

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Anita Górecka (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 marca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi (...) Oddziałowi Terenowemu w W. jako następcy Agencji Nieruchomości Rolnych Oddziału Terenowego w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

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

z dnia 28 lipca 2017 roku sygn. akt VIII P 771/16

1. oddała apelację,
2. zasądza od Krajowego Ośrodka (...) Oddziału Terenowego w W. na rzecz P. M. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Anita Górecka Bożena Rzewuska Małgorzata Kosicka

## UZASADNIENIE

**Pozwem** z 19 października 2016 r. skierowanym przeciwko Agencji Nieruchomości Rolnych Oddziałowi Terenowemu w W., P. M. wniosła o przywrócenie jej do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres 3 miesięcy, w sytuacji podjęcia przez powódkę pracy po jej przywróceniu orzeczeniem Sądu.

W odpowiedzi na pozew z 30 grudnia 2016 r. Oddział pozwanej Agencji wniosł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów

**Wyrokiem z 28 lipca 2017 r.** Sąd Rejonowy dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie, Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednie warunki pracy

i płacy, w punkcie II. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 19.261,77 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem stawienia się powódki do pracy u pozwanego w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku, w punkcie III. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie IV zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie kwotę 2.5000 zł tytułem opłaty od pozwu.

Sąd ustalił, że P. M. była zatrudniona w Agencji Nieruchomości Rolnych w Oddziale Terenowym w W. w okresie od 3 lutego 2014 r. do 2 sierpnia 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 3 lutego 2014 r. - na czas nieokreślony na stanowisku inspektora w Sekcji (...)ANR

Do obowiązków powódki należała przede wszystkim obsługa korespondencji zewnętrznej i wewnętrznej, wysyłanie/ odbieranie przesyłek, przyjmowanie, wysyłanie faksów oraz ewidencjonowanie dokonywanych powyżej czynności.

Pismem z 12 lipca 2016 r. powódka została oddelegowana do pracy w Sekcji (...) w W. przy Al. (...), na okres od 13 lipca 2016 r. do 13 października 2016 r.

W Sekcji zatrudnionych było 9 pracowników. Przełożonym powódki w tym okresie był zastępca kierownika Sekcji - M. R..

Zdarzało się, że pracownicy Sekcji (w tym powódka) opuszczali miejsce pracy w celu udania się do sklepu. Wymogiem było poinformowanie przełożonego o takim wyjściu.

W Zamiejscowej Sekcji (...) zwykle o akceptację urlopu na żądanie pracownicy zwracają się do M. R., który następnie przekazuje stosowną informację swojemu przełożonemu. Dopuszczalną formą jest przekazanie informacji przełożonemu w drodze telefonicznej.

Współpraca powódki i M. R. układała się poprawnie. Nie było sygnałów, aby powódka nie wykonywana poleceń służbowych czy też samowolnie opuszczała miejsce pracy.

Przed udaniem się na urlop, w 10 sierpnia 2016 r. M. R. zwołał naradę pracowniczą, na której przydzielał pracownikom obowiązki. Powódka otrzymała zadanie uporządkowania około 800 dokumentów, zgromadzonych w około 100 teczkach, zrobienie ich spisu i przygotowanie do archiwizacji. Przełożony powódki wyznaczył jej termin zakończenia czynności do końca swojego urlopu, tj. do 5 września 2016 r. Przełożony przedłużył termin do 9 września 2016 r.

Powódka wyjaśniała, iż przyczyną opóźnienia była bardzo duża ilość dokumentów do segregacji, konieczność pozyskiwania niektórych dokumentów i korzystania z pomocy innych pracowników. Ponadto powódka w tym czasie korzystała z urlopu.

8 września 2016 r. powódka nie pojawiła się w pracy i około godz. 10:00 poinformowała w wiadomości SMS przełożonego M. R., że wypadła jej pilna sprawa rodzinna. Przełożony przychylił się do udzielenia powódce urlopu na żądanie.

W dniu 9 września 2016 r. powódka ponownie zgłosiła (telefonicznie) przełożonemu konieczność skorzystania z dnia wolnego w pracy, informując przy tym, że wniosek o urlop wypoczynkowy 9 września skompletuje 12 września, na co przełożony wyraził zgodę.

M. R. przekazał ustnie powyższy fakt kierownikowi Sekcji

12 - 13 września 2016 r. (...), 14 - 16 września 2016 r. (...), 17 - 27 września 2016 r. (...) oraz od 28 września do 10 października 2016 r. (...) powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby.

12 września 2016 r. M. R. zwrócił się do dyrektora Agencji o podjęcie stosownych działań dyscyplinarnych w stosunku do powódki, gdyż powódka w ocenie przełożonego jest pracownikiem niezdiscyplinowanym, nieodpowiedzialnym, nie wykonuje powierzonych zadań w terminie, spóźnia się i opuszcza dni pracy biorąc potem urlop na żądanie. Przełożony

wskazał, że w dniach 8,9,12 września 2016 r. miała miejsce sytuacja, w której powódka nie poinformowała pracodawcę o przyczynie nieobecności. Ponadto kierownik nie widział dalszej możliwości współpracy z powódką i zatrudnienia jej w

ZSGZ w W.. O zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę, pozwana zawiadomiła działające w jej zakładzie pracy organizacje związkowe.

Oświadczeniem z 20 września 2016 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powyższą decyzję pracodawca uzasadnił nieusprawiedliwioną nieobecnością powódki w dniach 8, 9, 14, 15, 16, 19 oraz 20 września 2016 r., naruszeniem dyscypliny pracy poprzez częste, samowolne opuszczanie stanowiska pracy oraz wielokrotne nieusprawiedliwione spóźnienia i nieterminowe wykonywanie powierzonych zadań, w szczególności niewykonanie polecenia przełożonego w terminie do 9 września 2016 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło (...) zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z akt osobowych powódki, dokumentów oraz kopii dokumentów oraz na podstawie zeznań świadków: M. R., B. C., A. M. oraz zeznań powódki.

Oceniając zeznania powódki na tle zebranego materiału dowodowego, w ocenie Sądu Rejonowego należy przyznać im walor wiarygodności w pełnym zakresie, gdyż informacje uzyskane od powódki były spójne, konkretne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, jak również należy uznać je za miarodajne w zakresie udowodnienia wadliwości rozwiązania z powódką stosunku pracy, tj. usprawiedliwienia swojej absencji w pracy, czy też braku dowodów na zaniedbywanie przez nią powierzonych jej obowiązków.

Rozważając zasadność powództwa Sąd wskazał, że roszczenie powódki o przywrócenie go do pracy u pozwanej na poprzednie warunki pracy i pracy zasługuje na uwzględnienie.

Odwołując się do treści art. 56 § 1 k.p. oraz art. 52 k.p. oraz ustaleń faktycznych Sąd stwierdził, że pozwana jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę podała ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwieniu nieobecności powódki w dniach 8, 9, 14, 15, 16, 19 oraz 20 września 2016 r., naruszeniu dyscypliny pracy poprzez częste, samowolne opuszczanie stanowiska pracy oraz wielokrotne nieusprawiedliwione spóźnienia i nieterminowe wykonywanie powierzonych zadań, w szczególności niewykonanie polecenia przełożonego w terminie do 9 września 2016 r.

W ocenie Sądu I instancji wskazane przyczyny, takie jak częste, samowolne opuszczanie stanowiska pracy oraz wielokrotne nieusprawiedliwione spóźnienia i nieterminowe wykonywanie powierzonych zadań, w szczególności niewykonanie polecenia przełożonego w terminie do 9 września 2016 r. są zbyt ogólnikowe i w związku z tym nie uzasadniają rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Pozwana przy tym nie wykazała, że doręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy w terminie 30 dni od dnia dowiedzenia się o tych okolicznościach.

Sąd podejmując się analizy stawianych powódce zarzutów ustalił, iż w przypadku pierwszych dwóch dni nieobecności tj. 8 oraz 9 września 2016 r. należy je uznać za usprawiedliwione. Sąd przyjął za wystarczające wyjaśnienie sytuacji przez powódkę, która twierdziła, iż o tej nieobecności poinformowała swojego bezpośredniego przełożonego M. R., który w swoich zeznaniach nie zaprzeczył powyższej okoliczności, potwierdzając jednocześnie fakt posiadania wówczas wiedzy o nieobecności powódki. Ponadto z jego zeznań wprost wynika, że zaaprobował wniosek powódki o udzielenie jej wolnego. Powyższe pozostaje również w zgodzie z zeznaniami pozostałych świadków, z których wynika, iż w takim przypadku aprobowane jest poinformowanie przełożonego, nawet w formie telefonicznej. Wobec tego Sąd, opierając się na dostępnym materiale dowodowym i ustalonej na tej podstawie sytuacji faktycznej doszedł do przekonania, że tej nieobecności nie można uznać za wystarczający powód do zastosowania wobec powódki tak nadzwyczajnego trybu rozwiązania stosunku pracy, o jakim stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wyżej omawiane zdarzenie nie może również stanowić o niecelowości przywrócenia do pracy.

Odnosząc się natomiast do zarzucanej powódce nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy w dniach: 14, 15, 16, 19, 20 września 2016 r., Sąd I instancji wskazał, iż z dokonanych ustaleń wynika, że powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby, co zostało poświadczane załączonymi do akt sprawy zaświadczeniami lekarskimi, o czym zresztą pozwana miała wiedzę, wystawiając 18 października 2016 r. świadectwo pracy dla powódki.

Analogicznie należy uznać, iż pozostałe wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyny dotyczące rzekomego naruszenia przez powódkę dyscypliny pracy nie zostały przez stronę pozwaną należyście wykazane, bowiem pozostawiony do dyspozycji Sądu materiał dowodowy nie zawiera żadnego potwierdzenia dla podnoszonych przez pracodawcę okoliczności, trudno w nim znaleźć potwierdzenie takich kwestii jak często owe spóźnienia miały miejsce, czy faktycznie były nieusprawiedliwione. Podobnie należy się odnieść do zarzutu samowolnego opuszczania przez powódkę stanowiska pracy, gdyż Sąd nie znalazł dowodów na to, że zachowanie powódki odbiegało od zachowania innych pracowników.

Odnosząc się do zarzut nieterminowego wykonywania przez powódkę powierzonych zadań, to w tak ustalonym stanie faktycznym tylko jeden tego typu przypadek został wspomniany przez strony, tj. niezakończenie przez powódkę przygotowań do archiwizacji wielu segregatorów dokumentacji. W ocenie Sądu jednak powódka wykazała, że w wyznaczonym jej terminie nie była w stanie wykonać zadania. W tym okresie powódka częściowo była nieobecna w pracy, ponadto miała dużą część dokumentacji do uporządkowania, o czym informowała przełożonego oraz współpracowników. Dodatkowo należy mieć na uwadze, iż nie było to jedyne, wykonywane przez powódkę zadanie. W tym zakresie pozwana zdaniem Sądu nie udowodniła chociażby w najmniejszym stopniu zawinienia powódki, czy też jej złej woli przy wykonywaniu przedmiotowego zadania, zatem zdaniem Sądu - tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy, nie może się ostać. Ponadto przełożony, który wyznaczył powódce to zadanie z terminem do 9 września 2016 r., sam przecież wyraził zgodę na urlop powódki w dniach 8, 9 września, nie można zatem teraz obwiniać powódki, że nie skończyła zadania w tym terminie.

Podsumowując Sąd stwierdził, iż we wskazanych okolicznościach pozwana nie wykazała zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z winy pracownika, co zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. czyni powództwo zasadnym.

Sąd Rejonowy podniósł również, że biorąc pod uwagę całokształt przeprowadzonego postępowania, oraz treść art. 56 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 i 3 k.p., Sąd uznał, że w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności, które czyniłyby przywrócenie powódki do pracy u pozwanej na dotychczasowe warunki niezasadnym. Pozwana nie wykazała, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, co skutkowało wydaniem orzeczenia przywracającego powódkę do pracy.

**Apelację od powyższego wyroku** wywiódł Krajowy Ośrodek (...) zaskarżając wyrok w całości, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie, że stosownie do art. 45 § 2 k.p. uwzględnienie żądania przywrócenie do pracy jest niecelowe i orzeczenie jedynie o odszkodowaniu, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania, w każdym wypadku wnosząc o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów sądowych za obie instancje i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, t.j. art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. - poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji uznanie, iż możliwe jest przywrócenie powódki do pracy pomimo, że z dniem 31 sierpnia 2017 r. Agencja Nieruchomości Rolnych miała zostać ustawą z dnia 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) (Dz. U. 2017 poz. 624) zniesiona.

**Na rozprawie apelacyjnej 22 marca 2018 r.** pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy w Warszawie zważył i ustalił, co następuje:**

apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu wnikliwej analizy motywów jakimi kierował się Sąd pierwszej instancji wydając zaskarżony wyrok, ocenił również prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, trafność subsumcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa jak również prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny zebranych w sprawie dowodów jak również w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni.

Ustalenia stanowiące podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego są prawidłowe i wszechstronne, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia, szczególnie w zakresie ustalenia naruszającego prawo oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodką, a w konsekwencji uznania roszczeń P. M. za zasadne.

W wywiezionej przez Krajowy Ośrodek (...) (podmiot wstępujący w prawa pozwanego) apelacji nie zakwestionowano ustaleń Sądu Rejonowego, jak również trafności rozważań w zakresie złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Apelant zmierzał wyłącznie do przeforsowania tezy o zasadności zastosowania instytucji art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. wobec likwidacji pozwanego pracodawcy (Agencji Nieruchomości Rolnych, w tym również Oddziału Terenowego w W.). W tym zakresie pozwany wskazał, że Sąd Rejonowy rozstrzygając niniejszy spór winien wziąć pod uwagę przepisy ustawy z 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) (Dz.U. z 2017 r. poz. 624; dalej również jako ustawa wprowadzająca).

Zarzut ten okazuje się bezzasadny z dwóch powodów.

Po pierwsze, stosownie do art. 316 § 1 in principio k.p.c. po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Regulacja ta jest istotna z uwagi na zmiany dotyczące okoliczności faktycznych i przepisów prawnych. Pierwszy aspekt dotyczy jednego z elementów roszczenia procesowego – okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Z kolei zmiana przepisów prawnych decyduje o kwalifikacji prawnej (obrazowo, oznacza to, że sąd musi zastosować te przepisy prawne, które obowiązują w chwili wydania orzeczenia).

Ustawa wprowadzająca ustawę o Krajowym Ośrodku (...) uchwalona 10 lutego 2017 r., wprowadzała zmiany zarówno w zakresie stanu faktycznego (likwidacja pozwanego pracodawcy) i prawnego (kwestie następstwa prawnego po stronie pozwanej) niniejszej sprawy. Stosownie do art. 61, ustawa ta weszła w życie z dniem 1 września 2017 r., z wyjątkiem art. 45, art. 46, art. 49-51, art. 52 ust. 2-5 oraz art. 57 ust. 5 i 6, które wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia niniejszej ustawy. Stosownie do art. 45 ust. 1 i ust. 2 w/w ustawy z dniem 31 sierpnia 2017 r. znosi się Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych, natomiast z dniem 1 września 2017 r. tworzy się Krajowy Ośrodek (...).

Nie ulega tym samym wątpliwości, że w dniu 28 lipca 2017 r. (kiedy to nastąpiło zamknięcie rozprawy i wydanie wyroku przez Sąd I instancji) nie było żadnych podstaw do uznania, że przywrócenie powodki do pracy u poprzedniego pracodawcy było niemożliwe bądź niecelowe. Na moment wydania wyroku Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w W. istniał, natomiast potencjalny następca prawny – Krajowy Ośrodek (...) (art. 46 ustawy) – na moment rozstrzygnięcia sporu jeszcze nie istniał.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy zasadnie nie wziął pod uwagę konsekwencji ustawy i wpływu przewidzianych w niej zmian na możliwość zastosowania instytucji art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p..

Niezależnie jednak od powyższego, wobec faktu wniesienia apelacji przez następcę prawnego strony pozwanej, a w konsekwencji zawiśnięcia sporu na etapie apelacyjnym, Sąd Okręgowy zobligowany jest do oceny zasadności postawionych zarzutów ze względu na powołaną zasadę aktualności orzekania.

Tym samym, po drugie, stwierdzić należało, że zarzut ten nie może się ostać z przyczyn merytorycznych. Przy dochodzeniu roszczeń związanych z wadliwym rozwiązaniem natychmiastowym umowy o pracę rozpatrujący powództwo pracownika sąd, w sytuacji, gdy w toku postępowania wadliwość zaskarżonej czynności pracodawcy zostanie potwierdzona, co do zasady orzeka zgodnie z jego żądaniem. Jedynie w sytuacji, gdy pracownik żąda przywrócenia do pracy, a uwzględnienie takiego żądania byłoby niemożliwe lub niecelowe – sąd zasądza odszkodowanie na rzecz pracownika (art. 45 § 2 w zw. art. 56 § 2 k.p.). Według przepisu art. 45 § 2 k.p., który ma zastosowanie zarówno do wypowiedzenia umowy o pracę, jak i do rozwiązania jej bez wypowiedzenia (art. 56 § 2 k.p.), niecelowość lub niemożliwość przywrócenia do pracy musi mieć charakter zobiektywizowany, to znaczy niezależny od subiektywnego przekonania strony lub swobodnego uznania sądu. Sąd może bowiem ocenić istnienie owej niemożliwości lub niecelowości dopiero wówczas, gdy ją "ustali". Powyższy warunek wynika wprost z art. 45 § 2 k.p. i świadczy o tym, że w razie wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił.

Niemożliwość przywrócenia do pracy występuje na przykład w razie upadłości pracodawcy lub likwidacji jego zakładu pracy bądź też likwidacji komórki organizacyjnej, w której pracownik był zatrudniony. Niecelowe natomiast może być przywrócenie pracownika do pracy wtedy, gdy istotnie popełnił on czyn stanowiący ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz przywrócenie do pracy musiałoby być orzeczone wyłącznie ze względu na naruszenie przez pracodawcę przepisów regulujących postępowanie związane z rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd Najwyższy w sprawach, w których został zastosowany art. 45 § 2 k.p., przyjmował, że nie jest na przykład celowe przywrócenie pracownika do pracy na stanowisku kierowniczym w sytuacji długotrwałego i głębokiego konfliktu z pracodawcą lub z osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy (por. wyrok z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/93, OSNAPiUS z 1998 r. nr 17, poz. 508) albo gdy pracodawca niewłaściwie podał przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz były nią rzeczywiste, wielokrotne i niesprawiedliwione nieobecności w pracy oraz używanie alkoholu, stanowiące ze strony pracownika ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok z 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNAPiUS z 1997 r. nr 19, poz. 563). Również wówczas gdy pracodawca naruszył przepis art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), lecz rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie miało uzasadnioną przyczynę, a zwłaszcza gdy postępowanie pracownika było szczególnie naganne, sąd pracy może zasądzić na jego rzecz odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy (por. wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 r. nr 21, poz. 419). Jako podsumowanie przedstawionych rozważań uprawniona jest więc teza, że gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obydwu stron mogą spowodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania - na miejsce przywrócenia do pracy żadanego przez pracownika.

Przechodząc do oceny apelacji należy stwierdzić, że argumentacja strony pozwanej koncentruje się na wykazaniu, że wobec tego, że nie doszło do przejęcia na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. pracowników znoszonych ustawowo Agencji ( ANR i ARR ), jak również wskazując na fakt, że Krajowy Ośrodek (...) rolnictwa nie przejął żadnych zobowiązań związanych ze stosunkami pracy pracowników ANR i ARR, poza wskazanymi wyraźnie w art. 51 ustawy wprowadzającej ustawę o Krajowym Ośrodku (...), przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe. Jednocześnie apelant wskazał, że przepisy wprowadzające ustawę przewidują, że wszystkie zobowiązania ze stosunków pracy z pracownikami znoszonych Agencji zostały wypłacone do 31 sierpnia 2017 r., natomiast wszelkie zobowiązania w zakresie spraw pracowniczych są uregulowane w art. 51 ustawy.

Argumenty te nie są jednak skuteczne.

Wbrew twierdzeniom skarżącego powołany art. 51 ustawy wprowadzającej nie reguluje zakresu wstąpienia w prawa i obowiązki (sukcesji), ani nie reguluje całościowo kwestii należności prawno-pracowniczych. Wspomniany przepis

ustanawia tylko – w rozumieniu ogólnym – zasady przechodzenia i weryfikacji zatrudnienia byłych już pracowników zniesionych Agencji Rynku Rolnego i (...).

W ustępie 1 art. 51 ustawy wskazuje na obowiązek przekazania przez Prezesa Agencji Rynku Rolnego oraz Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych Pełnomocnika do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka (...) (ustanowionego na mocy art. 49 ustawy) imienne wykazy pracowników wraz z podaniem stanowisk pracy poszczególnych pracowników, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy. Ustęp 2 powołanej regulacji stanowi jej uzupełnienie nakładając na Prezesa Agencji Rynku Rolnego obowiązek przekazania Prezesowi Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa imiennego wykazu pracowników wykonujących zadania, które z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy będą realizowane przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, wraz z podaniem stanowisk pracy poszczególnych pracowników, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania. Ustęp 3 powołanego artykułu zawiera normę kompetencyjną polegającą na tym, że w określonym terminie Pełnomocnik ds. utworzenia (...) proponuje, na piśmie, zatrudnienie w Krajowym Ośrodku (...), określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, pracownikom Agencji Rynku Rolnego oraz pracownikom Agencji Nieruchomości Rolnych. Ustęp 4 zawiera normę kompetencyjną dla Prezesa Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, który w terminie do dnia 31 maja 2017 r. proponuje, na piśmie, zatrudnienie w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, pracownikom Agencji Rynku Rolnego. W ustępach 5 i 6 określono odpowiednio obowiązek pracowników wytypowanych przez Pełnomocnika ds. utworzenia (...) bądź Prezesa ARMAR w zakresie złożenia oświadczenia o przyjęciu bądź odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków i skutek złożenia oświadczenia o przyjęciu zaproponowanych warunków zatrudnienia w postaci nawiązania z dniem 1 września 2017 r. stosunku pracowniczego z Krajowym Ośrodkiem (...) albo Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, z tym że w przypadku przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia na stanowisko pracy, na które zatrudnienie następuje na podstawie powołania, ich dotychczasowy stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę przekształca się w stosunek pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy. Ustęp 7 reguluje natomiast konsekwencję złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków zatrudnienia, niezłożenia w terminie tego rodzaju oświadczenia oraz braku propozycji zatrudnienia przez któryś z podmiotów upoważnionych, które to czynności skutkować miały wygaśnięciem stosunku pracowniczego w dniu 31 sierpnia 2017 r.. Ustanawiał on zatem przewidziany w art. 63 k.p. sposób expiracji stosunku prawnego. Powyższy tryb nie znalazł zastosowania do powódki, z uwagi na uprzedni fakt niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę łączącego strony stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz kwestionowania przez pracodawcę przed Sądem słusznego, jak się okazało, roszczenia powódki, przez co w okresie, w którym przeprowadzano ww. tryb związany z likwidacją Agencji oraz zmianą pracodawcy dla jej pracowników, powódka nie pozostawała pracownikiem, do którego ten tryb miałby zastosowanie. Ustęp 8 ustawy przewidywał natomiast powtórzenie ustawowych kompetencji określonych w Kodeksie Pracy, polegających na możliwości wcześniejszego rozwiązania stosunku pracowniczego za wypowiedzeniem. Analogicznie ustęp 9 wprowadzał powtórzenie ustawowo zagwarantowanego prawa do odprawy w przypadku wygaśnięcia lub wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z dotychczasowymi pracownikami Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego (tj. na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474)), natomiast ustęp 10 wprowadzał termin wymagalności powyższych roszczeń ze wskazaniem źródła ich finansowania.

Powyższa analiza prowadzi do wniosku, że powołany przez apelującego przepis nie regulował w żaden sposób „wszystkich zobowiązań w zakresie spraw pracowniczych”, ani też sposobu nabycia praw i obowiązków Krajowego Ośrodka (...) wobec likwidowanych Agencji Rynku Rolnego i (...). Zwrócić jednak należy uwagę na art. 46 ustawy wprowadzającej.

Stosownie do art. 46 ust. 1 ustawy Krajowy Ośrodek (...) z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa **wstępuje w ogół praw i obowiązków** znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych, **w szczególności mienie** Agencji Nieruchomości Rolnych staje się mieniem Krajowego Ośrodka (...); wierzytelności i zobowiązania Agencji

Nieruchomości Rolnych stają się wierzytelnościami i zobowiązaniami Krajowego Ośrodka (...); Krajowy Ośrodek (...) staje się stroną umów i porozumień, których stroną jest Agencja Nieruchomości Rolnych; na Krajowy Ośrodek (...) przechodzą prawa i obowiązki wynikające z przepisów prawa, w tym wynikające z art. 5 ustawy zmienianej w art. 8, decyzji, postanowień i innych aktów administracyjnych. Analogiczną w tym zakresie regulację przewiduje art. 46 ust. 2 ustawy tyle, że w stosunku do ogółu praw i obowiązków znoszonej Agencji Rynku Rolnego, co na gruncie rozpoznawanej sprawy nie posiada doniosłości prawnej. Jednocześnie stosownie do ustępu 5 art. 46 ustawy Krajowy Ośrodek (...) z dniem 1 września 2017 r. przejmuje udziały i akcje w spółkach prawa handlowego posiadane przez Agencję Rynku Rolnego i Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

Ze treści powyższych przepisów wynika zatem, że Agencja Nieruchomości Rolnych nie dość, że została przejęta przez Krajowy Ośrodek (...) w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. (ze względu na przejście składników majątkowych zakładu pracy, obowiązków wykonywanych przez ANR, jak również fakt przejęcia części pracowników – niezależnie od wygaszenia części z nich stosunków pracowniczych w drodze ustawy), to Krajowy Ośrodek (...) stał się – z mocy art. 46 ust. 1 ustawy – sukcesorem uniwersalnym zlikwidowanej Agencji Nieruchomości Rolnych. Z całą pewnością nie była to sukcesja singularna (tj. przejście z jednego podmiotu na drugi ściśle oznaczonych praw), gdyż art. 46 ust. 1 ustawy nie określał katalogu praw i obowiązków przejmowanych przez Krajowy Ośrodek (...), a wskazywał na wszystkie prawa i obowiązki w szczególności te wymienione następnie w podpunktach powołanego już ustępu.

Należy jednak zważyć, że podstawą prawną odpowiedzialności pozwanego nie może być powołany już art. 23<sup>1</sup> k.p., gdyż w stanie faktycznym stosunek pracy powódki rozwiązał się przed przejściem zakładu pracy i nie pozostawał w związku z przejściem zakładu pracy (art. 23<sup>1</sup> § 5 k.p.). Przepis art. 23<sup>1</sup> § 1 i § 2 k.p. nie stanowi bowiem podstawy prawnej dochodzenia od aktualnego pracodawcy roszczenia z tytułu odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przed przejściem zakładu pracy, jeżeli istnieje podmiot, który przejął wszystkie zobowiązania dotychczasowego pracodawcy. Według art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. W przepisie tym ustawodawca uregulował więc szczególną sytuację dotyczącą zobowiązań ze stosunków pracy, które nie istniały w chwili przejmowania zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Jest to wyjątek i został zawężony do sytuacji przejęcia części zakładu pracy. Wyjątki nie mogą być interpretowane rozszerzająco. Należy też podkreślić, że nie ma żadnej normy prawa, która wprost nakładałaby na nowego pracodawcę obowiązek regulowania roszczeń wynikających ze stosunków pracy z dotychczasowymi pracownikami poprzedniego pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 25 kwietnia 2017 r., II PK 73/16).

Podstawą prawną odpowiedzialności pozwanego względem powódki będzie natomiast art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej, zgodnie z którym Krajowy Ośrodek (...) w drodze sukcesji generalnej wszedł w ogół praw i obowiązków Agencji Nieruchomości Rolnych.

Wykładnia językowa powołanego przepisu jednoznacznie wskazuje, że Krajowy Ośrodek (...), wstępuje w ogół praw i obowiązków zlikwidowanej Agencji. To ogólne następstwo jest odpowiednikiem sukcesji przewidzianej w art. 922 § 1 k.c., przewidującego przejście praw i obowiązków w drodze dziedziczenia po zmarłej osobie fizycznej. Zastosowanie konstrukcji ogólnego następstwa prawnego (sukcesji uniwersalnej) powoduje, że Krajowy Ośrodek wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki zlikwidowanej jednostki budżetowej. Sposób sformułowania przejścia praw (należności) i obowiązków (zobowiązań) wskazuje, że dla zaistnienia skutków w postaci sukcesji nie są potrzebne żadne dodatkowe czynności, poza faktyczną jej likwidacją (vide art. 45 ust. 1 i ust. 2 ustawy wprowadzającej).

Oznacza to w konsekwencji, że mamy do czynienia z zasadą kontynuacją w sferze praw i obowiązków cywilnoprawnych, administracyjnoprawnych, członkowskich i pracowniczych. Z zasady kontynuacji możemy wywodzić przysługiwanie wszelkich praw i obowiązków, natomiast kontynuacja podmiotowa nie występuje, ma miejsce bowiem charakterystyczne dla sukcesji przejście praw z jednego podmiotu na drugi. Charakterystyczne jest to, że Ośrodek odpowiada za te same prawa i obowiązki co zlikwidowany podmiot. Wykreował się więc swojego typu następstwo prawne mające elementy kontynuacji i sukcesji uniwersalnej. Oczywiście z punktu widzenia

obowiązków Pełnomocnika ds. utworzenia (...) zmierzających do wygaszenia części z stosunków pracowniczych, nie sposób uznać, że kontynuacja ta faktycznie nastąpiła względem wszystkich pracowników (vide wygaśnięcie stosunków pracowniczych na podstawie art. 63 k.p. w zw. z art. 51 ust. 1 ustawy wprowadzającej), jednakże z punktu widzenia skutków nie ma to większej różnicy. Wejście w ogół praw i obowiązków zlikwidowanej Agencji wprowadza odpowiedzialność Ośrodka względem podmiotów związanych stosunkiem prawnym ze zlikwidowaną jednostką sfery budżetowej. W każdym jednak razie trzeba przyjąć fikcję ciągłości „podmiotowej” polegającą na tym, że majątek zlikwidowanej Agencji stanie się majątkiem Ośrodka, gdyż wynika to wprost z powołanego już art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej. Tym samym bez większego znaczenia dla odpowiedzialności pozwanego pozostaje to czy faktycznie doszło do przejścia zakładu pracy w trybie określonym w art. 23<sup>1</sup> k.p., jak również to kiedy i w jakich okolicznościach stosunek zobowiązaniowy powstał, gdyż pozwany stał się on sukcesorem ogólnym wszelkich praw i obowiązków zlikwidowanej Agencji.

W tym stanie rzeczy powołane argumenty nie mogą prowadzić do wniosku jakoby przywrócenie powódki do pracy stało się niedopuszczalne bądź też niecelowe.

Kolejnym argumentem apelanta przemawiającym za nieuwzględnieniem roszczenia o przywrócenia powódki do pracy i zasądzenie w jego miejsce odszkodowania był fakt, że ustawowe zniesienie obu agencji rolnych miało na celu zmniejszenie zatrudnienia o 30% i co za tym idzie zmniejszenie kosztów przeznaczonych na funkcjonowanie powstałego Krajowego Ośrodka (...). Środki przeznaczone na funkcjonowanie (...) zostały dopasowane do ilości pracowników, którym do dnia 31 maja 2017 r. Pełnomocnik złożył propozycję zatrudnienia w Krajowym Ośrodku (...). W ocenie apelanta Krajowy Ośrodek (...) nie dysponuje miejscem pracy, które mógłby zaoferować powódce, nie dysponuje też środkami na wynagrodzenie, które poprzednio przysługiwało powódce. Z tych przyczyn należy uznać, że istnieją przesłanki do uznania, że przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy jest niemożliwe.

Odnosząc się do tak sformułowanych argumentów wskazać należy, że nie posiadają one uzasadnienia w przeprowadzonym materiale dowodowym. Pozwany nie udowodnił, ani nie starał się wykazać, że Krajowy Ośrodek (...) nie dysponuje miejscem pracy które mógłby zaoferować powódce (co jawi się zasadniczo jako wyolbrzymienie, skoro następcą prawnym pozwanego przejął nie tylko obowiązki cywilnoprawne, pracownicze czy administracyjne likwidowanej Agencji, ale również jej kompetencje ustawowe). Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wykazał również twierdzeń skarżącego jakoby Krajowy Ośrodek (...) rolnictwa nie dysponował środkami na wynagrodzenie, które uprzednio przysługiwało powódce. Przypomnieć należy, że sąd może ocenić istnienie owej niemożliwości lub niecelowości dopiero wówczas, gdy ją "ustali", natomiast same twierdzenia procesowe strony w tym zakresie uznać należy za niewystarczające.

Reasumując brak było podstaw do stwierdzenia, że przywrócenie powódki do pracy u pozwanego następcy prawnego byłego pracodawcy powódki było niecelowe bądź też niemożliwe na podstawie art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p.. W niniejszej sprawie roszczenie o przywrócenie do pracy jest zasadne, zatem nie znajdzie zastosowania art. 477<sup>1</sup> k.p.c.. Sąd Okręgowy nie znalazł również do uznania, że w niniejszej sprawie zaistniały przesłanki do zastosowania instytucji art. 8 k.p.. Wskazać należy, że wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką przyczyny rozwiązania stosunku pracy były nierzeczywiste i nie mogły być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, natomiast twierdzenia strony pozwanej nie ujawniały innych okoliczności mogących uzasadniać zastosowania wspomnianej wyżej instytucji art. 8 k.p..

Z tych też względów, na podstawie art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. – stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik postępowania oraz stawek minimalnych pełnomocnika powódki adekwatnej do prowadzenia sprawy z zakresu prawa pracy objętych niniejszym postępowaniem, a określonych w § 9 ust. 1 pkt 1 w zw.

z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

***Anita Górecka Bożena Rzewuska Małgorzata Kosicka***