

Sygn. akt IV Pa 78/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2018 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łożyńska-Motyka

SSO Beata Kurowska (spr.)

SSR del. Sławomir Polak

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 września 2018 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 kwietnia 2018 r., sygn. akt IV P 364/17

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości i powództwo oddala;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu na rzecz pozwanej za instancję odwoławczą.

SSR Sławomir Polak SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Beata Kurowska

UZASADNIENIE

E. P. wniosła pozew przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W. domagając się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego 17.977,65 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2017 roku do dnia zapłaty, a także kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazano, że powódka była wieloletnim pracownikiem Agencji Nieruchomości Rolnych zatrudnionym w Oddziale Terenowym w O.. Z dniem 1 września 2017 r. powołany do życia został KOWR (pozwany), który zgodnie z art.46ust.1 ustawy wprowadzającej ustawę o KOWR wstąpił z mocy prawa w ogół praw i obowiązków znoszonej ANR. Podstawę dochodzenia roszczenia stanowił regulamin wynagradzania wprowadzony w ANR, który przewidywał, że w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, pracownikowi przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego i to niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w odrębnych przepisach. Powódka podała, że 31 sierpnia 2017r. otrzymała świadectwo pracy, w którym wskazano, że doszło do ustania stosunku pracy w wyniku jego wygaśnięcia na podstawie art.51ust.7 ustawy wprowadzającej ustawę o KOWR. Zdaniem powódki zapisy regulaminu wskazują, że ich celem było zapewnienie

pracownikowi odprawy w każdej sytuacji ustania stosunku pracy z przyczyn, które nie dotyczyły pracowników, a więc także w razie wygaśnięcia na podstawie ustawy wprowadzającej ustawę o KOWR.

W dalszej kolejności powódka zarzuciła, iż czynność pracodawcy polegająca na niezaproponowaniu jej warunków pracy w KOWR i doprowadzeniu tym samym do wygaśnięcia stosunku pracy stanowiła nadużycie prawa, co rodziłoby odpowiedzialność odszkodowawczą. Argumentowała też, że unormowanie na podstawie którego wygaszono z nią stosunek pracy jest niezgodne z art.2 i 32 ust.1 i 2 Konstytucji.

Pozwany Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwany w pierwszej kolejności zarzucił, że powódka przekroczyła 21 dniowy termin wynikający z art.264 k.p. na wywiedzenie swojego roszczenia do sądu. Nie zgodził się z przedstawioną przez powódkę interpretacją przepisów regulaminu wynagradzania, wskazując że świadczenie odszkodowawcze przysługiwało tylko w razie rozwiązania stosunku pracy, natomiast w przypadku powódki doszło do ich wygaśnięcia. Według pozwanego wygaśnięcie i rozwiązanie stosunku to dwie różniące się instytucje prawa pracy. Potwierdzeniem tego jest uregulowanie zawarte w art.51ust.9 przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, w którym przewidziano wyjątek od reguły ustanowionej przez art.1ust.1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pozwany argumentował, iż należy dokonywać wykładni pojęcia użytego w regulaminie wynagradzania w sposób literalny i ścisły. Potwierdzeniem stanowiska pozwanego miało być również pismo organizacji związkowych z dnia 15.02.2013r. poprzedzające negocjacje i późniejszą zmianę m.in. §15 regulaminu wynagradzania, w którym zaproponowano wprowadzenie 24 miesięcznego odszkodowania w razie likwidacji ANR lub jej jednostek organizacyjnych. Według pozwanego treść §15 regulaminu wynagradzania oddawała rzeczywistą wolę prawodawcy, zaakceptowaną przez organizacje związkowe.

Regulamin wynagradzania posługiwał się pojęciem „przyczyn dotyczących pracodawcy”, co jest pojęciem węższym od „przyczyn nie dotyczących pracownika”. Pozwany stanął na stanowisku, że przy takim brzmieniu przepisu, gdyby nawet umowa powódki uległa rozwiązaniu, a nie wygasła z mocy prawa, to i tak nie przysługiwałoby jej roszczenie wynikające z §15 regulaminu wynagradzania, gdyż skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy czy też jego wygaśnięcia następował z mocy prawa, co było niezależne od woli stron stosunku pracy.

Strona pozwana za bezpodstawne uznała zarzuty naruszenia i nadużycia prawa poprzez nie zaproponowanie powódce zatrudnienia w KOWR. Podkreśliła, że wygaszanie stosunków pracy przy reorganizacji podmiotów publicznych nie budziło dotąd sprzeciwu, gdy dotyczyło reform administracji publicznej. Trybunał Konstytucyjny uznał, iż zróżnicowanie polegające na potraktowaniu pracowników, w ten sposób, że jednemu z nich pracodawca proponuje nowe warunki pracy, a innemu nie, nie narusza – zasady równości i równego traktowania. Zróżnicowanie to jest dopuszczalne ze względu na charakter i cel ustawy reformujących zadania publiczne.

Wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2018 roku Sąd Rejonowy w Olsztynie zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. na rzecz powódki E. P. kwotę 17 977,65 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2017 roku do dnia zapłaty (pkt1.), zasądził od pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w W. na rzecz powódki E. P. kwotę 2717 zł (pkt.2) oraz wyrokowi w pkt. 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6277,05 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na tle następującego stanu faktycznego:

E. P. była wieloletnim pracownikiem Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w O., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio powódka zajmowała stanowisko głównego specjalisty w sekcji kadr, dodatkowo pełniła obowiązki w sekcji zamówień publicznych. Powódka osiągała w ostatnim okresie zatrudnienia wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5606,09 zł.

W Agencji Nieruchomości Rolnych, wcześniej Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników z 18 marca 1992 roku. W §15ust.2 regulaminu przewidziano, że pracownikom Agencji innym niż prezes, zastępca prezesa i główna księgowa 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. Świadczenie to przysługiwało niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach. Regulamin wynagradzania podlegał zmianom, z których ostatnie wprowadzone zostały zarządzeniem nr 14/13 Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych z dnia 21 lutego 2013r., jednak zapisy zawarte w §15 ust.2 dotyczące świadczenia odszkodowawczego pozostały niezmiennione.

Z dniem 1 września 2017 roku weszła w życie ustawa z 10 lutego 2017 roku o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz. U. z 2017 roku poz. 623). Zgodnie z art.45 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (dalej przepisy wprowadzające ustawę o KOWR) z dniem 31 sierpnia 2017 roku zniesiona została Agencja Rynku Rolnego i Agencja Nieruchomości Rolnych, zaś z dniem 1 września 2017 roku utworzono Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa (dalej KOWR). KOWR z dniem 1 września 2017 roku z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych, w szczególności mienie Agencji Nieruchomości Rolnych stawało się mieniem KOWR, KOWR stawał się stroną umów i porozumień, których stroną była Agencja Nieruchomości Rolnych, na KOWR przeszły prawa i obowiązki wynikające z przepisów prawa, decyzji, postanowień i innych aktów administracyjnych (art.46 przepisów wprowadzających ustawę o KOWR).

Zgodnie z ustawą przepisy wprowadzające ustawę o KOWR powołany został pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR, którego zadaniem było zorganizowanie KOWR, w tym między innymi podejmowanie czynności związanych z uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego. Pełnomocnik miał między innymi w terminie do dnia 31 maja 2017 r. zaproponować, na piśmie, zatrudnienie w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, pracownikom Agencji Rynku Rolnego oraz pracownikom Agencji Nieruchomości Rolnych. Pracownicy mieli wówczas termin miesiąca na złożenie oświadczeń o przyjęciu lub odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. W razie złożenia oświadczenia o przyjęciu proponowanych warunków stawali się z dniem 1 września 2017r. pracownikami KOWR. Zgodnie z art.51ust.7 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KOWR dotychczasowe stosunki pracy pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 roku między innymi w przypadku nie zaproponowania im do dnia 31 maja 2017r. zatrudnienia w KOWR przez pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR.

Powódka w kwietniu 2016 roku otrzymała informację, że jest osobą która będzie w pierwszej kolejności podlegała zwolnieniu i przesunięta została do sekcji zamówień publicznych, zaś w maju 2017 roku nie dostała angażu.

Powódka nie przyjęła propozycji zatrudnienia w KOWR. Powódka otrzymała świadectwo pracy wystawione 31 sierpnia 2017 roku, w których wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia na podstawie art.51ust.7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 roku przepisy wprowadzające ustawę o KOWR.

Powódka wystąpiła do pozwanego z wnioskami o wypłatę świadczenia odszkodowawczego przewidzianego w §15 Regulaminu wynagradzania pracowników ANR. Pozwany odmówił wypłaty świadczeń, wskazując iż przepisy regulaminu nie znajdują zastosowania w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji ocenił, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że na gruncie przedmiotowej sprawy stan faktyczny nie był sporny pomiędzy stronami, a spór pomiędzy stronami dotyczył oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego.

Analizując treść § 15 cytowanego regulaminu wynagradzania, gdzie użyto sformułowania „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, Sąd I instancji odwołał się do ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (obecnie ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), która posługuje się tym sformułowaniem. Ta ostatnia ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 roku w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. Urz. WE L 225 z 12.08.1998). Powołując się na treść art. 1 ust. 1 ustawy

Sąd I instancji wskazał, że ma ona zastosowanie w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Mimo jej literalnego brzmienia powszechnie przyjmuje się, że nie chodzi tu tylko o wypowiedzenie lub porozumienie stron, lecz także o inne sposoby ustania stosunku pracy, w tym również wygaśnięcie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (E. Maniewska w „Grupowe zwolnienia. Komentarz” autorstwa Jaśkowski K., Maniewska E., Stelina J. wyd. 2007, T. Niedziński w „Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Komentarz” wyd. 2016). Mając powyższe na względzie Sąd I instancji wskazał, że skoro na gruncie obowiązujących przepisów pod pojęciem rozwiązania stosunku pracy uznaje się również jego wygaśnięcie z przyczyn nie dotyczących pracownika, to logicznym byłoby interpretowanie przepisów regulaminu wynagradzania w podobny sposób.

Odwołując się do jego treści Sąd Rejonowy wskazał, że regulamin nie zawierał definicji, co należy rozumieć pod pojęciem „rozwiązania stosunku pracy”. Oznacza to, że można je interpretować według definicji wynikającej z kodeksu pracy, bądź też literalnie, odwołując się do znaczenia potocznego. Kodeks pracy rozróżnia rozwiązanie stosunku pracy (art. 30 § 1 kp) od jego wygaśnięcia (art. 63 kp). Natomiast na gruncie językowym rozwiązanie stosunku pracy oznacza jego zakończenie, ustanie. Może do tego dojść w wyniku działania samych stron umowy, ale również na skutek zaistnienia zdarzenia opisanego w przepisach prawa, które na gruncie kodeksu pracy określane jest jako wygaśnięcie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, dokonywanie interpretacji zawartego w regulaminie pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy” poprzez odwołanie się li tylko do ścisłego znaczenia kodeksowego byłoby zawodne i nie uwzględniałoby dalszych zapisów zawartych w § 15 regulaminu, określających jakie to zdarzenia w szczególności uzasadniają wypłacenie dodatkowego świadczenia odszkodowawczego. Analizując treść § 15 regulaminu Sąd I instancji wskazał, że jego celem było zapewnienie pracownikom dodatkowego świadczenia w razie utraty pracy z przyczyn zależnych od pracodawcy. Świadczenie to miało być rekompensatą w związku z brakiem zatrudnienia z przyczyn niezależnych od pracownika. Nie przypadkowo wszak podkreślono, że dotyczy to zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy.

Przyjęcie proponowanego przez pozwanego wąskiego rozumienia pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy” prowadziłoby do tego, że funkcja, jaką miała spełniać regulacja zawarta w § 15 regulaminu wynagradzania byłaby iluzoryczna, a sam przepis mógłby pozostać martwym.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd I instancji wskazał, że zastosowanie ścisłej wykładni językowej i kodeksowego rozumienia pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy” nie pozwoliłoby uzyskać właściwego wyniku wykładni i prowadziłoby rażąco niesprawiedliwych skutków wobec powodów, a za uznaniem, iż wskazane pojęcie oznacza ustanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przemawiają także doniosłe racje społeczne.

Agencja Nieruchomości Rolnych była państwową osobą prawną, utworzoną do realizacji zadań państwa związanych z gospodarowaniem mieniem stanowiącym głównie nieruchomości rolne. Agencja stanowiła zatem organ szeroko rozumianej administracji państwowej. Jednocześnie organy władzy ustawodawczej, w imieniu tego Państwa władne są tworzyć normy prawne mogące być podstawą wygaśnięcia stosunków pracy pracowników zatrudnionych w administracji państwowej. Przyjęcie argumentacji, że w § 15 regulaminu wynagradzania wyłączono ustanie stosunku pracy na skutek wygaśnięcia oznaczałoby, że Państwo poprzez władzę ustawodawczą decydowałoby, czy Państwo jako pracodawca musi wypłacić odszkodowanie.

W ocenie Sądu I instancji, interpretacja zapisów regulaminu przedstawiona przez pozwanego byłaby też nie do pogodzenia z art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Powołując się w tym zakresie na poglądy doktryny, Sąd Rejonowy wskazał, że władze publiczne powinny podejmować działania dla zapewnienia szacunku dla pracy i przyjmowania rozwiązań prawnych czyniących z niej podstawę egzystencji człowieka, zapewnienia trwałości samego stosunku pracy oraz bezpiecznych warunków jej wykonywania, ochronę świadczenia za pracę, a także zapobiegania bezrobociu (Konstytucja RP. Tom I. Komentarz red. Safjan, Bosek – komentarz do art. 24). Skoro zatem Państwo

zagwarantowało pracownikom ANR dodatkowe świadczenia odszkodowawcze w razie utraty zatrudnienia z przyczyn od nich niezależnych, a następnie poprzez wprowadzenie odpowiednich przepisów ustawowych doprowadziło do wygaśnięcia stosunków pracy z niektórymi z nich z przyczyn zależnych od Państwa, to w kontekście postanowień art. 24 Konstytucji RP niedopuszczalna byłaby zawężająca interpretacja przepisów regulaminu wynagradzania, pozbawiająca tych pracowników prawa do dodatkowych odszkodowań.

Sąd Rejonowy w szczególności podniósł, że inny pracodawca u którego obowiązywałyby identyczne zapisy regulaminu wynagradzania, chcąc połączyć dwa zakłady pracy i zredukować zatrudnienie, musiałby rozwiązać stosunki pracy i wypłacić nie tylko odprawy wynikające z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ale również dodatkowe odszkodowanie na podstawie zapisów regulaminu wynagradzania. Nie ma zatem powodów, aby w korzystniejszej sytuacji stawiać Państwo, które ma chronić pracę, tylko dlatego, że poprzez organy władzy ustawodawczej miało możliwość wprowadzenia ustaw, które przy ścisłej kodeksowej interpretacji zapisów regulaminu wynagradzania, pozwalałyby uniknąć wypłacenia dodatkowych świadczeń odszkodowawczych.

Odnosząc się do przedstawionej przez pozwanego argumentacji, Sąd Rejonowy wskazał, że nietrafny jest pogląd oparty na regulacji art. 51 ust. 9 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KOWR. Odnosząc się do uzasadnienia ustawy Sąd Rejonowy wskazał, że ustawodawca wprowadzając art. 51 ust. 9 cytowanej ustawy potwierdził, że do zakończenia stosunków pracy dochodzi z przyczyn niedotyczących pracowników i co do zasady muszą im przysługiwać (sformułowanie „konieczne jest wprowadzenie uregulowań gwarantujących”) świadczenia wynikające z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku. Oznacza to, że choć ustawodawca dostrzegł różnicę pomiędzy tymi pojęciami na gruncie kodeksowym, to w praktyce, widząc konieczność zapewnienia takich samych gwarancji, pojęcia te uznał za różne określenia zakończenia stosunku pracy.

Sąd I instancji ocenił także, iż nie były przekonujące pozostałe argumenty przedstawione przez stronę pozwaną, a w szczególności, że wygaśnięcie stosunków pracy nastąpiło z mocy prawa, tj. nie z przyczyn dotyczących pracodawcy, wobec czego pracodawca nie może za nie odpowiadać. ANR została utworzona ustawą, która określała jej zadania. Ustawa określała również, że ANR działała na podstawie ustawy i statutu, nadawanego w drodze Rozporządzenia przez Ministra. Uwzględniając powyższe stwierdzić trzeba, że wszelkie zmiany dotyczące funkcjonowania ANR przekładające się na stan zatrudnienia, musiały wynikać z ustawy lub rozporządzenia, a zatem nie aktów wydawanych przez pracodawcę. Regulamin będący podstawą dochodzenia roszczeń przez powodów stanowił natomiast, że przyczynami dotyczącymi pracodawcy są w szczególności zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie zatrudnienia. Przyjmując zatem argumentację pozwanego, gdyby zmniejszenie zatrudnienia nastąpiło na skutek zmniejszenia ilości zadań ANR i zmiany statutu, np. poprzez likwidację Oddziału Terenowego w O., pracodawca także zwolniony byłby z obowiązku wypłaty odszkodowania. Powyższe pokazuje, że argumentacja pozwanego jest nie do przyjęcia, a zapisy regulaminu świadczą, że zamiarem pracodawcy było przyznanie odszkodowania w razie ustania stosunku pracy, gdy tylko nie wynikało ono z przyczyn leżących po stronie pracownika.

W ocenie Sądu Rejonowego tezę tę potwierdzają także zapisy zawarte w innych ustawach. W art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 149 ze zm.) określając, co należy rozumieć pod pojęciem przyczyn dotyczących zakładu pracy ustawodawca wprost wskazał, że jest nią między innymi wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy.

W szczególności Sąd I instancji nie podzielił również argumentacji, iż §15 regulaminu wynagradzania był interpretowany ściśle zarówno przez pracodawcę, jak i pracowników, a więc iż odszkodowanie nie przysługuje w razie wygaśnięcia stosunku pracy. Świadczyć o tym miała propozycja jego zmiany złożona przez organizację związkową dnia 15.02.2013r. Związek zawodowy, w związku z przewidywanym skreśleniem §15, proponował wprowadzenie 24 miesięcznego odszkodowania w razie likwidacji ANR, lub jej jednostek organizacyjnych liczonego od osobistego wynagrodzenia na dzień likwidacji. Propozycja zmiany regulaminu wskazuje tylko, że organizacja związkowa starała

się wprowadzić do regulaminu zapisy jeszcze bardziej korzystne dla pracowników aniżeli wynikające z §15, który miał być skreślony.

Przedstawione powyżej względy spowodowały, że Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że użyte w §15 regulaminu wynagradzania pojęcie „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy” należy interpretować poprzez odwołanie się do wykładni celowościowej, biorąc pod uwagę cel jakiemu miało służyć wprowadzenie tego zapisu, a więc zapewnienie pracownikom, którzy stracili pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy dodatkowej gratyfikacji.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł skarżący zaskarżając je w całości oraz zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa procesowego w sposób mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie, tj.:

1) art. 328 § 2 kpc, a także art. 316 § 1 i 325 kpc poprzez:

a) sformułowanie uzasadnienia wyroku z pominięciem istotnych elementów pozwalających na weryfikację toku rozumowania sądu, przy czym braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje w zasadzie nieujawniona,

b) zaprezentowanie przez Sąd meriti w uzasadnieniu sprzecznych ocen prawnych i pozaprawnych, które pozostawiają nie dające się usunąć wątpliwości co do zastosowanych norm i procesu ich rekonstrukcji oraz wykładni;

2) art. 229, art. 230 kpc oraz art. 233 § 1 i 2 kpc, poprzez niepełne, błędne i nacechowane dowolnością przyjęcie stanu faktycznego, a także błędnej interpretacji przepisów prezentowanych przez stronę powodową i przyjęcie ich jako swoje;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, poprzez ich błędną wykładnię i potoczne rozumienie skutkujące przyjęciem, że normy zrekonstruowane na podstawie tych przepisów mają brzmienie odmienne od tego, którego przyjęcie nakazywałaby prawidłowa rekonstrukcja i wykładnia tych norm,

- § 15 regulaminu wynagradzania poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie potocznej interpretacji przepisu, która doprowadziła do nieprawidłowego ustalenia jego treści i zasądzenia roszczenia;

- błędnego zastosowania postanowień Dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, której postanowienia nie mają zastosowania do pracodawców publicznych;

- art. 2 ust.1 uoKOWR, art. 45 ust. 1 i 2 pwuKOWR, art. 46 ust. 1 i 2 pwuKOWR, art. 51 ust. 1-10 pwuKOWR, §15 regulaminu wynagradzania i art. 24 Konstytucji RP - poprzez przyjęcie, na kanwie tych regulacji, że:

a) możliwe jest arbitralne wykreowanie przez Sąd meriti bliżej niesprecyzowanej normy, autorskiej koncepcji, na potrzeby niniejszego procesu sprowadzającej się do tego, że ANR a później KOWR to Państwo- co stoi w jawnej sprzeczności z zasadą podziału władzy, a w szczególności z treścią ustawy o KOWR, gdzie wyjaśnia się między innymi, że Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa jest państwową osobą prawną będącą agencją wykonawczą w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;

b) możliwe jest posługiwanie się przez Sąd orzekający nie prawnymi regułami wykładni ale potocznym rozumieniem przepisów § 15 regulaminu i na tej podstawie zasądzenie roszczenia;

c) naruszenia art. 24 Konstytucji RP, gdzie rzekomo KOWR będący Państwem sam uchwalił sobie prawo, w wyniku którego miałby doprowadzić do pokrzywdzenia powodów, a także bezpodstawne przyjęcie, iż naruszona została ww norma, gdyż nie wypełniono obowiązku stworzenia przez państwo gwarancji ochrony pracowników, co pozostaje w sprzeczności z otrzymanymi przez powodów odprawami pieniężnymi w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia;

5) art. 2, art. 10 ust.1 i 2 Konstytucji RP samodzielnie w związku ze sobą oraz w zw. z art. 45 ust.1 i 2 pwuKOWR, art. 46 ust.1 i 2 pwuKOWR, art. 51 ust.1-10 pwuKOWR, a także samodzielnie oraz w zw.z art. 63 k.p., poprzez przyjęcie, że:

a) możliwa jest odmowa uznania przez Sąd powszechny zaistnienia skutku, który wystąpił ex lege,

b) można obejść prawo przez zachowanie pozwanego zgodnie z ustawą.

W konsekwencji wszystkich przytoczonych zarzutów, wykreowanie przez Sąd meriti arbitralnie bliżej nieustalonej normy statuującej odpowiedzialność pozwanego za zachowanie zgodne z ustawą i z przepisami prawa (obowiązującym w ANR regulaminem wynagradzania) i zasądzenie dochodzonych przez powodów roszczeń bez wyjaśnienia jaka jest podstawa dochodzonych roszczeń oraz w jaki sposób pracodawca (pозwany) miałby się zachować, aby nie naruszyć prawa.

Mając na uwadze wyżej wywiedzione zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części, zniesienie postępowania i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa powódki w całości wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania w obu instancjach, z ich zasądzeniem na rzecz pozwanego.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, wywodząc właściwe wnioski co do mającego zastosowanie prawa materialnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Istota apelacji właściwie sprowadzała się do twierdzenia, iż Sąd I instancji dokonał nieprawidłowej interpretacji treści obowiązującego § 15 regulaminu wynagradzania poprzez błędną jego wykładnię, która doprowadziła do nieprawidłowego ustalenia jego treści, a w konsekwencji zasądzenia dochodzonego przez powódkę roszczenia.

Apelacja pozwanego jest zasadna i zasługuje na uwzględnienie, choć nie wszystkie podniesione przez odwołującego zarzuty znalazły aprobatę Sądu Okręgowego. Choć Sąd II instancji nie podziela stanowiska przedstawionego przez Sąd Rejonowy, brak jest podstaw do przyjęcia, że Sąd I instancji wadliwie ocenił stan faktyczny w sprawie.

Oznacza to, że mimo podnoszenia przez skarżącego naruszenia przepisów prawa procesowego tj. art. 229 kpc, art. 230 kpc oraz art. 233 § 1 i 2 kpc Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a same strony nie pozostawały w sporze co do ustalonego w sprawie na podstawie przedłożonego materiału dowodowego stanu faktycznego.

Mając na względzie powyższe okoliczności ocenić należy, że podnoszone w tym zakresie zarzuty nie zasługują na uwzględnienie, a Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W związku z powyższym Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia, przyjmując je za własne.

Brak jest także jakichkolwiek podstaw do uznania, że Sąd I instancji naruszył normy prawa procesowego w postaci art. 328 § 2 kpc, art. 316 § 1 kpc i 325 kpc. O naruszeniu przez Sąd art. 328 § 2 kpc można mówić wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej, co powoduje, że należy uznać, iż Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy. O naruszeniu ww. przepisu można mówić w wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji uniemożliwia

całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. A zatem skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 kpc możliwe jest jedynie w sytuacji, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów konstrukcyjnych, o których mówi przepis, co w konsekwencji uniemożliwia lub bardzo utrudnia sądowi odwoławczemu przeprowadzenie kontroli instancyjnej rozstrzygnięcia (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 21 lutego 2018 r., I AGa 37/18). Na gruncie niniejszej sprawy o powyższym nie może być mowy. Sporządzone uzasadnienie zawiera wszelkie elementy konstrukcyjne, a wywody Sądu I instancji dają obraz sfery motywacyjnej sądu, będąc jasne i czytelne dla orzekającego w niniejszej sprawie Sądu Okręgowego. Biorąc natomiast pod uwagę samą komparację wyroku a także sam fakt jego wydania, całkowicie bezcelowym jest doszukiwanie się naruszenia norm postępowania w postaci art. 316 i 325 kpc.

Odmienne stanowisko co do wyżej wskazanych okoliczności - biorąc pod uwagę fakt, iż podniesione zarzuty prawa materialnego okazały się zasadne, nie może skutkować oddaleniem apelacji.

W szczególności trafnie skarżący podnosi, że dokonana przez Sąd I instancji wykładnia § 15 regulaminu wynagradzania w oparciu o potoczne rozumienie pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy” nie może się ostać. Nie budzi wątpliwości, że stosownie do treści art. 9 § 1 kp jako źródło prawa pracy należy traktować nie tylko przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, ale także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, w tym regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Oznacza to, że regulamin wynagradzania jest aktem prawnym, do którego należy stosować metody wykładni na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08).

Dokonując powyższej interpretacji, Sąd I instancji powołując się na treść ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (obecnie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) a także dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 roku w sprawie zbliżenia ustawodawstw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych wywiódł, że skoro na gruncie przepisów pod pojęciem rozwiązania stosunku pracy uznaje się również jego wygaśnięcie, to przepisy regulaminu należy ocenić w podobny sposób. Nadto Sąd I instancji wskazał, że sam regulamin nie zawierał definicji, co należy rozumieć pod podjęciem „rozwiązania stosunku pracy”, co oznacza, że możliwym jest odwołanie się do potocznego rozumienia powyższego zwrotu.

Orzekający w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy nie uznał tych twierdzeń za zasadne. W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd I instancji w żaden sposób nie wykazał aby zasięganie do w/w przepisów prawa było w jakikolwiek sposób uzasadnione. Przypomnieć wymaga, że odwoływanie się do analogi z ustawy, którą jak się wydaje zastosował Sąd I instancji (wnioskowanie per analogiam legis) wymaga w pierwszej kolejności wykazania, że występuje luka prawna, następnie podobieństw do stanu faktycznego uregulowanego przez przepisy prawa. Natomiast Sąd I instancji w żaden sposób nie wykazał, aby na gruncie przedmiotowej sprawy konieczność odwoływania się do takiej analogii wystąpiła. Co więcej, Sąd Rejonowy w swej istocie dokonał wykładni rozszerzającej przyjmując, że podmiot, który dokonał powyższego uregulowania powiedział mniej niż chciał (minus dixit quam voluit).

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe nie miało uzasadnionych podstaw. Słusznie w tym zakresie także pozwany podnosił, że pojęcie „przyczyny dotyczące pracodawcy”, którym posługuje się pracodawca w § 15 jest znaczeniowo węższe od pojęcia „przyczyny niedotyczące pracownika”. Z tych względów brak jest jakichkolwiek podstaw do poszukiwania analogii w powoływanych przez Sąd I instancji normach.

Brak jest także jakichkolwiek podstaw do przyjęcia za właściwą interpretacji § 15 wydanego wcześniej przez pracodawcę regulaminu wynagradzania, w oparciu o późniejsze przepisy ustawy wprowadzające ustawę o KOWR. Należy mieć bowiem na względzie, że na mocy art. 51 ust. 9 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KOWR ustawodawca przewidział wyjątek, przyjmując, że w przypadku wygaśnięcia lub wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z dotychczasowymi pracownikami Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku

Rolnego, pracownikom tym przysługiwała odprawa pieniężna ustalana na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, rozwiązanie to jako wyjątkowe nie może podlegać rozszerzeniu (*exceptiones non sunt extendae*). Co więcej, nie może ująć uwadze, że nawet na kanwie w/w normy prawnej ustawodawca samodzielnie odróżnił sposób ustania stosunku pracy wyraźnie wydzielając wygaśnięcie stosunku od jego rozwiązania (art. 51 powoływanej ustawy).

W pierwszej kolejności wskazać należy, że przy stosowaniu przepisów prawa z reguły na czoło wysuwa się powszechnie akceptowana w orzecznictwie i w piśmiennictwie zasada pierwszeństwa wykładni językowej, a subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej. Metoda językowa dopuszcza odstępstwa od jej zastosowania wtedy, gdy prowadzi ona do absurdu, albo do rażąco niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji.

Skoro w regulaminie wynagradzania użyto sformułowania „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, brak jest podstaw do utożsamiania powyższego z wygaśnięciem stosunku pracy. Podkreślenia wymaga, że zaproponowany model wykładni nie prowadzi do absurdu bądź sprzeczności. Nadto wniosek ten znajduje oparcie w wykładni systemowej. Przypomnieć wypada, że zgodnie z kodeksem pracy ustanie stosunku pracy może nastąpić z woli stron w drodze jego rozwiązania lub z mocy samego prawa przez jego wygaśnięcie. Rozwiązanie stosunku pracy na mocy kodeksu pracy w sposób enumeratywny reguluje art. 30 kp, natomiast stosunek ten wygasa niezależnie od woli stron, z mocy prawa, w przypadku wystąpienia jednego ze zdarzeń określonych w kodeksie pracy lub przepisach szczególnych (art. 63 kp). Skoro sam kodeks pracy rozróżnia te pojęcia bezcelowym jest utożsamianie ich na podstawie postanowień regulaminu wynagradzania. Podsumowując – tak jak już zostało to podniesione – regulamin wynagradzania jest źródłem prawa pracy, dlatego też należy wyklądać go zgodnie z obowiązującymi przepisami kodeksu pracy (zgodnie z argumentem *per non est*). W szczególności brak jest jakichkolwiek podstaw do dwutorowej wykładni na gruncie powołanych norm znaczenia pojęcia „rozwiązanie stosunku pracy”.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, wskazać należy, że także odwoływanie się do argumentów celowościowych oraz słusznościach nie może odnieść zamierzonego przez Sąd I instancji skutku. Trafne jest w ocenie orzekającego w niniejszej sprawie Sądu stanowisko, że sięganie po argumenty celowościowe jest możliwe tylko wtedy, gdy po zastosowaniu reguł znaczeniowych albo metody językowej i dyrektyw systemowych nie uda się osiągnąć właściwego wyniku wykładni, to jest ustalić pozbawione cech niedorzeczności znaczenie interpretowanej normy (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2007r., Sygn. akt III CZP 94/06). Innymi słowy odstępstwo od sensu brzmienia przepisu mogą uzasadniać tylko wyjątkowo szczególnie istotne i doniosłe racje prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne (uzasadnienie uchwały pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., III CZP 37/04).

Wykładnia powinna więc uwzględniać takie odczytanie przepisu, które pozwoli na uznanie, że realizuje on społeczne oczekiwania i pozostaje w zgodności z Konstytucją, jednak w drodze interpretacji nie można nadać mu innego znaczenia niż to, na które wprost wskazuje jego treść, a za odmiennym rozumieniem nie przemawiają inne metody (uzasadnienie uchwały Pełnego Składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2006r., III CZP 84/05).

Z tych względów powoływanie się przez Sąd I instancji na art. 24 Konstytucji RP uznać należy za całkowicie chybione. W szczególności w tym zakresie Sąd Rejonowy podnosił, że zgodnie z w/w normą praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, co oznacza, że realizacja przez państwo tego obowiązku polega w szczególności na stworzeniu gwarancji prawnych ochrony pracowników przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawców, będących silniejszą stroną stosunku pracy. Silniejszej pozycji pracodawcy upatrując w fakcie, iż pracodawcą jest państwo występujące jako pracodawca, wobec "pracowników szeroko rozumianej publicznej sfery budżetowej". Państwo posiada bowiem kompetencje do stanowienia aktów prawnych "regulujących w sposób bezwzględnie obowiązujący sytuację prawną pracowników", co nie może umożliwiać uchylania się od gwarancji prawnych ochrony pracowników. Natomiast regulacje prawne wprowadzające ustawę o KOWR, zrównując w sposób nieuprawniony instytucję wygaśnięcia stosunku pracy, przewidzianą w kodeksie pracy i pragmatykach pracowniczych, związaną z katalogiem klasycznych przypadków uzasadniających jej zastosowanie - z wygaśnięciem stosunków

pracy z przyczyny wynikającej z reorganizacji urzędów administracji rządowej, umożliwiają pracodawcom swobodne zwalnianie pracowników.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że niewątpliwym jest, że art. 24 Konstytucji należy traktować jako przepis, który określając ustrój pracy, jest jednym z przepisów dotyczących ustroju społeczno-gospodarczego. Zawarta w art. 24 Konstytucji zasada, określa w istocie obowiązek państwa w tworzeniu prawnych gwarancji ochrony pracy, będąc z jednej strony normą programową, skierowaną do pracodawcy, z drugiej zaś strony stanowiąc odniesienie do szeregu innych przepisów konstytucyjnych, w tym także do przepisów określających prawa i wolności konstytucyjne. Z treści art. 24 Konstytucji RP nie wynikają jednak jakiegokolwiek prawa podmiotowe, które umożliwiłyby wywodzenie na ich podstawie, że niedopuszczalna byłaby zawężająca interpretacja przepisów regulaminu wynagradzania, pozbawiająca tych pracowników prawa do dodatkowych świadczeń (por. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09).

Nadto w tym zakresie słusznie skarżący podnosił, że brak jest podstaw do utożsamiania pracodawcy z państwem. Przypomnieć wypada, że możliwość ustania stosunku pracy poprzez jego wygaśnięcie wprowadził ustawodawca na mocy art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, tworząc nowy podmiot w postaci Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa (art. 45 powoływanej ustawy). Biorąc pod uwagę okoliczność, iż powódka sama odmówiła wystosowanej przez pracodawcę propozycji współpracy brak jest podstaw do oceny, że zasądzenie dochodzonego przez nią roszczenia jest także zgodne z szeroko pojmowanymi zasadami słuszności.

Konkludując powyższe rozważania, ocenić należy, że Sąd I instancji dokonał wadliwej interpretacji normy wynikającej z § 15 regulaminu wynagradzania, a wyartykułowane przez skarżącego w tym przedmiocie zarzuty zasługują na uwzględnienie. W ocenie orzekającego w niniejszej sprawie Sądu Odwoławczego literalna wykładnia § 15 regulaminu wynagradzania nie pozwala na uwzględnienie dochodzonego przez powódkę w niniejszym postępowaniu roszczenia.

Z tych względów Sąd Odwoławczy działając na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżone rozstrzygnięcie w ten sposób, że powództwo oddalił.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 kpc. Rozważane zagadnienia prawne z uwagi na ich wyjątkowy charakter uzasadniają w ocenie Sadu odstępienie od obciążania powódki kosztami procesu na rzecz pozwanej za instancję odwoławczą.

/SSO Beata Łożyńska – Motyka/ /SSO Beata Kurowska/ /SSR del. Sławomir Polak/