 31 sierpnia 2017 r. odprawy pieniężnej ustalonej na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w przypadku wygaśnięcia lub wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z dotychczasowymi pracownikami Agencji (...) i Agencji (...), o której mowa w art. 51 ust. 9 i 10 ustawy z 10 lutego 2017 r.

Pismem z 28 sierpnia 2017 r. G. R. wystąpiła do Dyrektora Oddziału Terenowego Agencji (...) w W. o wypłacenie świadczenia odszkodowawczego w wysokości trzykrotności zasadniczego miesięcznego wynagrodzenia, przysługującego jej na mocy § 15 ust. 2 regulaminu wynagradzania. W odpowiedzi na to pismo Krajowy Ośrodek (...) wskazał, że brak jest podstaw do wypłaty świadczenia odszkodowawczego, z uwagi na to, że § 15 regulaminu wynagradzania nie znajduje zastosowania do wygaśnięcia stosunku pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto G. R. za ostatnie 3 miesiące zatrudnienia wynosiło (...) zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności złożonych do akt niniejszej sprawy dokumentów oraz akt osobowych powódki, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, wobec czego Sąd uznał je za wiarygodne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie powyższych ustaleń faktycznych.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron, bowiem przeprowadzenie tego dowodu w sytuacji, gdy wszystkie okoliczności na które dowód ten zgłoszono, nie były kwestionowane przez pozwanego, byłoby zbędne.

### **4. ocena prawna Sądu I instancji**

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd Rejonowy zauważył, że stan faktyczny w niniejszej sprawie nie był sporny pomiędzy stronami, które z tożsamyh okoliczności faktycznych wywodziły odmienne zapatrywania prawne.

Bezsporne było, że powódka była pracownikiem Agencji (...). Na podstawie ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) (Dz. U. z 2017 r., poz. 624), 31 sierpnia 2017 r. zniesiono Agencję (...) i Agencję (...), a 1 września 2017 r. utworzony został Krajowy Ośrodek (...) (art. 45), który to z mocy prawa wstąpił we wszystkie prawa i obowiązki zniesionych agencji (art. 46). 31 sierpnia 2017 r. stosunek pracy łączący A. P. z Agencją (...) wygasł na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 cytowanej ustawy.

Domagając się zasądzenia od pozwanego świadczenia odszkodowawczego, które przewidywał obowiązujący w Agencji (...) regulaminu wynagradzania pracowników, powódka wywodziła, że nie otrzymała propozycji pracy w Krajowym Ośrodku (...), zaś § 15 regulaminu przewidywał prawo do świadczenia odszkodowawczego w razie rozwiązania stosunku pracy niezależnie do innych świadczeń na wypadek rozwiązania stosunku pracy przewidzianych w przepisach odrębnych.

Kwestionując uprawnienie powódki do świadczenia odszkodowawczego pozwany wywodził zaś, że z uwagi na sposób ustania stosunku pracy łączącego powódkę z Agencją (...) nie znajduje do niej zastosowania § 15 regulaminu wynagradzania, który dotyczy jedynie rozwiązania stosunku pracy, a nie jego wygaśnięcia.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się zatem do rozstrzygnięcia kwestii, czy sporny § 15 Regulaminu wynagradzania znajduje zastosowanie w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy.

Z treści § 15 ust. 2 i 3 regulaminu wynagradzania wynikała możliwość otrzymania świadczenia odszkodowawczego w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, z zaznaczeniem, iż przysługuje ono niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

Rozważenia wymaga zatem, czy rozwiązanie stosunku pracy jest tożsame z wygaśnięciem stosunku pracy.

Z treści art. 63 k.p., wynika, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Jedną z tych ustaw szczególnych jest ustawa z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...). (Dz. U. z 2017 r., poz. 624). Zgodnie z art. 51 ust. 3 i 5 puw (...), koniecznym warunkiem zatrudnienia pracownika (...) w (...) od 1 września 2017 r. było po pierwsze otrzymanie do 31 maja 2017 r. przez pracownika pisemnej propozycji zatrudnienia oraz przyjęcie tej propozycji w ustawowym, miesięcznym terminie. Bezsporne był, że powódka nie otrzymała propozycji zatrudnienia w (...), w związku z czym stosunek pracy łączący ją z Agencją (...) wygasł 31 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy zauważył, iż na gruncie obowiązujących przepisów kodeksu pracy istnieją dwie zasadnicze podstawy ustania umownego stosunku pracy, tj. rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę. Cechą charakterystyczną odróżniającą obie formy ustania stosunku pracy jest fakt, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje z woli jednej lub obu stron na podstawie czynności prawnej, jaką jest złożenie oświadczeń woli skutkującego ustaniem stosunku pracy z określonym dniem, podczas gdy wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy samego prawa wskutek zaistnienia zdarzenia określonego w ustawie, a niebędącego czynnością prawną. W tej sytuacji wszelkie oświadczenia pracodawcy lub pracownika skierowane do drugiej strony w przedmiocie wygaśnięcia stosunku pracy nie wywołują żadnego skutku, gdyż ustaje on z mocy samego prawa. Strony stosunku pracy nie mogą samodzielnie zdecydować o rozszerzeniu w ten sposób wyznaczonego katalogu, przyjmując, że umowa o pracę wygasa również w innych przypadkach. Zaistnienie zdarzenia, z którym konkretny przepis prawa pracy wiąże skutek w postaci wygaśnięcia umowy o pracę, wywoła ten skutek niezależnie od woli stron. Strony stosunku pracy, nawet na mocy zgodnych oświadczeń woli, nie mogą wyłączyć skutku wygaśnięcia na przyszłość czy też uchylić go, jeżeli już nastąpił (tak: P. Wąż w komentarzu do art. 63 k.p., Kodeks pracy. Komentarz pod red. K. Walczaka, 2018 r. wyd. 25, Legalis). Podobnie

ujął to A. Ś. wskazując, że ustanie stosunku pracy może również nastąpić mimo niepodejmowania przez strony żadnych działań. Ma to miejsce w sytuacjach określonych przepisami indywidualnego prawa pracy. W odróżnieniu od określenia, które akcentuje rozwiązanie stosunku pracy w efekcie dwustronnych lub jednostronnych czynności prawnych stron tego stosunku, ustanie stosunku pracy z woli ustawodawcy wskutek nastąpienia zdarzeń faktycznych, z którymi przepisy Kodeksu pracy oraz inne szczególne przepisy prawa pracy łączą taki skutek, jest określane jako „wygaśnięcie umowy o pracę”. Ustanie stosunku pracy wskutek wygaśnięcia więzi prawnej dokonuje się z mocy prawa bez konieczności składania przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy dodatkowych oświadczeń woli dotyczących tej sprawy (Kodeks pracy. Komentarz. 2016 r. wyd. 5, Legalis).

Na gruncie obowiązujących przepisów prawa nie jest zatem obojętne, czy stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania czy wygaśnięcia. Przepisy prawa pracy odmiennie kształtują bowiem nie tylko warunki, w których może dojść do rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy, ale różnie określają też, w zależności od sposobu ustania stosunku pracy, m.in. uprawnienia pracownika po ustaniu stosunku pracy.

Dla niniejszej sprawy ma to o tyle istotne znaczenie, że analizowany § 15 regulaminu wynagradzania przyznaje pracownikom Agencji (...) uprawnienie do dodatkowego świadczenia odszkodowawczego, ale jedynie w przypadku rozwiązania stosunku pracy. Z treści żadnego z przepisów tego regulaminu nie wynika, aby świadczenie to przysługiwało pracownikom w każdym przypadku ustalania stosunku pracy (i razie zaistnienia dodatkowej przesłanki w postaci „przyczyny dotyczącej pracodawcy”), w szczególności w razie wygaśnięcia stosunku pracy. Jak wywiedziono wyżej, rozwiązanie stosunku pracy jest odmienny niż wygaśnięcie sposobem ustania stosunku pracy.

W tym stanie rzeczy z uwagi na jednoznaczne brzmienie tego przepisu brak jest jakichkolwiek podstaw do stosowania go do sytuacji, gdy stosunek pracy z mocy przepisu szczególnego wygasa. W takiej sytuacji, gdy stosunek pracy wygasa, nie dochodzi bowiem do rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca nie składa oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy, ani też nie występuje z inicjatywą złożenia zgodnego oświadczenia woli przez pracodawcę i pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Pracodawca pozbawiony jest jakichkolwiek uprawnień do podejmowania decyzji z uwagi na treść przepisu stanowiącego podstawę wygaśnięcia stosunku pracy.

Mimo wskazanych wyżej różnic co do przesłanek ustania stosunku pracy, sytuacja faktyczna pracowników, których stosunek pracy wygasł na mocy przepisu prawa w praktyce nie różni się zwykle od sytuacji pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, bowiem w obu sytuacjach przyczyny ustania stosunku pracy nie leżą po stronie pracownika. Nie oznacza to jednak, że pracownicy tacy zawsze powinni być traktowani jednakowo np. w sferze upragnienia do uzyskania odprawy pieniężnej czy innych świadczeń przysługujących na wypadek rozwiązania stosunku pracy. Niejednokrotnie zdarzało się w przeszłości, iż przepisy ustaw, które stanowiły podstawę wygaśnięcia stosunku pracy określonych grup pracowników, przewidywały np. tak jak w okolicznościach niniejszej sprawy możliwość wypłacenia odprawy pieniężnej, ustalonej na zasadach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co nastąpiło na mocy art. 51 ust. 9 puwKOWR. W ustawie z dnia 10 lutego 2017 r. brak jest natomiast przepisu, który w odniesieniu do pracowników Agencji (...), których stosunek pracy wygasł, pozwalałby na przyznanie innych świadczeń, jakie zapewniano pracownikom (...) na wypadek rozwiązania stosunku pracy.

Podkreślić przy tym należy, że zapewnienie pracownikom, których stosunek pracy wygasł, osłon socjalnych czy odpraw pieniężnych nie jest regułą i nie stanowi to naruszenia jakichkolwiek przepisów prawa. Sąd pragnie też zauważyć, iż kwestia braku odpraw dla pracowników, z którymi stosunek pracy wygasł z mocy przepisu szczególnego, a ustawodawca nie przewidział dla takich pracowników odpraw pieniężnych była już kilkukrotnie przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego, który w takim rozwiązaniu nie dopatrył się naruszenia konstytucyjnej zasady równości (np. wyrok TK z 21 marca 2005 r. P 5/04). Jak wskazał natomiast Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z 24 lutego 2004 r. K 54/02 prawo do odprawy pieniężnej nie ma - i nigdy nie miało - powszechnego charakteru, a więc nie przysługiwało wszystkim pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy. Ogólne założenie, w myśl którego prawo do odprawy pieniężnej nie jest powszechnym uprawnieniem pracowników, z którymi rozwiązywany jest stosunek pracy, ale związane jest z wolą zapewnienia ochrony ich interesów w szczególnej

sytuacji ekonomicznej powoduje, że przyznać należy ustawodawcy znaczny stopień swobody w kształtowaniu zakresu podmiotowego tego prawa. Tym bardziej zatem nie można podzielić argumentów powódki wskazujących na sprzeczne z prawem – w jej ocenie – pozbawienie jej prawa do świadczenia odszkodowawczego, które przysługiwało na mocy wewnątrzzakładowego aktu.

W tym miejscu wyeksponowania wymaga, że w niniejszej sprawie powódka nie wywodziła żadnych roszczeń w oparciu o art. 67 w zw. z art. 56 i nast. k.p., a jedynie domagała się dodatkowego świadczenia odszkodowawczego na podstawie § 15 Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji (...). Jeszcze raz wymaga podkreślenia, że w świetle uregulowania zawartego w § 15 regulaminu wynagradzania obowiązującego w Agencji (...), świadczenie odszkodowawcze przysługiwało niezależnie od innych roszczeń. Tym samym wystąpienie z powództwem o zasądzenie świadczenia odszkodowawczego nie wykluczało odwołania się przez powódkę od wygaśnięcia stosunku pracy.

Uwagi te mają znaczenie także w kontekście podniesionego przez pozwanego zarzutu, że powództwo złożone zostało po terminie wskazanym w art. 264 k.p. Powódka nie formułowała żadnych roszczeń wynikających wprost z faktu, że jej stosunek pracy wygasł. W tej sytuacji jedynym terminem, który w okolicznościach tej sprawy wpływałby na szanse uwzględnienia roszczenia powódki jest wynikający z art. 291 § 1 k.p.c. 3-letni termin przedawnienia roszczenia.

Podsumowując zatem powyższe rozważania należy wskazać, iż brak jest podstaw prawnych do zasądzenia na rzecz powódki świadczenia odszkodowawczego, skoro stosunek pracy, z którego wywodzi ona to roszczenie wygasł, a żaden przepis ustawy stanowiącej podstawę wygaśnięcia stosunku pracy nie przewiduje dodatkowego świadczenia odszkodowawczego z tego tytułu (poza odpłatnością pieniężną, o której mowa w ustawie z 13 marca 2003 r. o zwolnieniach grupowych), ani nie odsyła w tym zakresie do innych przepisów, w szczególności do Regulaminu wynagradzania Agencji (...).

O kosztach zastępstwa prawnego strony pozwanej Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 102 k. p.c. Zgodnie z treścią tego przepisu w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Wskazany przepis nie konkretyzuje pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, niemniej jednak przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. Sąd musi brać pod uwagę fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu. Zastosowanie zatem przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całości kształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Okoliczności te powinny być oceniane z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Roszczenie powódki w stosunku do pozwanej nie zostało uwzględnione, zaś pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika. Niewątpliwie więc co do zasady stronie pozwanej należałby zwrot kosztów reprezentowania jej przez fachowego pełnomocnika. Jednakże z uwagi na szczególne okoliczności sprawy Sąd zdecydował o nieobciążeniu powódki kosztami procesu. Za powyższym rozstrzygnięciem przemawiał przede wszystkim fakt utraty pracy przez powódkę, na krótko przed nabyciem przez nią uprawnień emerytalnych, a także tryb, w jakim doszło do ustania stosunku pracy, co było okolicznością całkowicie od powódki niezależną. Sąd miał na uwadze, że dla przeciętnego pracownika zrozumienie różnic pomiędzy ustaniem stosunku pracy w drodze rozwiązania i wygaśnięcia może być trudne. Ponadto nieinformowanie pracowników, jakie w praktyce kryteria decydowały o przedstawieniu niektórym z pracowników propozycji zatrudnienia, wywoływać mogły uzasadnione rozzalenie. Powódka po wygaśnięciu stosunku pracy znalazła się w szczególnie skomplikowanej sytuacji, jako że znalezienie przez nią nowej pracy na kilka miesięcy przed nabyciem prawa do emerytury było trudne. Pogorszyła się także jej sytuacja zdrowotna. W tym stanie rzeczy, obciążanie jej kosztami postępowania, pomimo nie uwzględnienia powództwa, nie dałoby się pogodzić z zasadami słuszności.

## **5. apelacja powódki**

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych, że na podstawie § 15 Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji (...) (dalej: (...)), stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr (...) Prezesa (...) z 3 września 2007 r. ze zm., wypłata świadczenia odszkodowawczego jest należna tylko w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn

dotyczących pracodawcy jest należne tylko przy spełnieniu podczas gdy powodowie dochodzili odszkodowania za niezgodne z prawem zastosowanie przepisów, prowadzące do wygaśnięcia stosunków pracy, w wysokości odpowiednio wynagrodzenia za 3 miesiące lub 1 miesiąc, stosownie do stażu pracy, wskutek czego Sąd nie rozpoznał istoty sprawy;

2) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych, że z dniem 31 sierpnia 2017 r. stosunek pracy łączący A. P. z (...) wygasł na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...), podczas gdy powódka nazywa się G. R., co podaje w wątpliwość rzetelność uzasadnienia dokonanego przez Sąd w oparciu o ustalenia dotyczące innej osoby - A. P.;

3) art. 229 k.p.c. i 230 k.p.c. poprzez stwierdzenie, że zaistniały w sprawie stan faktyczny był niesporny co do wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa bez wpływu stron stosunku umowy o pracę na ukształtowanie innej sytuacji pracowniczej, podczas gdy wygaśnięcie stosunku pracy ma charakter „nominalny”, gdyż od oświadczenia woli Pełnomocnika ds. utworzenia (...) zależało, czy zaproponuje powódce zatrudnienie w (...) od 1 września 2017 r. a od powódki, czy przyjmie nowe warunki zatrudnienia, wobec czego konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa zastosowana wobec powódki jest bliższa charakterem do zwolnień grupowych aniżeli do wygaśnięcia stosunku z mocy prawa;

4) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia w sposób nawiązujący jedynie do argumentacji pozwanego, uniemożliwiający ustalenie, na jakiej podstawie Sąd poczynił własne ustalenia faktyczne, co uniemożliwia kontrolę wyroku przez Sąd II instancji w zakresie zidentyfikowania przedmiotu sprawy i podstawy zastosowanego prawa materialnego;

5) art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. poprzez zróżnicowanie sytuacji pracowników, których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z sytuacją pracowników, których stosunek pracy wygasa, pomimo że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy;

6) art. 65 § 1 k.c. poprzez błędną wykładnię § 15 ust. 2 i 3 Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji (...), stanowiącego załącznik do zarządzenia nr (...) Prezesa Agencji (...) z 3 września 2007 r., w brzmieniu nadanym zarządzeniem nr (...) Prezesa (...) z 21 lutego 2013 r., skutkującą de facto ustaleniem, iż pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe w państwowej osobie prawnej utworzonej mocą ustawy i likwidowanej poprzez ustawowe zniesienie, zawarli z pracodawcą porozumienie o charakterze gwarantującym odprawę w razie zniesienia (likwidacji), której realizacja nie była nigdy możliwa w razie likwidacji pracodawcy, podczas gdy oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje a tym samym Sąd winien dostrzec, że w systemie prawa nie istnieją przypadki całkowitego zakończenia bytu państwowej osoby prawnej w znaczeniu formalnym w sposób inny, aniżeli poprzez ustawowe zniesienie, co w każdym przypadku skutkowałoby odmową przyznania ochrony w zakresie osłon socjalnych wynikających z wewnętrznych aktów prawa pracy, podczas gdy Regulamin został stworzony z myślą o zapewnieniu ochrony finansowej właśnie w razie ustania bytu Agencji (...);

7) art. 65 § 1 k.c. poprzez błędną wykładnię § 15 ust. 2 i 3 regulaminu wynagradzania pracowników, iż zastosowanie wobec pracownika instytucji wygaśnięcia stosunku pracy skutkuje w stosunku do niego dodatkową „sankcją” prowadzącą do traktowania pracowników, których stosunki pracy wygasły w sposób mniej korzystny od pracowników, do których stosowano standardowy sposób ustania stosunku pracy, jakim jest rozwiązanie umowy o pracę, zwłaszcza, gdy stosując w sposób niezgodny z prawem wygaśnięcie, doszło do pozbawienia pracowników uprawnień ochronnych, jakie wynikają z zastosowania instytucji rozwiązania;

8) art. 65 § 1 k.c. poprzez błędną wykładnię § 15 ust. 2 i 3 regulaminu wynagradzania pracowników, bowiem z treści § 15 ust. 2 i 3 Regulaminu wynika, że katalog przesłanek uzasadniających nabycie prawa do tego świadczenia nie jest zamknięty ze względu na posłużenie się pojęciem: „w szczególności” a pojęcie „rozwiązania” użyte w regulaminie nie odnosi się do legalnej definicji rozwiązania stosunku pracy zawartej w k.p., lecz w kontekście celu, zamiaru, funkcji społecznej i wewnątrzzakładowej obejmuje swą treścią każdą czynność lub zdarzenie, którego skutkiem będzie

zmniejszenie zatrudnienia i likwidacja stanowisk pracy, bowiem każde faktyczne zniesienie jednostki powoduje likwidację stanowisk pracy;

9) art. 67 k.p. w zw. z art. 56 § 1 i 2 k.p. poprzez brak zastosowania, podczas gdy Sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego a tym samym ocenić, czy literalne powoływanie się na „wygaśnięcie” w miejsce „rozwiązania”, prowadzące w skutkach do zakończenia, ustania stosunku pracy, może służyć pozbawieniu pracownika prawa do odprawy odszkodowawczej w razie likwidacji pracodawcy i ustaniu wszystkich stosunków pracy;

10) art. 67 k.p. w zw. z art. 56 § 1 i 2 k.p. poprzez nieprawidłową wykładnię i brak zastosowania skutkujący błędnym ustaleniem, iż odprawa odszkodowawcza nie przysługuje w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy, podczas gdy k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów oddziału 6 k.p. dotyczących uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc trybu roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę a wewnętrzne źródła prawa pracy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące;

11) art. 67 k.p. w zw. z art. 56 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 51 ust. 1-7 PWuKOWR poprzez brak zastosowania, skutkujący błędnym ustaleniem, iż stosunek pracy powódki wygasł z mocy prawa bez możliwości jego kontynuowania, pomimo jednoczesnego ustalenia, iż tylko ok. 30% pracowników (...) nie otrzymało propozycji zatrudnienia w (...) z dniem 1 września 2017 r., a tym samym dla 70 % pracowników stosunki pracy nie wygasły z mocy prawa;

12) art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. poprzez zróżnicowanie, mimo że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy.

W związku z powyższymi zarzutami strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów sądowych za obie instancje i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

## **6. odpowiedź na apelację**

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

## **7. ocena prawna Sądu Okręgowego**

Apelacja powódki była nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

Wbrew zarzutom skarżącej, postępowanie przed Sądem I instancji nie jest obarczone wadliwościami ani natury procesowej, ani uchybieniami w zakresie stosowania prawa materialnego.

Chybione jest żądanie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z racji nierozpoznania istoty sprawy. Co do wykładni pojęcia „nierozpoznanie istoty sprawy” Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie. Między innymi w uzasadnieniu wyroku z 23 września 1998 r., II CKN 897/97 (OSNC 1999 nr 1, poz. 22) wskazał, że „rozpoznanie istoty sprawy” jest pojęciem węższym niż rozpoznanie oraz rozstrzygnięcie sprawy w ogóle i nie może być utożsamiane z rozpoznaniem jedynie kwestii formalnoprawnych. Może ono oznaczać wyłącznie zbadanie materialnej (istotnej) podstawy żądania pozwu oraz - ewentualnie - merytorycznych zarzutów pozwanego. Zatem – a contrario – „nierozpoznanie istoty sprawy” to zaniechanie przez sąd tego właśnie badania. Jest przy tym obojętna przyczyna tego zaniechania, która może tkwić zarówno w pasywności sądu, jak i w błędnym - co zostaje ustalone dopiero w toku kontroli odwoławczej - przyjęciu przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie (prekluzja, przedawnienie, potrącenie, brak legitymacji, prawo zatrzymania itp.). Oceny, czy sąd rozpoznał istotę sprawy dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia (wyrok z 8 listopada 2001 r., II UKN 581/00, LEX nr 567859).

Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie zawarte w orzeczeniu sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy. Oznacza więc zaniechanie przez sąd pierwszej instancji zbadania materialnej (istotnej) podstawy żądania albo całkowite pominięcie merytorycznych zarzutów zgłoszonych przez stronę i taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. W orzeczeniu Sądu I instancji z taką sytuacją nie mamy do czynienia. Powódka od samego początku wskazywała i dochodziła odszkodowania powołując się na § 15 ust. 2 regulaminu wynagradzania. Sąd Rejonowy zatem rozpoznał roszczenie powódki, gdyż odniósł się do wskazanego przez nią roszczenia.

Uzasadnionych podstaw nie ma również zarzut powódki, która poddaje w wątpliwość rzetelność sporządzonego przez Sąd Rejonowy uzasadnienia, gdyż Sąd Rejonowy w jego treści wskazał, że stosunek pracy wygasł z A. P., a nie powódką. Faktem jest, że powyższy błąd znajduje się w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, to jednak, co niewątpliwie, błąd ten ma charakter incydentalny i w żadnym wypadku nie może świadczyć o braku rzetelności sporządzonego uzasadnienia. Sąd Rejonowy w jego treści odniósł się bowiem do sytuacji faktycznej powódki – błąd pojawił się bowiem w części dotyczącej oceny prawnej zaistniałego stanu faktycznego. Zatem błąd ten nie może mieć żadnego wpływu na wydany wyrok w sprawie.

Sąd Okręgowy uznał za bezpodstawny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Samo uchybienie tej normie nie może prowadzić do uznania, że wyrok jest wadliwy, dopiero wykazanie wpływu wadliwości uzasadnienia na prawidłowość (poprawność) rozstrzygnięcia może okazać się skutecznym – a tym samym prowadzącym do wzruszenia zaskarżonego wyroku. Strona apelująca tego związku nie wykazała, jak również – obiektywnie - do samego naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie doszło. Uzasadnienie wyroku zawiera wszystkie obligatoryjne składowe (art. 328 § 2 k.p.c.), a tym samym w pełni umożliwia kontrolę instancyjną, w tym ustalenie toku wnioskowania Sądu Rejonowego i oceny materiału dowodowego. Rzetelna i prawidłowa argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu pozwala na stwierdzenie, że wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy uznała zatem, że zarzuty pozwanej dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego nie miały uzasadnionych podstaw, w związku z tym przeszedł do rozważenia zastosowanego w sprawie prawa materialnego.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie, czy roszczenie powódki o odszkodowanie wynikające z § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania, obowiązującego u pozwanego, jest uzasadnione.

W pierwszej kolejności wskazać jednak należy, że w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...), z dniem 1 września 2017 r. została zniesiona Agencja (...) (art. 45 ustawy), w której prawa i obowiązki wstąpił Krajowy Ośrodek (...) (art. 46). Na mocy art. 49 powołano pełnomocnika, którego celem było zorganizowanie (...), m.in. w zakresie zapewnienia kadry pracowniczej, bowiem posiadał on umocowanie do podejmowania czynności związanych z uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami (...). Pełnomocnik był obowiązany do 31 maja 2017 r. zaproponować na piśmie zatrudnienie w (...) pracownikom zniesionej (...), po czym pracownicy mieli w ciągu miesiąca od otrzymania propozycji złożyć oświadczenia o przyjęciu albo odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia (art. 51 ust. 3, 5). Na skutek powyższego, stosunki pracy pracowników (...), którzy odmówili przyjęcia nowych warunków, nie złożyli w terminie oświadczenia lub też jeżeli w terminie do 31 maja 2017 r. nie zostało im zaproponowane zatrudnienie wygasły. Niesporne było w niniejszej sprawie, że powódce pełnomocnik nie zaproponował powódce zatrudnienia w (...), a zatem jej stosunek pracy wygasł zgodnie z art. 51 ust. 7 ww. ustawy, co zresztą potwierdza świadectwo pracy wystawione powódce, którego powódka nie kwestionowała. Także w toku postępowania pierwszoinstancyjnego powódka nie kwestionowała sposobu rozwiązania z nią stosunku pracy.

Z kolei z § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania wynika, że pracownikom Agencji, zatrudnionym na stanowiskach innych, niż wymienione w ust. 1 (prezes, wiceprezes, główny księgowy) w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego



wynagrodzenia miesięcznego i przysługuje ono niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach. W ocenie tut. Sądu, Sąd Rejonowy trafnie wskazał, że ww. przepis dotyczy wyłącznie rozwiązania stosunku pracy, a nie wygaśnięcia stosunku pracy, co miało miejsce w przypadku powódki.

Przede wszystkim zwrócić należy uwagę, iż do ustania stosunku pracy może dojść w wyniku bądź to rozwiązania stosunku pracy bądź jego wygaśnięcia, co wynika z regulacji zawartej w Kodeksie pracy. I tak w art. 30 k.p. wskazano zdarzenia prawne powodujące rozwiązanie stosunku pracy realizujące się w drodze czynności prawnej stron tego stosunku, zaś zgodnie z art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 22 lipca 2015 r., III AUa 572/14, Legalis). W przedmiotowej sprawie, co nie ulega wątpliwości, art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) stanowi przepis szczególny, o którym mowa w art. 63 k.p. To na jego podstawie nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracowniczego łączącego powódkę i pozwanego. Słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że gdyby pracodawca faktycznie zamierzał uiszczać na rzecz pracowników świadczenie odszkodowawcze w razie wygaśnięcia stosunku pracy, to wskazałby to w treści regulaminu wynagradzania, analogicznie jak zrobił to ustawodawca w art. 51 ust. 9 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...).

w konsekwencji trafne pozostaje twierdzenie Sądu pierwszej instancji, że § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania dotyczy jedynie pracowników, z którymi rozwiązano stosunku pracy, a nie wygaszono ten stosunek. Nie można zgodzić się przy tym z powódką, że Sąd Rejonowy dokonując interpretacji przepisu pominął wolę stron w kształtowaniu treści tego postanowienia. Z postanowienia tego nie wynika bynajmniej, aby miało ono dotyczyć sytuacji wygaśnięcia stosunku pracowniczego, skoro strony – pozwany i organizacje związkowe – jasno i precyzyjnie wskazały, że roszczenie odszkodowawcze jest należne jedynie w przypadku rozwiązania stosunku pracy np. na podstawie wypowiedzenia, czy też porozumienia stron. Powódka nie wykazała, aby powyższe postanowienie można byłoby interpretować odmiennie.

Nadto nie sposób jest podzielić twierdzeń powódki, że wyrażenie „w szczególności” zawarte w § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania pozwala na przyjęcie, że „rozwiązanie” stosunku pracy winno być interpretowane w sposób szeroki i powinno również dotyczyć wygaśnięcia stosunku pracy. Powódka pomija bowiem, że wyrażenie „w szczególności” znajduje się po zdaniu „w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” i dotyczy przyczyn rozwiązania umowy o pracę (np. w skutek zmian organizacyjnych), a nie samego interpretowania słowa „rozwiązanie”.

Nieuzasadniony był również zarzut dotyczący naruszenia art. 67 k.p. w zw. z art. 56 § 1 i 2 k.p. poprzez brak zastosowania skutkujący błędnym ustaleniem, iż odprawa odszkodowawcza nie przysługuje w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy, podczas gdy Kodeks pracy nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów oddziału 6 k.p. dotyczących uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka nie wykazała bowiem, aby pozwany faktycznie naruszył jakiegokolwiek przepisy dotyczące wygaśnięcia umowy o pracę. Zatem zarzut pozostaje nietrafny.

W tym kontekście należy wskazać, że pracodawca wygaszając powódce stosunek pracy nie naruszył również przepisów art. 18<sup>3a</sup> k.p. Zgodnie z przywołanym przepisem pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis ten dotyczy zatem „rozwiązania stosunku pracy”, a nie jego wygaśnięcia i tylko z tej przyczyny nie ma zastosowania do sytuacji powódki.

Dodatkowo warto podkreślić, że Sąd Najwyższy w wyroku z 9 stycznia 2018 r. (III PZP 3/17, Legalis) wskazał, że pracodawca zmieniając na podstawie ustawy pracownikowi formę zatrudnienia z umowy na czas nieokreślony na powołanie powinien zachować minimalne standardy ochrony właściwego dla dotychczasowego zatrudnienia poprzez zapewnienie pracownikowi zatrudnienia przynajmniej przez okres równoważny okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p. i wskazanie pracownikowi przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy. Wprawdzie sprawa dotyczyła, jak zostało

powyżej przytoczone, pracownika któremu w wyniku wejścia w życie ustawy zmieniono podstawę zatrudnienia, to jednak wyrok pozwala na przyjęcie szerszej tezy, że w zatrudnieniu istnieją pewne minimalne standardy, które pracodawca musi respektować. W przedmiotowej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego, standardy te zostały zachowane, gdyż powódka po wejściu w życie ustawy pozostawała w zatrudnieniu przez okres odpowiadający okresowi wypowiedzenia oraz otrzymała odprawę pieniężną. Wprawdzie wygaszając powódce stosunek pracy, pozwany nie wskazał przyczyn, które legły u podstaw tej decyzji, to jednak, zdaniem Sądu odwoławczego, nie był do tego zobligowany. Sąd Najwyższy w powołanym judykacie odnosił się bowiem do sytuacji rozwiązania stosunku pracy, a nie jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, jego wygaszenia. W przypadku wygaszenia stosunku pracowniczego, nie ma obowiązku wskazywania pracownikowi przyczyn wygaśnięcia zatrudnienia, gdyż wygaśnięcie wynika to z przepisów Kodeksu pracy lub też przepisów szczególnych.

Nie ma również znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczność, że wygaszono stosunki pracy z 30% pracowników pozwanego. Przedmiotem postępowania nie była bowiem okoliczność wygaśnięcia stosunku pracowniczego powódki – jeśli powódka kwestionowała ten fakt, to powinna wystąpić z odpowiednim roszczeniem na drogę sądową – a roszczenie powódki wywodzone z § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania.

Reasumując powyższe rozważania Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki, gdyż zdaniem Sądu regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanego w sposób jasny i precyzyjny określał w jakich sytuacjach pracownik może otrzymać świadczenie odszkodowawcze. Sytuacją taką był fakt rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę – jej wypowiedzenie, rozwiązanie za porozumieniem stron, odwołanie – a nie wygaśnięcie stosunku pracy, jak to miało miejsce w sytuacji powódki.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powódka okazała się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. W toku postępowania apelacyjnego pozwany poniósł koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1350 zł ustalone zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Grzegorz KochanBożena RzewuskaKrzysztof Kopciowski