

Sygn. akt XXI Pa 221/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2024 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Ewa Królikowska-Saks

o rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 stycznia 2024 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. W., H. M., K. O.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.

Związkowi Zawodowemu (...) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy –Śródmieścia

z dnia 6 sierpnia 2021 roku i z 1 października 2021 roku sygn. akt VIII P 938/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. na rzecz A. W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wraz z odsetkami, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas po upływie tygodnia od dnia jego doręczenia do dnia zapłaty;
3. zasądza od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. na rzecz H. M. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wraz z odsetkami, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas po upływie tygodnia od dnia jego doręczenia do dnia zapłaty;
4. zasądza od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. na rzecz K. O. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wraz z odsetkami, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas po upływie tygodnia od dnia jego doręczenia do dnia zapłaty.

Sygn. akt XXI Pa 221/21

UZASADNIENIE

Stanowiska stron procesu

Pozwem z 19 września 2017 r., sprecyzowanym pismem z 20 lipca 2020 r., skierowanym przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W. K. T. (1) wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. 28.250,58 zł, na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. i art. 67 k.p. oraz kosztów procesu wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwem z 19 września 2017 r., sprecyzowanym pismem z 20 lipca 2020 r., skierowanym przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W. H. M. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. 64.205,85 zł, na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. i art. 67 k.p. oraz kosztów procesu wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwem z 20 września 2017 r., sprecyzowanym pismem z 20 lipca 2020 r., skierowanym przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W. A. W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. 55.114,68 zł, na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. i art. 67 k.p. oraz kosztów procesu wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwem z 20 września 2017 r., sprecyzowanym pismem z 20 lipca 2020 r., skierowanym przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W. H. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. 51.364,68 zł, na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. i art. 67 k.p. oraz kosztów procesu wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwem z 27 października 2017 r., zmodyfikowanym 7 maja 2021 r., skierowanym przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W., K. O. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 15.193 zł tytułem świadczenia odszkodowawczego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, że pozwany nie wypłacił mu świadczenia odszkodowawczego określonego w § 15 Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych, należnego mu z uwagi na wygaśnięcie jego stosunku pracy w związku z likwidacją Agencji Nieruchomości Rolnych.

W uzasadnieniach powodowie K. T. (1), H. M., A. W., H. K., wskazali, że ich dotychczasowy pracodawca - Agencja Nieruchomości Rolnych dokonał niezgodnego z prawem stwierdzenia wygaśnięcia ich stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r. Powodowie podnieśli, że z dniem 1 września 2017 r. w ogół praw i obowiązków Agencji Nieruchomości Rolnych wszedł Krajowy Ośrodek Wsparcia i Rolnictwa.

W odpowiedzi na pozwy Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa w W. wniósł o oddalenie ww. powództw w całości oraz zasądzenie od powodów na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany podniósł zarzut złożenia pozwów z przekroczeniem 21-dniowego terminu wskazanego w art. 264 k.p. Pozwany wskazał nadto, iż umowy o pracę powodów wygasły zgodnie z obowiązującymi przepisami praw tj. na podstawie art. 51 ust. 7 ustawy z 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o KOWR w zw. z art. 63 k.p., bowiem powodom K. T. (1) oraz H. K. nie zaproponowano dalszego zatrudnienia w KOWR, natomiast powódki H. M. oraz A. W. nie przyjęły propozycji dalszego zatrudnienia w KOWR.

W odpowiedzi na pozew K. O., pozwany Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych. W ocenie pozwanego treść Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych w zakresie dotyczącym świadczenia odszkodowawczego nie obejmuje sytuacji, w jakiej znalazł się powód, gdyż jego stosunek pracy wygasł, a nie uległ rozwiązaniu, bowiem powód nie zaakceptował przedstawionej mu propozycji zatrudnienia w KOWR. Pozwany dodatkowo wskazał, że treść Regulaminu wynagradzania była przedmiotem negocjacji pracodawcy i organizacji związkowej, które nie skutkowały wprowadzeniem proponowanych przez organizację zmian do Regulaminu w zakresie prawa do świadczenia odszkodowawczego w przypadkach innych niż rozwiązanie stosunku pracy.

Wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie w wyroku z 6 sierpnia 2021 r. sygn. akt VIII P 938/17, uzupełnionym wyrokiem z 1 października 2021 r. w punkcie 1 zasądził od pozwanego na rzecz K. T. (1) kwotę 28.250,58 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 września 2017 r. do dnia zapłaty;

w punkcie 2 zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. na rzecz K. T. (1) kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie 3 wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9416,86 zł; w punkcie 4 zasądził od pozwanego kwotę 64.205,85 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 września 2017 r. do dnia zapłaty; w punkcie 5 zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. na rzecz H. M. kwotę 3.391 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie 6 wyrokowi w punkcie 4 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 21401,95 zł; w punkcie 7 zasądził od pozwanego na rzecz A. W. kwotę 55.114,68 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 września 2017 r. do dnia zapłaty; w punkcie 8 zasądził pod pozwanego na rzecz A. W. kwotę 2936 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie 9 wyrokowi w punkcie 7 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 18371,56 zł; w punkcie 10 zasądził od pozwanego na rzecz H. K. kwotę 51.364,68 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 września 2017 r. do dnia zapłaty; w punkcie 11 w pozostałym zakresie oddala roszczenie powoda H. K.; w punkcie 12 zasądził od pozwanego na rzecz H. K. kwotę 2823 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie 13 wyrokowi w punkcie 10 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17121,56 zł; w punkcie 14 zasądził od pozwanego na rzecz K. O. kwotę 14863 zł tytułem świadczenia odszkodowawczego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty; w punkcie 15 zasądził od pozwanego na rzecz K. O. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie 16 wyrokowi w punkcie 14 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5080,78 zł; w punkcie 17 zasądził od pozwanego na rzecz K. O. kwotę 330 zł tytułem świadczenia odszkodowawczego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 września 2017 r. do dnia zapłaty”.

Ustalenia faktyczne Sądu I instancji

K. T. (2) była zatrudniona w Agencji Nieruchomości Rolnych od (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

H. M. była zatrudniona w Agencji Nieruchomości Rolnych od (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

A. W. była zatrudniona w Agencji Nieruchomości Rolnych od (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

H. K. był zatrudniony w Agencji Nieruchomości Rolnych od (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

K. O. był zatrudniony w Agencji Nieruchomości Rolnych od (...) przy czym od 15 marca 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W Agencji Nieruchomości Rolnych obowiązywał Regulamin wynagradzania. W § 15 ust. 1 i 2 Regulaminu wynagradzania z 2013 r. wskazano, iż pracownikom Agencji 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. Świadczenia określone w ust. 1 przysługują niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

W związku z planami zlikwidowania Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego oraz utworzenia w ich miejsce KOWR, minister właściwy do spraw rozwoju wsi powołał Pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR, którym został Z. B.. Zadaniem Z. B. było zredukowanie ilości pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego. Prezesa obu Agencji zostali zobowiązani do przedstawienia Pełnomocnikowi imiennej listy pracowników zawierającej informacje tj. data zatrudnienia, staż pracy, stanowisko pracy, wykształcenie, kwalifikacje, wynagrodzenie. Decyzję o tym, którym pracownikom przedstawić propozycję dalszego zatrudnienia w KOWR podejmował samodzielnie Pełnomocnik w terminie do 31 maja 2017 r. Stosunki pracy pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia w KOWR lub którzy nie zaakceptowali zaproponowanych im warunków

zatrudnienia w KOWR miały ulec wygaśnięciu z dniem 31 sierpnia 2017 r. na mocy przepisów wprowadzających ustawę o KOWR.

K. T. (1) nie otrzymała propozycji zatrudnienia w KOWR. Brak propozycji dalszego zatrudnienia nie został jej uzasadniony. K. T. (1) przez okres zatrudnienia w ANR zajmowała w Zespole (...) stanowisko (...), a ostatnio stanowisko(...). K. T. (1) posiada tytuł magistra (...) oraz ukończyła studia podyplomowe (...). Pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy K. T. (1).

H. M. otrzymała propozycję zatrudnienia w KOWR, w której zaproponowano jej pracę na stanowisku (...)w Pionie (...)z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości (...)zł. Zmiana warunków zatrudnienia nie została jej uzasadniona. H. M. odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków zatrudnienia w KOWR. H. M. przez ponad (...)zajmowała w ANR stanowisko (...) zespołu, a od 2 lutego 2016 r. stanowisko (...) ANR. H. M. posiada tytuł magistra (...), ukończyła także studia podyplomowe z zakresu (...). Pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy H. M..

A. W. otrzymała propozycję zatrudnienia w KOWR, w której zaproponowano jej pracę na stanowisku (...) w Pionie (...)z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości (...) zł. Zmiana warunków zatrudnienia nie została jej uzasadniona. A. W. odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków zatrudnienia w KOWR. A. W. przez okres zatrudnienia w ANR zajmowała stanowiska (...), (...), kierownika w (...), a od 28 kwietnia 2016 r. stanowisko (...) Zespołu (...). A. W. posiada tytuł magistra (...), a także kwalifikacje(...), ukończyła nadto studia podyplomowe (...). A. W. Pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy A. W..

H. K. nie otrzymał propozycji zatrudnienia w KOWR. Brak propozycji dalszego zatrudnienia nie został mu uzasadniony. H. K. przez okres zatrudnienia w ANR zajmował w Zespole (...) stanowiska: (...), (...), (...), przy czym ostatnio stanowisko (...). Pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy H. K..

K. O. otrzymał propozycję zatrudnienia w KOWR, w której zaproponowano mu pracę na stanowisku (...) z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości (...) zł na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 28 listopada 2017 r. Zmiana warunków zatrudnienia nie została mu uzasadniona. K. O. odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków zatrudnienia w KOWR. K. O. przez okres zatrudnienia w ANR zajmował stanowisko (...); od 15 marca 2014 r. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy K. O..

Z dniem 31 sierpnia 2017 r. pracodawca stwierdził wygaśnięcie stosunków pracy K. T. (2), H. M., A. W., H. K. oraz K. O..

Z dniem 31 sierpnia 2017 r. zlikwidowane zostały (...) oraz (...). Z dniem 1 września 2017 r. utworzono KOWR, który przejął większość dotychczasowych zadań ANR oraz ARR.

Średnie miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło dla: K. T. (1) (...) zł brutto; H. M. (...) zł brutto; A. W. (...) zł brutto; H. K. (...) zł brutto; K. O. (...) zł brutto.

Rozważania prawne Sądu I instancji

Powództwa K. T. (2), H. M., A. W., H. K. oraz K. O. podlegały uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że zarzut pozwanego o przekroczeniu przez powodów terminu z art. 264 k.p. nie podlegał uwzględnieniu. Pozwany argumentował, iż powodowie już w dniu 31 maja 2017 r. wiedzieli kiedy wygasną ich stosunki pracy, a zatem od tej daty należy liczyć termin do wniesienia pozwu. Takie stanowisko jest oczywiście niezasadne. Z treści art. 264 § 2 k.p. wprost wynika, że żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Dla rozpoczęcia biegu 21-dniowego terminu znaczenie ma zatem wyłącznie dzień wygaśnięcia umowy o pracę, a nie data uzyskania przez pracownika wiedzy na ten temat. W niniejszej sprawie wygaśnięcie stosunków pracy powodów nastąpiło w dniu 31 sierpnia 2017 r., a zatem powodowie nie przekroczyli terminu wskazanego w art. 264 § 2 k.p

Na mocy art. 45 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (ustawa wprowadzająca), Prezes Agencji Rynku Rolnego oraz Prezes Agencji Nieruchomości Rolnych z dnia 31 sierpnia 2017 r. zniesione zostały Agencja Rynku Rolnego i Agencja Nieruchomości Rolnych, natomiast w dniu 1 września 2017 r. utworzony został Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. W art. 46 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy wskazano, iż Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych, w szczególności wierzytelności i zobowiązania Agencji Nieruchomości Rolnych stają się wierzytelnościami i zobowiązaniami Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa. Podkreślić należy, iż "wstąpienie w ogół praw i obowiązków" obejmuje obowiązki mające podstawę w przepisach prawa pracy, a zatem także roszczenia odszkodowawcze pracowników, których umowy o pracę wygasły. Okoliczność, iż w zakresie zastosowania art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej doszło do sukcesji uniwersalnej KOWR po zlikwidowanej Agencji Nieruchomości Rolnych potwierdził również Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 czerwca 2019 r. sygn. akt III CZP 4/19. Nie budzi zatem wątpliwości, że KOWR stał się następcą prawnym Agencji Nieruchomości Rolnych i w związku z czym posiada legitymację bierną w niniejszej sprawie.

Powodowie K. T. (2), H. M., A. W., oraz H. K. domagali się odszkodowania wskazując iż stwierdzenie wygaśnięcia ich stosunków pracy było niezgodne z prawem. Pozwany argumentował natomiast, iż wygaśnięcie stosunku pracy miało podstawę w art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, Prezes Agencji Rynku Rolnego oraz Prezes Agencji Nieruchomości Rolnych. Zgodnie z treścią powołanego przepisu dotychczasowy stosunek pracy pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych wygasł w dniu 31 sierpnia 2017 r. w trzech sytuacjach: 1) w przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia; 2) w przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia o przyjęciu albo odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia; 3) jeżeli w terminie do dnia 31 maja 2017 r. nie zostało pracownikowi zaproponowane zatrudnienie. W niniejszej sprawie ustalono, iż pracodawca nie zaproponował K. T. (1) oraz H. K. dalszego zatrudnienia w KOWR, z H. M. oraz A. W. odmówiły przyjęcia zaproponowanych im warunków zatrudnienia w KOWR.

Istotne dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie były orzeczenia Sądu Najwyższego, w których zakwestionowana została konstrukcja wygaśnięcia umów o pracę pracowników ARR oraz ANR. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2019 r. w sprawie o sygn. III PK 126/18 wskazał, że z konstrukcyjnego punktu widzenia wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna. W ustawie wprowadzającej owym zdarzeniem jest "niezapropionowanie zatrudnienia". Zostało ono przeciwstawione czynności prawnej jaką jest "zapropionowanie zatrudnienia". Zależność ta w oczywisty sposób klóci 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, która nijak się ma do jej logiczno-formalnego wzorca. Sąd Najwyższy podkreślił również, iż z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej wynika, że o losie umów o pracę pracownikowi Agencji Nieruchomości Rolnych miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR, powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Sąd Najwyższy wskazał, iż gdy ustawodawca odstępuje od logiczno-formalnego modelu i przyporządkowuje wygaśnięciu umowy o pracę sytuacje, w których o ustaniu stosunku pracy decyduje przedstawiciel reprezentujący interes zatrudniającego, przybliża się do wzorca zwanego rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd Najwyższy wskazał nadto, iż pozostawienie pełnomocnikowi nieskrępowanej swobody stanowi zacin do normatywnego usankcjonowania przyzwolenia na praktyki nierównościowe i dyskryminacyjne, a na to prawo nie tylko nie zezwala, ale nakłada na sąd powinność dokonywania wykładni przepisów w kierunku eliminującym przejawy nierównego traktowania (dyskryminacji). Roszczenie pracownika można kwalifikować z pozycji nierównego traktowania i dyskryminacji, jeżeli niezapropionowanie mu zatrudnienia nie było podyktowane motywem sprzecznym z zakazami z 11⁽²⁾ k.p. i art. 11⁽³⁾ k.p. Oznacza to, że dyskryminujące albo "nierównościowe" niezapropionowanie pracownikowi dalszego zatrudnienia otwiera po stronie pracownika prawo do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Sąd Najwyższy wskazał nadto, iż w tego typu sprawach możliwe jest również rozważenie, czy przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna. W tym zakresie nie jest wykluczone posłużenie się wzorcem

typowania do zwolnienia stosowanym przy zwolnieniach z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Skoro "wygaśnięcie" umowy o pracę zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej, to per analogiam rozsądne jest posiłkowanie się zbieżnymi modelami ochronnymi, których niespełnienie skutkuje prawem do roszczeń z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 zdanie drugie k.p.

W sprawie o sygn. akt II PK 129/18 Sąd Najwyższy wprost wskazał, iż w oświadczeniu Pełnomocnika (zastępującego pracodawcę) o "wygaśnięciu" umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie zatrudnienia, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy istniał wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru do zwolnienia (kryteriów selekcyjnych), ponieważ propozycje dalszego zatrudnienia nie zostały złożone wszystkim pracownikom zajmującym te same lub podobne stanowiska.

Mając na uwadze i akceptując argumentację Sądu Najwyższego przedstawioną w powyższych orzeczeniach Sąd uznał, iż w niniejszej sprawie wygaśnięcie stosunku pracy miało charakter pozorny i w istocie zbliżało się do rozwiązania umowy o pracę. W konsekwencji zasadnym było zastosowanie przez Sąd mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy tj. zbadanie czy pracodawca ujawnił kryteria doboru (kryteria selekcyjne) pracowników, którym przedstawił propozycje dalszego zatrudnienia oraz ocena czy kryteria te były racjonalne, obiektywne i niedyskryminujące.

Sąd Rejonowy ustalił, że decyzję o wyborze pracowników, którym przedstawiano propozycje zatrudnienia w KOWR podejmował Z. B., pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Świadek Z. B. wskazywał, iż miał za zadanie zredukować zatrudnienie w Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego i w tym celu zlecił sporządzenie imiennej listy wszystkich pracowników obu Agencji zawierającej m.in. następujące informacje: data zatrudnienia, staż pracy, stanowisko pracy, wykształcenie, kwalifikacje, wynagrodzenie. W ocenie Sądu sam fakt umieszczenia powyższych kryteriów na liście nie oznacza jeszcze, że były one stosowane przy doborze pracowników do zatrudnienia KOWR. Istotne z perspektywy przedmiotowej sprawy było ustalenie, czy kryteria te były rzeczywiście brane pod uwagę. Świadek Z. B. zeznał co prawda, że przy doborze pracowników do dalszego zatrudnienia w KOWR kierował się kryterium kwalifikacji zawodowych poszczególnych pracowników oraz potrzebami kadrowymi w KOWR, jednak w ocenie Sądu zeznania te były niewiarygodne. W sprawie brak jest jakiegokolwiek innych dowodów, które potwierdziłyby wersję świadka. W szczególności świadek W. S. wskazywał, iż Z. B. nie konsultował z nim decyzji, którym pracownikom zaproponować dalsze zatrudnienie w KOWR, a decyzje te podejmował samodzielnie. Biorąc pod uwagę, iż Z. B. nie był wcześniej związany z Agencją Nieruchomości Rolnych, a zatem nie miał wiedzy odnośnie pracy poszczególnych pracowników Agencji, trudno uznać, iż rzeczywiście kierował się kryterium kwalifikacji zawodowych pracowników. Ponadto z zeznań wszystkich powodów wynika, iż zarówno decyzje o nieprzedstawieniu im propozycji dalszego zatrudnienia w KOWR, jak też decyzje zawierające takie propozycje nie zostały im w żaden sposób uzasadnione. Z treści pisemnych propozycji dalszego zatrudnienia w KOWR nie wynika również, jakie kryteria zadecydowały o zaproponowaniu H. M. oraz A. W. znacznie gorszych warunków zatrudnienia niż dotychczas. H. M. przez cały okres zatrudnienia w ANR zajmowała stanowisko kierownicze, a od lutego 2016 r. stanowisko (...) ANR z wynagrodzeniem w wysokości (...) zł. Propozycja zatrudnienia w KOWR obejmowała natomiast zatrudnienie jej na stanowisku głównego specjalisty z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości (...) zł. A. W. w trakcie zatrudnienia w ANR zajmowała również stanowiska kierownicze, a ostatnio stanowisko (...) Zespołu (...) z wynagrodzeniem (...) zł, a otrzymała propozycję zatrudnienia na stanowisku głównego specjalisty z wynagrodzeniem w wysokości (...) zł. Ponadto z materiału dowodowego wynika, iż pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy K. T. (2), H. M., A. W., oraz H. K., a także że ww. posiadali odpowiednie kompetencje (m.in. doświadczenie, wyższe

wykształcenie, ukończone studia podyplomowe) do pracy na dotychczasowych stanowiskach. Wszystkie opisane wyżej przemyślenia powodów pozycjonowały ich wśród pracowników o istotnych umiejętnościach.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany nie wykazał zatem w toku niniejszego postępowania, że przeprowadził procedurę doboru pracowników do dalszego zatrudnienia w KOWR przy zastosowaniu odpowiednich kryteriów doboru (kryteriów selekcyjnych). Sąd nie mógł nawet przystąpić do oceny poszczególnych kryteriów doboru pod kątem ich obiektywności, czy zasadności bowiem z materiału dowodowego nie wynika, aby pozwany w ogóle takie kryteria zastosował. Co zostało już wyżej wskazane, sam fakt sporządzenia listy pracowników, która zawierała informacje potencjalnie stanowiące kryteria selekcyjne (staż pracy, kwalifikacje, zajmowane stanowisko itp.) nie jest wystarczający, bowiem nie przesądza, że kryteria te były rzeczywiście stosowane. Tym samym w ocenie Sądu dobór pracowników ANR do dalszego zatrudnienia w KOWR odznaczał się dużą uznaniowością i swobodą. Nie został stworzony odpowiedni mechanizm chroniący pracowników ANR przed potencjalnie dyskryminującymi działaniami pracodawcy. Pracownicy pozbawieni również zostali możliwości poznania przyczyn dla czego właśnie im niezaproponowano dalszego zatrudnienia lub zaproponowano zatrudnienie z niekorzystną zmianą dotychczasowych warunków pracy i płacy, a zatem nie mogli w jakikolwiek sposób odnieść się i kwestionować decyzji pracodawcy. W ocenie Sądu takie zachowanie pozwanego było niezgodne z prawem bowiem godziło w mechanizmy ochronne, zapobiegające nadmiernej uznaniowości pracodawcy w trakcie przeprowadzania procedury doboru pracowników do dalszego zatrudnienia.

Podsumowując, w niniejszej sprawie „wygaśnięcie” umów o pracę powodów zostało upodobnione do rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie Sąd stwierdził, iż pozwany nie zastosował żadnych modeli ochronnych, gdyż wybór pracowników do dalszego zatrudnienia cechowała zupełna dowolność i brak odwołania do jakichkolwiek kryteriów selekcyjnych. Sąd Najwyższy przesądził, iż w powyższych sytuacjach aktualizuje się prawo pracownika do dochodzenia roszczeń na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 67 k.p. Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.) Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, jeżeli pracownik domagał się w pozwie i w toku procesu odszkodowania, wówczas ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (zob. wyrok SN z 15 listopada 2006 r. sygn. I PK 112/06). W niniejszej sprawie doręczenie pozwanemu odpisu pozwów K. T. (1), H. M., A. W. nastąpiło w dniu 28 września 2017 r., (potwierdzenia odbiorów k. 12, k. 12 akt o sygn. VIII P 939/17 k. 12 akt o sygn. VIII P 951/17), natomiast odpisu pozwu H. K. w dniu 11 października 2017 r. (k. 11 akt o sygn. VIII P 955/17).

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki K. T. (1) kwotę 28.250,58 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 29 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania

Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki H. M. kwotę 64.205,85 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 29 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki A. W. kwotę 55.114,68 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 29 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda H. K. kwotę 51.364,68 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12 października 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

Przechodząc zaś do roszczenia K. O. wskazać należy, że jego podstawą jest § 15 Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych, w którym przewidziano dla pracowników Agencji prawo do 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 poczynionych już wyżej ustaleń, opartych o wyrok Sądu Najwyższego w sprawie III PK 126/18, wynika że zastosowana przez pozwanego konstrukcja „wygaśnięcia” stosunku pracy miała charakter pozorny i w istocie zbliżała się do rozwiązania umowy o pracę. Tym samym w odniesieniu do powoda K. O. zastosowanie znajduje § 15 Regulaminu wynagradzania, w którym mowa o świadczeniu odszkodowawczym w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Pozwany wskazywał również, że świadczenie odszkodowawcze przewidziane w § 15 regulaminu przysługuje pracownikowi tylko w wypadku, gdy do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy, co nie miało miejsca w przypadku powoda. Powyższe stanowisko nie jest uzasadnione. W niniejszej sprawie przyczyną ustania stosunku pracy powódki było zlikwidowanie dotychczasowego pracodawcy powódki, Agencji Nieruchomości Rolnych i utworzenie Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, co w ocenie Sądu z pewnością stanowiło przyczynę dotyczącą pracodawcy. Użyte w treści regulaminu wynagradzania sformułowanie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, wypełnia znaczeniowo pojęcie „z przyczyn nie dotyczących pracownika”, ponieważ te mogą obejmować przyczyny dotyczące pracodawcy a nie dotyczące pracownika, lub mogą to być przyczyny nie dotyczące ani pracownika, ani pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15). Przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy są zatem m.in. zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, a także brak zaproponowania pracownikowi nowych warunków pracy (por. wyrok SN z 12 sierpnia 2020 r. II PK 4/19, wyrok SN z 27 stycznia 2021 r. II PSKP 2/21). Nie ulega zatem wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego, bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostają argumenty strony pozwanej dotyczące negocjacji treści Regulaminu wynagradzania z organizacją związkową, gdyż meritum problemu jest nie tyle brzmienie § 15 Regulaminu wynagradzania, co uznanie, że w przypadku powoda nie doszło do wygaśnięcia stosunku pracy tylko jego rozwiązania z przyczyn dotyczących pracodawcy. Ponadto, powyższa regulacja daje pracownikowi prawo do świadczenia odszkodowawczego niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

Tym samym Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że w odniesieniu do powoda zaistniały przesłanki do uzyskania przez niego świadczenia odszkodowawczego przewidzianego w § 15 Regulaminu wynagradzania, bowiem zniesienie Agencji Nieruchomości Rolnych stanowiło, w ocenie sądu, przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem dotyczącą pracodawcy, która warunkowała prawo do świadczenia odszkodowawczego. Świadczenie odszkodowawcze wskazane w § 15 Regulaminu wynagradzania jest instytucją zbliżoną do odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Roszczenie o zapłatę odprawy pieniężnej staje się wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z 21 października 1999 r. sygn. I PKN 320/99). Tym samym odsetki za opóźnienie należało zasądzić od 1 września 2017 r. tj. następnego dnia po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda K. O. kwotę w łącznej wysokości 15.193 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 września 2019 r. do dnia zapłaty tytułem świadczenia odszkodowawczego, która to kwota nie przekroczyła trzykrotności wynagrodzenia powoda.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Powodowie wygrali sprawę w całości, dlatego należało zasądzić od pozwanego na ich rzecz koszty procesu.

Na podstawie art. 477⁽²⁾ § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki K. T. (1) tj. do kwoty (...) zł; do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki H. M. tj. do kwoty (...) zł; do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki A. W. tj. do kwoty (...) zł; do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda H. K. tj. do kwoty (...) zł; do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda K. O. tj. do kwoty (...) zł.

Apelacje pozwanego

Apelacje od wyroków Sądu Rejonowego z 6 sierpnia 2020 r. i wyroku Sądu Rejonowego z 1 października 2020 r. uzupełniającego wyrok z 6 sierpnia 2020 r. wniósł pozwany, zaskarżając wyrok z 6 sierpnia 2020 r. w części obejmującej rozstrzygnięcie w pkt. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 15, 16 i wyrok z 1 października 2020 r. w całości oraz wnosząc o zmianę zaskarżonych wyroków poprzez oddalenie powództw w całości, ewentualnie o uchylenie wyroków w zaskarżonym zakresie i przekazanie spraw sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania (apelacja k. 734-746 i 775-783).

Zaskarżonym wyrokom zarzucono:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 67 w zw. z art. 63 k.p. w zw. z art. 51 ust. 1, 3, 5, 6 i 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (dalej pwuKOWR), a także art. 56 § 1 w zw. z art. 58 kodeksu pracy (dalej k.p.) poprzez przyjęcie na kanwie tych regulacji, że:

- powódkom A. W. i H. M., których stosunek pracy wygasł na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 1 pwuKOWR w następstwie złożonego przez nich oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, podczas gdy z treści art. 67 k.p. wynika, że znajduje on zastosowanie do przypadków naruszenia oddziału 7 w rozdziale II działu drugiego k.p., które to naruszenie, zdaniem pozwanego w przedmiotowej sprawie nie nastąpiło,
- nieprzeprowadzenie przez pozwanego procedury doboru pracowników do zwolnienia z zastosowaniem odpowiednich kryteriów doboru (kryteriów selekcyjnych) skutkuje uznaniem, że takie zachowanie pozwanego było niezgodne z prawem, gdyż godziło w mechanizmy ochronne zapobiegające nadmiernej uznaniowości pracodawcy w trakcie przeprowadzania procedury doboru pracowników do dalszego zatrudnienia, który to wniosek, w ocenie pozwanego, Sąd Rejonowy wyprowadził z wywodów uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego w sprawie III PK 126/18 oraz w sprawie II PK 129/18 wydanych na podstawie nieanalogicznego do przedmiotowej sprawy stanu faktycznego i prawnego, zupełnie pomijając fakt, że wyroki te nie dotyczyły roszczeń pracowników, którym złożono propozycje zatrudnienia,
- wygaśnięcie stosunku pracy powodów objętych przedmiotem zaskarżenia miało charakter pozorny i w istocie zbliżało się do rozwiązania umowy o pracę, przez co, zdaniem Sądu, zasadnym było zastosowanie przez Sąd mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy - w sytuacji, gdy zastosowanie takiego mechanizmu, w ocenie pozwanego, nie jest możliwe w stosunku do pracowników, którym przedstawiono propozycję zatrudnienia, gdyż wskazane modele ochronne, w szczególności zaś obowiązek stosowania kryteriów doboru stosuje się w sytuacji dokonywania wyboru pracowników „do zwolnienia”, brak jest natomiast prawnych i logicznych podstaw do stosowania tego modelu do dokonywania wyboru pracowników pozostających w zatrudnieniu. Wymogu takiego nie przewiduje ani w/w ustawa, ani inne przepisy prawa, nawet stosowane w drodze daleko idącej analogii,
- bez wskazania - poza odwołaniem się do ww. wyroków III PK 126/18 i II PK 129/18, ani dlaczego de facto odmawia zastosowania trybu określonego w art. 51 ust. 7 pkt 1 pwuKOWR ustawy zgodnie z jej brzmieniem wobec pracowników, którzy sami odmówili przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia, ani jaki wzorzec postępowania zastosował do oceny roszczeń tych powodów objętych przedmiotem zaskarżenia, co znacząco utrudnia, a w pewnym zakresie wręcz uniemożliwia merytoryczną polemikę z zaskarżonym orzeczeniem,
- przepisy te przenoszą ciężar dowodu na pracodawcę, który winien wykazać, że zastosował odpowiednie kryteria doboru (kryteria selekcyjne), pomimo, iż ani pracodawca takiego wyboru nie dokonywał, ani przepisy nie przewidywały żadnych kryteriów, a w konsekwencji, zachowanie zgodne z prawem wedle oczekiwania Sądu wymagałoby naruszenia prawa i realizacji trybu art. 51 ust. 3-7 pwuKOWR w sposób odmienny od tego

wymaganego przez te przepisy - w odniesieniu do pracowników, którzy ewidentnie selekcję przeszli w sposób pozytywny, albowiem propozycję zatrudnienia otrzymali;

b) art. 67 w zw. z art. 63 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., w zw. z art. 51 ust. 1, 2, 3, 5, 6 i 7 pwuKOWR, a także w zw. z art. w zw. z art. 56 § 1 k.p., poprzez przyjęcie - w oparciu o wywód zawarty w wyroku Sądu Najwyższego w sprawie III PK 126/18 i II PK 129/18, że wygaśnięcie stosunku pracy powodów, tj. A. W., H. M. i K. O. miało charakter pozorny i w istocie zbliżało się do rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji, w której judykatura dopuszczała stosowanie przez ustawodawcę instrumentu warunkowego wygaśnięcia stosunku pracy, a wyroki Sądu Najwyższego w sprawie III PK 126/18 i II PK 129/18, nie powinny być stosowane rozszerzające, zwłaszcza do oceny sytuacji prawnej powodów, którzy otrzymali propozycję zatrudnienia w KOWR i odmówili jej przyjęcia.

c) art. 67 w zw. z art. 63 k.p. w zw. z art. 51 ust. 1, 3, 5, 6 i 7 pwuKOWR, a także art. 56 § 1 w powiązaniu z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez przyjęcie, że pozwany nie wykazał w toku niniejszego postępowania, że przeprowadził procedurę doboru pracowników do dalszego zatrudnienia w KOWR przy zastosowaniu odpowiednich kryteriów doboru (kryteriów selekcyjnych), co uniemożliwiło dokonanie przez Sąd oceny pod kątem ich obiektywności i zasadności. W ocenie apelującego taka zmiana rozkładu ciężaru dowodu, pozbawiła pozwanego prawa do obrony wstecznie, gdyż argumentacja ta prowadzi do wniosku, że aby podjąć skuteczną obronę w sprawie wymagane było zarejestrowanie i utrwalenie - wbrew przepisom art. 51 pwuKOWR, przyczyn złożenia (lub niezłożenia) konkretnej osobie propozycji zatrudnienia, bez tego bowiem późniejsze wykazanie jaka to była przyczyna jest w oczywisty sposób niemożliwe. W ocenie pozwanego tymczasem, to rzeczą powodów było wykazanie naruszenia prawa - czego nie mogli uczynić, albowiem nie istniał żaden dający się wyprowadzić z przepisów prawa obowiązek złożenia powodom propozycji zatrudnienia na stanowisku równorzędnym do stanowiska wcześniej zajmowanego, w przypadku powódki A. W. było to stanowisko (...) ANR, w przypadku powódki H. M. - stanowisko (...) Zespołu (...),

d) błędnej wykładni art. 67 w zw. z art. 63 k.p. w zw. z art. 51 ust. 1, 3, 5, 6 i 7 pwuKOWR, a także art. 56 § 1 w powiązaniu z art. 70 § 1 k.p., poprzez przyjęcie, że pracodawca miał wobec H. M. będącej pracownikiem powołanym obowiązki takie, jakie wobec pracownika zatrudnionego na podstawie zwykłej umowy o pracę, a w konsekwencji postawienie pracodawcy w gorszej sytuacji w stosunku do pracownika, którego mógł - bez żadnego uzasadnienia odwołać ze stanowiska, poprzez wymaganie od pracodawcy wykazania okoliczności, których nie musiałby wykazywać, gdyby przyjąć tryb „bazowy” zakończenia stosunku pracy obowiązującego strony, skutkiem czego Sąd zagwarantował powodowi szerszą ochronę interpretując contra legem przepisy pwuKOWR, niż ochrona, która przysługiwałaby temu pracownikowi, gdyby przepisy pwuKOWR nie obowiązywały,

e) art. 51 ust. 1, 3, 5, 6 i 7 pkt 1 pwuKOWR w zw. art. 67 w zw. z art. 63 k.p., a także art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p. oraz art. 42 k.p. poprzez przyjęcie niezgodności z prawem dokonanego na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 1 pwuKOWR wygaśnięcia stosunku pracy powódek A. W. i H. M. i przyjęcia skutków o wiele dalej idących i niekorzystnych dla pozwanego, niż te które nastąpiłyby przy założeniu przeniesienia na zasadzie art. 23⁽¹⁾ k.p. pracowników ANR do nowopowstałej jednostki KOWR, a następnie na zasadzie art. 42 k.p. dokonanie powodom wypowiedzenia zmieniającego poprzez zaproponowanie im analogicznych do tych, które otrzymali warunków pracy i płacy, w których to okolicznościach roszczenie powodów rozpatrywane w przedmiotowej sprawie byłyby pozbawione uzasadnienia prawnego.

f) § 15 Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych z dnia 18 marca 1992 roku w zw. z art. 51 ust. 7 pkt 1 pwuKOWR polegającej na przyjęciu, że powodowi K. O., którego stosunek pracy wygasł na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 1 pwuKOWR w następstwie złożonego przez niego oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy przysługuje roszczenie o świadczenie odszkodowawcze w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przewidziane w § 15 powołanego wyżej Regulaminu,

g) art. 51 ust. 7 pkt 1 pwuKOWR w zw. z § 15 Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych polegającej na przyjęciu, że zastosowana przez pozwanego konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy miała charakter pozorny i w istocie zbliżała się do rozwiązania umowy o pracę i przyjęcie na tej postawie, że w odniesieniu do powoda K. O. znajduje zastosowanie § 15 powołanego Regulaminu wynagradzania,

h) § 15 Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych poprzez przyjęcie, że zlikwidowanie dotychczasowego pracodawcy powoda, Agencji Nieruchomości Rolnych i utworzenie Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa stanowiło przyczynę dotyczącą pracodawcy, podczas, gdy, w ocenie pozwanego skutki wejścia w życie aktu prawnego w randze ustawowej nie mogą stanowić przyczyny ustania stosunku pracy dotyczącej pracodawcy, tym bardziej w przypadku, gdy przyczyną wygaśnięcia stosunku pracy powoda K. O. jest odmowa przyjęcia przez niego propozycji pracy w KOWR,

i) naruszenie art. 9 k.p. w zw. z § 15 Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych z dnia 18 marca 1992 roku w zw. z art. 51 ust. 7 pkt 1 pwuKOWR poprzez przyjęcie, że powód - K. O., odmawiając zaproponowanej mu w oparciu o warunki wynikające z Zarządzenia nr 13 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 21 kwietnia 2017 r. propozycji zachował się racjonalnie, ponieważ warunki te były na tyle niekorzystne, że można było uznać, iż ustanie stosunku pracy w wyniku odmowy ich przyjęcia było przyczyną leżącą po stronie pracodawcy,

2. Naruszenie przepisów prawa procesowego w sposób mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie, tj.:

1) art. 327¹ § 1 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. poprzez sformułowanie przez Sąd Rejonowy uzasadnienia wyroku z pominięciem wskazania i wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku w zaskarżonym zakresie oraz pominięcia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, co w konsekwencji uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia i który powinien być zgodnie z praktyką jurydyczną w uzasadnieniu sformułowany celem umożliwienia kontroli rozumowania Sądu pierwszej instancji przez Sąd Odwoławczy, w szczególności poprzez:

a) przyjęcie, że pozwany nie wykazał, aby przeprowadzono procedurę doboru pracowników do zwolnienia z zastosowaniem odpowiednich kryteriów doboru (kryteriów selekcyjnych), uznając tym samym, że dobór ten odznaczał się dużą uznaniowością i swobodą, w rezultacie przyjmując, że takie zachowanie pozwanego było niezgodne z prawem, gdyż godziło w mechanizmy ochronne zapobiegające nadmiernej uznaniowości pracodawcy w trakcie przeprowadzania procedury doboru pracowników do dalszego zatrudnienia, który to wniosek Sąd Rejonowy wyprowadził stanowczo zbyt daleko rozszerzając krytykę de lege ferenda zawartą w wyroku Sądu Najwyższego w sprawie III PK 126/18 oraz w sprawie II PK 129/18, bez wskazania - poza odwołaniem się do ww. wyroku, ani dlaczego de facto odmawia zastosowania trybu określonego w art. 51 ust. 7 pkt 1 ustawy pwuKOWR zgodnie z jej brzmieniem wobec pracowników, którzy odmówili przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia, ani jaki wzorzec postępowania zastosował do oceny roszczeń tych powodów, co znacząco utrudnia, a w pewnym zakresie wręcz uniemożliwia merytoryczną polemikę z zaskarżonym orzeczeniem,

b) przyjęcie, że w rozpoznawanej sprawie do roszczenia powodów (których stosunek pracy wygasł na skutek dokonanej przez nich odmowy przyjęcia zaproponowanych przez pełnomocnika KOWR propozycji zatrudnienia, tj. A. W. i H. M.) zasadnym było zastosowanie przez Sąd mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy - bez wskazania na jakiej podstawie zastosowanie tego mechanizmu możliwe jest w stosunku do pracowników, którym zaproponowano zatrudnienie. Sąd Rejonowy przy tym przyjął formułę, w której wywód prawny zastąpiony został przez cytaty z judykatury w nieanalogicznych sprawach, brak natomiast zasadniczych elementów, które wiązałyby dokonaną ocenę z realiami niniejszej sprawy,

c) brak wyводу, podążającego za oceną dokonaną przez Sąd Rejonowy, że w niniejszej sprawie wygaśnięcie stosunku pracy miało charakter pozorny i zbliżało się do rozwiązania umowy o pracę, brak wyjaśnienia, dlaczego tą ocenę, zwłaszcza w zakresie pozorności zaistniałego wygaśnięcia odnosi do powodów tj. A. W., H. M. i K. O., którym stosunek pracy wygasł na skutek dokonanej przez nich odmowy przyjęcia zaproponowanej przez pełnomocnika KOWR propozycji zatrudnienia,

d) brak wyводу, który wskazywałby na to w jaki sposób Sąd Rejonowy przyjął za uzasadnione roszczenia o odszkodowanie powodów objętych przedmiotem zaskarżenia, których stosunek pracy wygasł na skutek dokonanej

przez nich odmowy przyjęcia zaproponowanych propozycji zatrudnienia (tj. A. W., H. M. i K. O.), brak wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku zastosowanej podstawy prawnej dokonanego rozstrzygnięcia w tym zakresie, konsekwencją, którego jest nie wyjaśnienie, dlaczego zdaniem Sądu Rejonowego działanie pełnomocnika KOWR skutkowało tym, że wygaśnięcie umowy o pracę z wyżej wymienionymi powodami zostało uznane za niezgodne z przepisami prawa, brak wskazania jakie zdaniem Sądu przepisy naruszył pozwany i jakie powinien był podjąć czynności, aby nie narazić się na działalność odszkodowawczą,

e) brak precyzji Sądu w ustaleniach odnośnie sytuacji prawnej powodów (tj. A. W., H. M. i K. O.) w szczególności w zakresie braku oceny prawnej faktu otrzymania propozycji zatrudnienia, konsekwencji i implikacji prawnych wynikających z tej okoliczności, które to braki uniemożliwiają ocenę prawną sytuacji powoda,

f) brak wyводу, który wskazywałby na to w jaki sposób Sąd Rejonowy przyjął za uzasadnione roszczenie powoda K. O., którego stosunek pracy wygasł na skutek dokonanej przez niego odmowy przyjęcia zaproponowanych propozycji zatrudnienia, brak wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku zastosowanej podstawy prawnej dokonanego rozstrzygnięcia w tym zakresie, konsekwencją, którego jest nie wyjaśnienie, dlaczego zdaniem Sądu Rejonowego działanie pełnomocnika KOWR skutkowało tym, że wygaśnięcie umowy o pracę z wyżej wymienionymi powodami zostało uznane za niezgodne z przepisami prawa, brak wskazania jakie zdaniem Sądu przepisy naruszył pozwany i jakie powinien był podjąć czynności, aby nie narazić się na działalność odszkodowawczą,

g) brak precyzji Sądu w ustaleniach odnośnie sytuacji prawnej powoda K. O., w szczególności w zakresie braku oceny prawnej faktu otrzymania propozycji zatrudnienia, konsekwencji i implikacji prawnych wynikających z tej okoliczności, które to braki uniemożliwiają ocenę prawną sytuacji powoda.

2) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na błędnym ustaleniu stanu faktycznego i niezgodnym z rzeczywistością stanem rzeczy ustaleniu następujących faktów, w szczególności poprzez:

a) przyjęcie, że pozwany nie wykazał jakie kryteria zadecydowały o tym, że powódkom H. M. oraz A. W. zaproponowano znacznie gorsze warunki zatrudnienia, podczas, gdy okoliczność taka nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym, a ponadto wymogu takiego nie przewidywała ani ustawa pwuKOWR, ani żadne inne przepisy prawa - Sąd bowiem dokonał porównania warunków zatrudnienia powoda jako (...) (w przypadku H. M.) i (...) (w przypadku A. W.) z warunkami zatrudnienia na stanowisku głównego specjalisty, co powoduje, iż porównanie to jest całkowicie niemiarodajne - powódki nie mogły oczekiwać bowiem, iż zostanie im zaproponowane równorzędne stanowisko w KOWR, tym bardziej, że dotychczas wykonywane stanowiska przez powódki w (...) zgodnie z art. 4 ust. 4 i 5 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 roku o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa w KOWR wymagały powołania na stanowisko,

b) przyjęcie, że Z. B. nie był wcześniej związany z Agencją Nieruchomości Rolnych, a zatem nie miał wiedzy odnośnie pracy poszczególnych pracowników, wobec czego, jak przyjął Sąd, trudno uznać, że rzeczywiście kierował się kryterium kwalifikacji zawodowych poszczególnych pracowników, podczas gdy procedura składania pracownikom propozycji obu znoszonych agencji została zredagowana w treści art. 51 pwuKOWR, a wytyczne, którymi kierować miał się Pełnomocnik ds. utworzenia KOWR zostały określone w treści § 4 ust. 2 Zarządzenia nr 10 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 marca 2017 r. w sprawie powołania pełnomocnika do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa {Dz.Urz. z 2017 r., poz. 3}, tym samym brak jest podstaw do przyjęcia, że na pozwanym spoczywał obowiązek stosowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia jak ma to miejsce w przypadku zwolnień grupowych,

c) wyprowadzenie z materiału dowodowego błędnego wniosku, że procedura wyboru pracowników do zatrudnienia w KOWR była wysoce uznaniowa i nieobiektywna, podczas gdy materiał dowodowy nie potwierdza tej okoliczności, co jest zwłaszcza aktualne w odniesieniu konkretnie do powódek, które nie miały prawa oczekiwać, że zostanie im zaproponowane stanowisko równorzędne, wymagające powołania,

d) przyjęcie, że wygaśnięcie stosunku pracy powodów objętych przedmiotem zaskarżenia miało charakter pozorny i w istocie zbliżało się do rozwiązania umowy o pracę, przez co, zdaniem Sądu, zasadnym było zastosowanie przez Sąd mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy w przypadku powódek H. M. i A. W., jak również przyjęcie na tej podstawie, że w odniesieniu do powoda K. O. znajduje zastosowanie § 15 powołanego Regulaminu wynagradzania,

e) przyjęcie, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostają argumenty strony pozwanej dotyczące negocjacji treści Regulaminu wynagradzania z organizacją związkową, gdy tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności pisma międzyzakładowej organizacji związkowej ANR z dnia 15.02.2013 roku wynika, że pracodawca i organizacja związkowa zgodnie ograniczyły zakres zastosowania przepisu § 15 powołanego Regulaminu wynagradzania wyłącznie do przypadków rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

f) wyprowadzenie z materiału dowodowego błędnego wniosku, że procedura wyboru pracowników do zatrudnienia w KOWR była wadliwa, podczas gdy materiał dowodowy nie potwierdza tej okoliczności, co jest zwłaszcza aktualne w odniesieniu konkretnie do powoda, który otrzymał zgodną z prawem propozycję zatrudnienia, która odpowiadała warunkom podyktowanym przepisami prawa

g) przyjęcie, że wygaśnięcie stosunku pracy powoda K. O. miało charakter pozorny i w istocie zbliżało się do rozwiązania umowy o pracę, przez co, zdaniem Sądu, zasadnym było zastosowanie w odniesieniu do powoda K. O. § 15 powołanego Regulaminu wynagradzania przy jednoczesnym stwierdzeniu, że złożona mu propozycja była na tyle niekorzystna, że należy uznać, iż stosunek pracy zakończył się z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,

h) przyjęcie, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostają argumenty strony pozwanej dotyczące negocjacji treści Regulaminu wynagradzania z organizacją związkową, gdy tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności pisma (...) organizacji (...) z dnia 15.02.2013 roku wynika, że pracodawca i organizacja związkowa zgodnie ograniczyły zakres zastosowania przepisu § 15 powołanego Regulaminu wynagradzania wyłącznie do przypadków rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a nie przyczyn nie dotyczących pracownika.

3. Błędne ustalenie stanu faktycznego polegające na przyjęciu, że H. M. była zatrudniona w Agencji Nieruchomości Rolnych na podstawie umowy o pracę, gdy tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy, w szczególności z aktu powołania z dnia 2 lutego 2016 roku wynika, że powódka została powołana na stanowisko (...) Agencji Nieruchomości Rolnych.

Rozważania prawne Sądu Okręgowego

W ocenie Sądu Okręgowego apelacje nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy, na podstawie art. 374 k.p.c. rozpoznał apelację na posiedzeniu niejawnym uznając, że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne, w szczególności, że strony nie wnosiły o rozpoznanie sprawy na rozprawie.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je za własne, a próbuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Sąd II instancji, przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego jako własne, jednocześnie stwierdza, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń, czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5.11.1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień.

W myśl art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebrany materiał dowodowy. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUİS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Erciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

Przy tym wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nie przyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c. a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Wskazać należy, że postawienie zarzutu naruszenia powyższego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Na apelującym spoczywa obowiązek wykazania, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (post. SN z 14.01.2000 r., I CKN 1169/99, Legalis). Zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli Sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki, z zasadami wiedzy, czy z doświadczeniem życiowym. Sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału zachodzi bowiem jedynie wtedy, gdy z treści dowodów wynika co innego, niż przyjął sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy sąd przyjął pewne fakty za ustalone, mimo, że nie zostały one w ogóle lub niedostatecznie potwierdzone, gdy sąd uznał

pewne fakty za nieudowodnione, mimo że były ku temu podstawy oraz, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania, co oznacza, że sąd wyprowadza błędny logicznie wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu.

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego, powód w apelacji ograniczył się głównie do polemiki z twierdzeniami Sądu Rejonowego i przedstawienia w istocie własnej, wybiórczej, wpisującej się w obraną strategię procesową wersji oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie odnosząc się do logicznej oceny tego materiału przez Sąd II instancji i w efekcie nie podważając skutecznie dokonanej przez tenże Sąd oceny dowodów, mieszczącej się w ramach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Zwalczenie swobodnej oceny dowodów nie może polegać tylko na przedstawieniu własnej, korzystnej dla skarżącego wersji zdarzeń, lecz konieczne jest - przy posłużeniu się argumentami wyłącznie jurydycznymi - wykazanie, że wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów zostały naruszone, co miało wpływ na wynik sprawy. Natomiast skarżący w złożonych apelacjach jedynie polemizuje z ustaleniami sądu, przedstawiając własny pogląd i ocenę sprawy, usiłując wykreować rzeczywistość według swojego przekonania i subiektywnych interesów.

Odnosząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, na wstępie należy wskazać, że sąd okręgowy podziela ocenę dokonaną przez sąd rejonowy i ugruntowaną już w orzecznictwie, że „wygaśnięcie” stosunków pracy przewidziane w art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej jest pozorne i stanowi w istocie rozwiązanie umowy o pracę. Należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, że wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna. Zależność zaproponowania i niezaproponowania zatrudnienia w oczywisty sposób klóci się z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Jeśli wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej, to jego zaistnienie nie może być uzależnione od dokonania takiej czynności (zob. stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone m.in. w wyroku z 26 września 2019 r., sygn. akt III PK 126/18). Zatem, nieprzedstawienie pracownikom ANR nowych warunków zatrudnienia nie doprowadziło do wygaśnięcia stosunków pracy, ale było rozwiązaniem stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Natomiast w odniesieniu do pracowników ANR, którym zaproponowano nowe warunki zatrudnienia, w ocenie Sądu Okręgowego, posłużono się de facto konstrukcją wypowiedzeń zmieniających. Dla oceny czy rozwiązanie to nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy należy dokonać oceny czy odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę, czy też przyczyną rozwiązania umowy były przyczyny niedotyczące pracowników. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy rozpoznając analogiczny problem tj. czy pracownikowi, który odmówił przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia, przysługuje odprawa na mocy ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (zob. wyrok SN z 4.7.2001 r., I PKN 521/00, OSNP Nr 10/2003, poz. 244 oraz wyrok SN z 9.11.1990 r., I PR 335/90, OSP Nr 9/1991, poz. 212). W tym miejscu należy zaznaczyć, że Sąd Okręgowy podziela ocenę dokonaną przez Sąd Rejonowy, zgodnie z którą, użyte w treści regulaminu wynagradzania sformułowanie „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, wypełnia znaczeniowo pojęcie „z przyczyn niedotyczących pracownika”, ponieważ te mogą obejmować przyczyny dotyczące pracodawcy a niedotyczące pracownika, lub mogą to być przyczyny niedotyczące ani pracownika, ani pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe trzeba podkreślić, że zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy zaproponowane powodowi warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, że pracownik ich nie przyjmie (zob. postanowienie SN z 21.8.2008 r., II PK 67/08). Rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika, może być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy i uzasadniać roszczenie o odprawę pieniężną (zob. wyrok SN z 16.11.2001 r., I

PKN 79/00, OSNP Nr 10/2002, poz. 240). W niniejszej sprawie powodom znacznie obniżono wynagrodzenia lub zaproponowano zdecydowanie gorsze warunki zatrudnienia.

W odniesieniu do powodów wskazać należy, że K. T. (1) nie otrzymała propozycji zatrudnienia w KOWR, H. M. otrzymała propozycję zatrudnienia w KOWR z wynagrodzeniem obniżonym niemal o połowę, A. W. otrzymała propozycję zatrudnienia w KOWR z wynagrodzeniem obniżonym niemal o połowę, H. K. nie otrzymał propozycji zatrudnienia w KOWR, a K. O. otrzymał propozycję zatrudnienia w KOWR na podstawie umowy o pracę na czas określony do 28 listopada 2017 r. tj. na okres kilku miesięcy, pomimo, że w ANR zatrudniony był na czas nieokreślony.

Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że w odniesieniu do powodów, którym nie zaproponowano propozycji dalszego zatrudnienia, doszło do rozwiązania stosunku pracy, natomiast w odniesieniu do powodów, którym zaproponowano nowe warunki zatrudnienia w KOWR, były one na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, że pracownicy ich nie przyjmą. Odmowa tak niekorzystnych warunków musi być oceniona jako zasadna, a skutek odmowy tj. rozwiązanie umowy – jako rozwiązanie dokonane z przyczyn niezależnych od pracownika.

Z tych właśnie przyczyn powodom należało się odszkodowanie w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, wynikające z § 15 ust. 2 Regulamin Wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych, a podniesione w apelacji zarzuty były niezasadne.

Kierując się przedstawioną argumentacją, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że orzeczenie Sądu I instancji odpowiada prawu, w związku z czym dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne. Z uwagi na to Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację pozwanego.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2, 3 i 4 wyroku zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., na podstawie którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z regulacją art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego/adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty celowego dochodzenia swoich praw przez powódki A. W. i H. M. składało się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego w wysokości po 120 zł ustalone zgodnie regulacją § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. oraz 1350 zł na rzecz powoda K. O. ustalone zgodnie regulacją § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia.

sędzia Ewa Królikowska-Saks