

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: U. K., A. W.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 lutego 2019 r. we W.

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko (...)Oddział Terenowy we W.

o odszkodowanie

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka E. P., pozwem z 21 września 2017 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) w W., wniosła o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że w (...) była zatrudniona w okresie od 1 stycznia 2004 r. do 31 sierpnia 2017 r. W związku z wejściem w życie art. 51 ustawy z 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o (...) nie przedstawiono jej w ustawowym terminie propozycji kontynuacji zatrudnienia u strony pozwanej. W konsekwencji, strona pozwana uznała, że na mocy przepisów ustawy, nie została objęta transferem do następcy prawnego (...) i jej stosunek pracy wygasł w dniu 31 sierpnia 2017 r., co potwierdzono wydając świadectwo pracy.

W ocenie powódki, zastosowana wobec niej regulacja narusza zasadę zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, zasadę przestrzegania przez państwo prawa międzynarodowego, zasadę ochrony pracy, zasadę ochrony godności człowieka, zasadę niedyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu, zasadę równego dostępu do służby publicznej.

Z dniem 31 sierpnia 2017 r. na mocy ustawy, zniesiona została (...), która była jej dotychczasowym pracodawcą. Jednocześnie z dniem 1 września 2017 r., strona pozwana wstąpiła z mocy prawa w ogół praw i obowiązków (...). Sukcesja ta nastąpiła zarówno w odniesieniu do mienia, wierzytelności i zobowiązań, umów oraz porozumień, których strona była (...). Na stronę pozwaną przeszły też prawa i obowiązki wynikające z ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa oraz decyzji, postanowień i innych aktów administracyjnych. Ponadto,

organy strony pozwanej stały się podmiotem prowadzącym postępowania wszczęte przed dniem wejścia ustawy, nie zakończonych decyzją ostateczną oraz inne postępowania prowadzone na podstawie przepisów szczególnych.

Ponadto, istotne jest to, że pracownicy, którzy złożyli oświadczenie o przyjęciu zaproponowanych warunków zatrudnienia, stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami strony pozwanej. Strona pozwana przejęła całość mienia (...), jak też stała się pracodawcą w stosunku do większości dotychczasowych pracowników (...). Natomiast zadania związane z przejętym majątkiem są powieleniem zadań, które były wykonywane przez (...).

W ocenie powódki, regulacje ustawy wprowadzającej powinny być interpretowane z zastosowaniem zasad Konstytucyjnych oraz pro unijnej wykładni, tak by pozostawały w zgodzie z postanowieniami dyrektywy transferowej, a nawet – idąc dalej – przepisy szczególne o wygaszaniu stosunków pracy wybranych pracowników, bez zastosowania jakichkolwiek kryteriów, przy jednoczesnym przejściu zasobów kadrowych, jako niezgodne z wiążącymi RP i mającymi pierwszeństwo zastosowania przepisami dyrektywy transferowej, nie powinny wywoływać skutków prawnych, w związku z pierwszeństwem zastosowania przepisów unijnych (k. 2-5).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że celem dokonanej restrukturyzacji i optymalizacji oraz koncentracji zadań związanych ze wsparciem rolnictwa, ustawodawca postanowił ograniczyć liczbę funkcjonujących w Polsce agencji rolnych z trzech do dwóch. Do 31 sierpnia funkcjonowały: (...), (...) i (...), z czego dwie ostatecznie pełniły funkcję agencji płatniczych. Od 1 września 2017 r. pozostała jedna agencja płatnicza (...), a przy tym została utworzona jednostka odpowiedzialna za zadania w zakresie programowania rozwoju polskiej wsi i gospodarowania nieruchomościami rolnymi pozostającymi z zasobie (...).

Strona pozwana wskazała, że na podstawie ustawy wprowadzającej, do 31 sierpnia 2017 r. zaproponowała zatrudnienie wybranym pracownikom (...) i (...). Powódka już 31 maja 2017 r. wiedziała, że jej stosunek pracy wygaśnie z dniem 31 sierpnia 2017 r., gdyż nie otrzymała propozycji zatrudnienia od pełnomocnika ds. utworzenia (...). Tym samym przekroczyła termin do wniesienia ewentualnego odwołania od rozwiązania stosunku pracy, który minął dla niej 21 czerwca 2017 r.

Strona pozwana zaprzeczyła jakoby doszło do przejścia dotychczasowego zakładu pracy powódki na innego pracodawcę. Stosunek pracy powódki wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Powódka nie ma roszczenia odszkodowawczego z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy, gdyż regulacja ustawy wprowadzającej jest przepisem szczególnym. Tym samym brak jest możliwości naruszenia prawa poprzez jej zastosowanie. Strona pozwana wskazała, że w dacie w której pracownicy znoszonych agencji otrzymywali propozycje zatrudnienia u strony pozwanej, sam (...) jeszcze nie istniał, w związku z tym ciężko mu przypisać jakiegokolwiek naruszenie prawa. Koniecznym warunkiem zatrudnienia w (...) było otrzymanie przez danego pracownika, w terminie do 31 maja 2017 r. pisemnej propozycji zatrudnienia oraz jej przyjęcia przez pracownika.

Strona pozwana zaprzeczyła także, jakoby zostały naruszone zasady współzycia społecznego. Nie ma zasady, która nakazywałaby pracodawcy zaproponowanie pracownikowi pracy na innym stanowisku przez wypowiedzeniem umowy o pracę, a tym samym nie istnieje zasada, która chroniłaby pracownika przed wygaśnięciem stosunku pracy z mocy prawa. Nie uprawnione jest utożsamianie naruszenia zasad współzycia społecznego przez pracodawcę z pogorszeniem sytuacji rodzinnej bądź majątkowej pracownika w następstwie legalnych czynności prawnych. Ustawodawca poza zapewnieniem dla pracowników, którzy nie otrzymali propozycji zatrudnienia, więcej niż adekwatnego czasu na reakcję na zniesienie ich pracy (3 miesiące) dodatkowo przewidział wyjątek od ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przyznając odprawę pieniężną wszystkim pracownikom, którym stosunek pracy wygaśnie w związku z niezaproponowaniem nowych warunków zatrudnienia (k. 18-24).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka E. P. w okresie od 2 stycznia 2004 r. do 31 sierpnia 2017 r. była zatrudniona w (...) Oddział Terenowy we W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od 10 stycznia 2001 r. do 31 grudnia 2003 r. była zatrudniona w (...) we W. w pełnym wymiarze czasu pracy początkowo na stanowisku referenta ds. windykacji, a później specjalisty ds. windykacji.

W ostatnim okresie zatrudnienia w (...), powódka była nieobecna w pracy:

- od 8 grudnia 2014 r. do 11 maja 2014 r. przebywała na ciągłym zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą,
- od 12 maja 2015 r. do 9 maja 2016 r. przebywała na urlopie w związku z urodzeniem dziecka,
- od 10 maja 2016 r. do 28 lipca 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z uwagi na opiekę nad dzieckiem,
- od 29 lipca 2016 r. do 25 sierpnia 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z uwagi na ciążę.
- od 30 sierpnia 2016 r. do 24 października 2016 r. przebywała na urlopie macierzyńskim z tytułu urodzenia w dniu 30 sierpnia 2016 r. martwego dziecka,
- od 17 listopada 2016 r. do 31 sierpnia 2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim lub miała opiekę nad dzieckiem.

Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi, zarządzeniem nr 10 z 27 marca 2017 r., powołał Z. B. na pełnomocnika do spraw utworzenia (...).

Powódka do 31 maja 2017 r. nie otrzymała propozycji zatrudnienia w nowotworzonym (...) i jej stosunek pracy z (...) wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 r. na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy z 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o (...).

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Na dzień 31 sierpnia 2017 r. w Oddziale Terenowym (...) we W. była zatrudniona jedna osoba, której z dniem 24 marca 2015 r. powierzono stanowisko zastępcy głównego księgowego na czas nieobecności powódki.

Z dniem 1 września 2017 r. żaden pracownik Oddziału Terenowego (...) we W. nie otrzymał propozycji zatrudnienia u strony pozwanej na stanowisku zastępcy głównego księgowego.

W Oddziale Terenowym (...) we W. było zatrudnionych na dzień:

- 31 maja 2017 r. – 212 pracowników,
- 31 sierpnia 2017 r. 209 pracowników.

Na podstawie ustawy z 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o (...) nie zaproponowano nowych warunków zatrudnienia 47 pracownikom Oddziału Terenowego (...) we W..

Dowód:

- Pismo strony pozwanej z 28.06.2018 r. – karta 55-v. 55.

W okresie zatrudnienia w (...) powódka zajmowała następujące stanowiska:

- specjalisty w sekcji Finansowo-Księgowej – od 2 stycznia 2004 r. do 28 lutego 2008 r.,
- starszego specjalisty w sekcji finansowo-Księgowej – od 1 marca 2008 r. do 19 grudnia 2011 r.,
- pełniącej obowiązki zastępcy głównej księgowej – od 20 grudnia 2011 r. do 30 września 2012 r.,
- pełniącej obowiązki głównej księgowej – od 1 października 2012 r. do 12 grudnia 2016 r.,
- pełniącej obowiązki zastępcy głównej księgowej – od 13 grudnia 2016 r. do 31 sierpnia 2017 r.

Pismem z 12 grudnia 2016 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że w związku z powołaniem W. M. (1) na stanowisko głównego księgowego z dniem 12 grudnia 2016 r. przestaje pełnić obowiązki głównego księgowego. Pismo zostało wysłane na adres powódki listem poleconym w dniu 12 grudnia 2016 r. i doręczona w dniu 20 grudnia 2016 r.

Od maja 2016 r. pracodawca wypłacał powódce wynagrodzenie według wysokości zarobków zastępcy głównego księgowego. Powódka o tym wiedziała i nie kwestionowała tego faktu.

W świadectwie pracy z 31 sierpnia 2017 r. strona pozwana w pkt 2 wskazała, że w okresie od 12 grudnia 2016 r. do 31 sierpnia 2017 r. powódka pełniła obowiązki zastępcy głównego księgowego. Po otrzymaniu świadectwa pracy, powódka nie wnosila o sprostowanie świadectwa pracy.

Dowód:

- Wyjaśnienia powódki E. P. złożone na rozprawie 22.05.2018 r. oraz 19.11.2018 r.,
- Uwierzytelniona kserokopia strony książki nadawczej – karta 56,
- Wydruk ze strony internetowej śledzenie przesyłek – karta 57.

W. M. (1) pełnił stanowisko głównego księgowego powierzone mu w grudniu 2016 r. do 31 sierpnia 2017 r. W dniu 30 maja 2017 r. została mu przedstawiona propozycja zatrudnienia u strony pozwanej z dniem 1 września 2017 r. na następujących warunkach:

- umowa o pracę na czas określony do dnia 28 lipca 2019 r.
- rodzaj wykonywanej pracy – kierownik wydziału,
- miejsce pracy – Oddział Terenowy we W..

W okresie od 1 września 2017 r. do 8 czerwca 2018 r. W. M. (1) był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku kierownika wydziału finansowo-księgowego i windykacji. Obecnie kierownikiem wydziału jest K. Z..

Dowód:

- Zeznania świadka J. T. złożone na rozprawie 18.02.2019 r.,
- Wyjaśnienia powódki E. P. złożone na rozprawie 22.05.2018 r. oraz 19.11.2018 r.,
- Świadectwo pracy W. M. (1) – w kserokopii akt osobowych W. M. (1),
- Propozycja zatrudnienia – w kserokopii akt osobowych W. M. (1).

W (...) dział księgowości i windykacji były rozdzielone. Struktura strony pozwanej nie przewiduje stanowiska głównego księgowego i jego zastępcy. J. T. pracował w (...) na stanowisku kierownika windykacji. Z dniem 1 września 2017 r. został zatrudniony u strony pozwanej jako główny specjalista w wydziale księgowym i windykacji.

Dowód:

- Zeznania świadka J. T. złożone na rozprawie 18.02.2019 r.

W. M. (1) ukończył studia wyższe na Akademii (...) we W. na wydziale planowania i finansowania gospodarki narodowej i uzyskał tytuł magistra ekonomii. Ukończył studia podyplomowe w zakresie zarządzania i organizacji przedsiębiorstw rolnych.

Przed zatrudnieniem u strony pozwanej, W. M. (1) posiadał następujące doświadczenie zawodowe:

- od września 1977 r. do czerwca 1993 r. - pracował na stanowisku planisty ds. ekonomii, główny księgowy, pełnomocnik zarządcy,
- od czerwca 1994 r. do stycznia 1997 r. - pracował na stanowisku zastępcy dyrektora,
- od 21 lipca 1997 r. do 31 maja 2004 r. - pracował na stanowisku głównego księgowego.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej zajmował następujące stanowiska:

- starszy specjalista w sekcji finansowo-księgowej,
- po głównego księgowego,
- zastępcy głównego księgowego,
- główny księgowy,
- kierownik wydziału finansowo-księgowego i windykacji.

Dowód:

- Dyplomy, świadectwa pracy W. M. (1) – w kserokopii akt osobowych W. M. (1).

Powódka ukończyła studia wyższe na (...) Wydział Ekonomiczny na kierunku ekonomia w zakresie ekonomiki i zarządzania przedsiębiorstwami. Ukończyła podyplomowe studium prawa gospodarczego i handlowego.

Przed zatrudnieniem u strony pozwanej, posiadała następujące doświadczenie zawodowe:

- od stycznia 2001 r. do grudnia 2003 r. - pracowała na stanowisku referenta ds. windykacji, specjalisty ds. windykacji.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej zajmowała następujące stanowiska:

- specjalista w sekcji finansowo-księgowej,
- starszy specjalista w sekcji finansowo-księgowej,
- p.o. zastępcy głównego księgowego,
- p.o. głównego księgowego,

Dowód:

- Dyplom, świadectwa pracy powódki – w kserokopii akt osobowych powódki.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 10.058,92 zł brutto.

Dowód:

- Zaświadczenie o zarobkach – karta 36.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu, niezasadny jest zarzut strony pozwanej dotyczący uchybienia terminu do wniesienia odwołania.

Zgodnie z art. 264 § 2 k.p., żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Taka odmowa powoduje wygaśnięcie stosunku pracy a pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. W takim przypadku, początkiem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. jest więc dzień, w którym pracodawca odmówił dalszego zatrudniania pracownika, czyli stosunek zatrudnienia wygasł. W toku postępowania bezsporne było, że stosunek pracy powódki z (...) wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 r. Bezsporne było również, że powództwo zostało wytoczone 21 września 2017 r. (data stempla pocztowego – k. 6). Tym samym pozew został wniesiony w ustawowym terminie 21 dni od dnia wygaśnięcia stosunku pracy.

W ocenie Sądu, do sytuacji prawnej powódki, wbrew jej twierdzeniom, nie mają bezpośredniego zastosowania, przepis dyrektywy Rady 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstwa Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstwa, zakładów lub części przedsiębiorstwa lub zakładów (Dz. U. UE. L z 2001, Nr 82). Przede wszystkim należy wskazać, że niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do reorganizacji organów administracji publicznej. Zgodnie bowiem z art. 1 ust. 1 lit. c zd. drugie dyrektywy, reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej, lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej, nie stanowi przejścia w rozumieniu niniejszej dyrektywy. Dyrektywa nie definiuje określenia „organów administracji publicznej”, dlatego w tym zakresie należy odwołać się do prawa wewnętrznego. Taką definicję w ustawodawstwie polskim formułuje ustawa z 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1257 ze zm.). Zgodnie z art. 5 § 2 k.p.a., przez organ administracji publicznej – rozumie się ministrów, centralne organy administracji rządowej, wojewodów, działające w ich lub we własnym imieniu inne terenowe organy administracji rządowej (zespolonej i niezespólonej), organy jednostek samorządu terytorialnego oraz organy i podmioty wymienione w art. 1 pkt 2;

Natomiast art. 1 pkt 2 k.p.a. mówi o organach państwowych oraz innymi podmiotach, które są powołane z mocy prawa lub na podstawie porozumień do załatwiania spraw określonych w pkt 1, czyli spraw indywidualnych rozstrzyganych w drodze decyzji administracyjnych albo załatwianych milcząco. Dla określenia znaczenia zwrotu „organów administracji publicznej” istotne jest zatem, aby dany podmiot był powołany rozstrzygania sprawy indywidualnych w drodze decyzji administracyjnych. Przy czym, nie muszą być to jedyne kompetencje tego organu.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z 10 lutego 2017 r. o (...) (Dz. U. z 2017 r. poz. 623 ze zm.), Dyrektor Generalny i dyrektorzy oddziałów terenowych (...) wydają decyzje administracyjne w zakresie określonym w odrębnych przepisach. Jednym z takich przepisów jest np. ustawa z 11 kwietnia 2003 r. o kształtowaniu ustroju rolnego (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 2196 ze zm.), która w art. 2a ust. 4, przyznaje uprawnienie Dyrektorowi Generalnemu (...) na wyrażenie zgody w drodze decyzji administracyjnej na nabycie nieruchomości rolnej przez określone w ustawie podmioty. Tym samym należy uznać, że (...) jest organem administracji publicznej w rozumieniu dyrektywy Rady, gdyż został powołany między innymi do rozstrzygania w drodze decyzji indywidualnych spraw w zakresie nabycia nieruchomości rolnych, które wcześniej były

rozstrzygane przez (...). Zatem przejście przez stronę pozwaną dotychczasowych funkcji (...) nie stanowi przejścia w rozumieniu dyrektywy.

Należy jednak zwrócić uwagę, że polskie ustawodawstwo nie zawiera zastrzeżenia zawartego w art. 1 ust. 1 lit. c zd. drugie dyrektywy Rady. Dlatego przyjęć należy, że na gruncie art. 23¹ k.p. nie jest wcale wykluczone przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę na skutek zmian w strukturalnych w administracji, będących następstwem przeniesienia zadań i kompetencji pomiędzy jej organami. Zatem Kodeks pracy w sposób korzystniejszy niż przepisy wspólnotowe chroni uprawnienia pracownicze pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym. Nie mniej jednak, w ocenie Sądu, nie możemy mówić aby doszło do przejścia przez stronę pozwaną zakładu pracy powódki w rozumieniu art. 23¹ k.p. Bezsporne w sprawie było, że w związku ze zniesieniem (...) i powołaniem (...), na stronę pozwaną przeszły zadania, majątek i część pracowników likwidowanej jednostki. Skoro więc Kodeks pracy reguluje kwestię przejścia organów administracji publicznej w sposób bardziej korzystny niż dyrektywa Rady, to co do zasady można byłoby przyjąć, że przekazanie ustawą kompetencji, majątku i części pracowników likwidowanego organu na nową jednostkę, stanowi przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. W uzasadnieniu wyroku z 22 stycznia 2004 r. (I PK 288/03 – publikacja portal orzeczeń SN) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że akt normatywny przekazujący kompetencje pomiędzy organami administracji publicznej przesądza o przejściu tych publicznych zadań jako zakładu pracy lub jego części na podstawie art. 23¹ k.p. Zaznaczył jednak, że nie dotyczy to sytuacji kiedy ustawodawca wyraźnie postanowi inaczej, w szczególności odmiennie od unormowań zawartych w tym przepisie ureguje sytuację prawną pracowników dotychczas wykonujących te zadania.

Nie powinno być wątpliwości, że art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r., Przepisy wprowadzające ustawę o (...) (Dz. U. z 2017 r. poz. 624, dalej zw. ustawa wprowadzająca), ma charakter sukcesji uniwersalnej, gdyż na jego podstawie strona pozwana nabyła ogół praw i obowiązków (...). Stanowi on bowiem, że z dniem 1 września 2017 r. strona pozwana wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej (...), w szczególności przejmuje mienie, wiarygodności, zobowiązania, staje się stroną umów i porozumień, przechodzą na nią prawa i obowiązki wynikające z przepisów prawa, decyzji, postanowień i innych aktów administracyjnych.

Jeżeli jednak chodzi o pracowników znoszonej jednostki to ustawa przewiduje jednak odmienną regulację ich sytuacji prawnej. Artykuł 23¹ k.p. jest przepisem o charakterze ogólnym i abstrakcyjnym. Oznacza to, że jego normatywny wymiar może być modyfikowany przez ustawodawcę w innych przepisach rangi ustawowej, które w sposób wyraźny i szczególny regulują sytuację prawną danej grupy pracowników – w tym przypadku likwidowanego organu. Takim przepisem o charakterze *lex specialis* w stosunku do art. 23¹ k.p. jest właśnie art. 51 ustawy wprowadzającej, w którym ustawodawca biorąc pod uwagę charakter dokonywanych zmian (likwidacji 2 organów – (...) i (...), których zadania miał przejąć (...)), w sposób szczególny określił dalszą sytuację prawną pracowników likwidowanych jednostek. Tym samym nie możemy mówić, że w niniejszym stanie faktycznym doszło do przejścia przez stronę pozwaną dotychczasowego zakładu pracy powódki w rozumieniu art. 23¹ k.p. w sferze zatrudnienia pracowniczego.

Nie oznacza to jednak, aby w kontekście dokonywanych zmian powódka miała zostać pozbawiana jakiegokolwiek ochrony prawnej w ramach zasady ochrony trwałości stosunku pracy, której jednym z elementów jest zawieranie z pracownikami umów na czas nieokreślony. Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w Kodeksie pracy to na stronie pozwanej ciążył obowiązek wykazania, że doszło do reorganizacji organów administracji publicznej, że istniał związek pomiędzy tymi zmianami a wygaśnięciem stosunku pracy powódki oraz wykazania sprawiedliwych, obiektywnych i uzasadnionych powodów dla których nie zaproponowano powódce nowych warunków zatrudnienia. Strona pozwana jako następca prawny zlikwidowanych organów administracji publicznej, będący pracodawcą dla części pracowników zlikwidowanych jednostek i przede wszystkim jako organ władzy publicznej, nie może czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p. w zw. z art. 5 k.p.) i w sposób arbitralny wygaszać stosunki pracy pracowników przejmowanych jednostek. Szczególna pozycja państwa nie może być wykorzystywana do niczym nieuzasadnionego i arbitralnego zwalniania

pracowników organów państwowych z pominięciem ograniczeń w tym zakresie, jakie obowiązują u pracodawców prywatnych. W tym kontekście powódka słusznie zwraca uwagę, na przepisy art. 24, czy 32 Konstytucji RP.

W art. 12 ust. 3 Rezolucji Parlamentu Europejskiego z 12 kwietnia 1989 r. (Dz. Urz. C 120 z 16.05.1989 r.) będącej Deklaracją Podstawowych Praw i wolności wskazano, że nikt nie może być pozbawiony pracy z przyczyn nieuzasadnionych, ani też zmuszany do wykonywania danej pracy.

Natomiast w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz. U. UE.C.2007.303.1) - która na mocy Traktatu z Lizbony, ma obecnie – na podstawie art. 6 ust. 1 TUE moc prawnie wiążącą i stanowi część prawa pierwotnego Unii Europejskiej oraz ma w porządku prawa polskiego znaczenie przy dokonywaniu wykładni norm prawnych w dziedzinie praw podstawowych – w art. 30 zawarto normę ochronną w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy: Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi.

Należy wskazać, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 13 marca 2000 r. (K 1/99) orzekając, że - art. 58 ust. 1 wymienionej w pkt. 1 wyroku ustawy jest zgodny z art. 12, art. 32, art. 65 ust. 5 i art. 78 Konstytucji RP, oraz art. 11 Konwencji Nr 87 MOP dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w San Francisco w dniu 9 lipca 1948 roku (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125) - nie wyklucza badania przez sąd powszechny zgodności z zasadami współżycia społecznego wygaśnięcia stosunku zatrudnienia, badania czy jest związek przyczynowy pomiędzy reorganizacją urzędów administracji a nieprzedstawieniem pracownikowi nowych warunków zatrudnienia.

Natomiast Sąd Najwyższy w uchwale z 24 kwietnia 2004 r. (III ZP 14/01) oraz w wyroku z 4 lipca 2001 r. (I PKN 525/00), wyraził pogląd, w zbliżonym stanie prawnym, że niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy w trybie cyt. ustawy z 13 października 1998 r. może uzasadnić roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 56 § 1 w związku z art. 63 i art. 67 KP) w razie wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz. U. Nr 133, poz. 872 ze zm.).

Dopuszczalność badania przyczyn nieprzedstawienia nowych warunków pracy i płacy została przyjęta w wyroku z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00. Sąd pracy musi mieć możliwość zbadania, na przykład, czy niezaproponowanie niektórym z pracowników warunków zatrudnienia na przyszłość nie ma charakteru dyskryminacyjnego (art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p.), ponieważ jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu - także dyskryminujący pracownika wybór go do niezaproponowania mu warunków zatrudnienia na dalszy okres - jest niedopuszczalna, czy wreszcie była zgodna z zasadami współżycia społecznego, tzn. z obiektywnych, uzasadnionych przyczyn nie zaproponowano powodowi nowych warunków zatrudnienia.

W wyroku z 4 września 2009 r. (II PK 58/09 – publ. portal orzeczeń SN) o zbliżonym stanie prawnym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz. U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.) oraz art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego.

Powódka mogła zatem żądać odszkodowania w związku z niezaproponowaniem jej nowych warunków pracy w nowoutworzonym organie, a rolą sądu pracy było zbadanie, czy zaistniały obiektywne przyczyny uzasadniające nie przedstawienie powodce nowych warunków zatrudnienia w świetle zasad współżycia społecznego oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu.

Bezsporne było, że powódka miała zawartą z (...) umowę o pracę na czas nieokreślony i jej stosunek pracy z tym pracodawcą wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 r., w związku z niezaproponowaniem jej przez pełnomocnika do spraw utworzenia (...) nowych warunków pracy.

Zgodnie z art. 51 ust. 1 ustawy wprowadzającej, Prezes (...) oraz Prezes (...) w terminie 7 dni od dnia wejścia w życie niniejszego artykułu przekazują Pełnomocnikowi imienne wykazy pracowników wraz z podaniem stanowisk pracy poszczególnych pracowników, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania.

Natomiast zgodnie z zarządzeniem nr 10 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z 27 marca 2017 r. w sprawie powołania Pełnomocnika do spraw utworzenia (...), pełnomocnik realizując zadania, o których mowa w ust. 1 (a więc wykonując czynności, o których mowa w art. 51 ustawy), w szczególności:

- 1) uwzględnia kwalifikacje pracowników przydatne do pracy w (...) oraz (...);
- 2) może zasięgać opinii zakładowych związków zawodowych działających w (...) lub (...).

W świetle ustalonych okoliczności faktycznych należy stwierdzić, że zaistniały obiektywne przesłanki uzasadniające nie zaproponowanie powódce nowych warunków zatrudnienia. Przede wszystkim w momencie likwidacji (...), powódka zajmowała stanowisko p.o. zastępcy głównego księgowego. Wbrew jej twierdzeniom stosowna informacja w tym zakresie została jej przedstawiona w grudniu 2016 r. Nie ma to jednak większego znaczenia, gdyż dokonując wyboru osób do dalszego zatrudnienia/lub zwolnienia z pewnej grupy pracowników należy brać pod uwagę nie tylko zajmowane przez nich stanowisko, ale również rodzaj wykonywanej pracy. W tym zakresie stanowisko głównego księgowego oraz jego zastępcy należy uznać jako rodzajowo tożsame. Tym samym strona pozwana proponując W. M. (1) stanowisko kierownika wydziału finansowego i windykacji, przy jednoczesnej likwidacji w strukturze terenowej we W. stanowiska głównego księgowego i jego zastępcy z uwagi na utratę bytu prawnego przez (...), dokonała „selekcji” kandydatów na to stanowisko pomiędzy powódką, a W. M. (2).

Biorąc pod uwagę wytyczne Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi powołanego powyżej zarządzenia z 27 marca 2017 r. należy stwierdzić, że dokonany wybór był uzasadniony. W. M. (1) miał bowiem większe kwalifikacje od powódki do tego, aby zaproponować mu stanowisko kierownicze w strukturze organizacyjnej strony pozwanej, tj. w nowo powstałym wydziale finansowo-księgowym i windykacji. Zarówno powódka, jak i W. M. (1) ukończyli studia wyższe na wydziałach ekonomii. Obje też odbyli studia podyplomowe. Jednakże w przypadku W. M. (1) niewątpliwie były one bardziej przydatne dla strony pozwanej, gdyż dotyczyły zarządzania i organizacji przedsiębiorstw rolnych, a więc tej stery, która obejmuje zakres działalności strony pozwanej. Ponadto W. M. (1) posiadał o wiele większe doświadczenie zawodowe od powódki, co niewątpliwie również przemawiało na jego korzyść. Dlatego też nie w niniejszej sprawie nie możemy mówić o arbitralności działania strony pozwanej w niezaproponowaniu powódce nowych warunków zatrudnienia.

W ocenie Sądu, nie było też podstaw do uznania aby działania strony pozwanej w zakresie rozwiązania z powódką umowy o pracę naruszały wskazywane przez powódkę przepisy Konstytucji. Powoływane zasady konstytucyjne, nie mają bowiem nieograniczonego zakresu. Nie można więc np. z art. 2 Konstytucji wywodzić, że zakazane są w ogóle zmiany przepisów prawa, w tym między innymi zmian w zakresie organów administracji publicznej. Tak samo jak z art. 24 Konstytucji nie można wywodzić bezwzględnego zakazu rozwiązywania czy wygaszania stosunków pracy. Odnośnie zarzutu dotyczącego dyskryminacji w zatrudnieniu powódka nie wskazała, żadnego kryterium, które miałyby ją dyskryminować. Samo zróżnicowanie sytuacji pracownika w sytuacji gdy pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami nie stanowi przejawu dyskryminacji. Z ustaleń faktyczny wynika, że na skutek ustania bytu prawnego dotychczasowego pracodawcy powódki, tj. (...) z dniem 31 sierpnia 2017 r. zostało zlikwidowane stanowisko głównego księgowego i jego zastępcy. Wszystkie zadania w tym zakresie, przejęte przez stronę pozwaną, zostały zcentralizowane w jej siedzibie w W.. W oddziale terenowym strony pozwanej we W., nie ma stanowiska głównego księgowego, czy też jego zastępcy. Istnieje oczywiście wydział księgowo-finansowy i windykacji, jednakże jego pracownicy nie

wykonywają zadań głównego księgowego, gdyż zakresy tych czynności ze wszystkich Oddziałów (...), zostały przekazane do wyłącznej kompetencji siedzibie w W.. Poza tym należy wskazać, że powódka poza samym wymienieniem pewnych zasad konstytucyjnych w żaden sposób nie odniosła się do nich i nie wskazała, na czym konkretnie naruszenia tych zasad miały polegać. Nie jest natomiast rolą sądu doszukiwanie się tego na czym naruszenie owych zasad miałyby polegać.

Nie uzasadniony jest także podnoszony przez powódkę zarzut nadużycia zasad współzycia społecznego. Jak wskazał, Sąd Najwyższy w wyroku z 13 kwietnia 2000 r. (I PKN 600/99 – publ. portal orzeczeń SN), nie ma zasady współzycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę. Trudno więc doszukać się takiej zasady w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy na skutek wprowadzonych przez ustawodawcę zmian. Przyjęta przez ustawodawcę koncepcja nie zakładała przejścia przez stronę pozwaną dotychczasowego zakładu pracy powódki ((...)) w rozumieniu art. 231 k.p. w sferze zatrudnienia pracowniczego, na co wskazuje art. 51 ustawy wprowadzającej, określający w sposób szczególny dalszą sytuację prawną pracowników likwidowanych jednostek. Na podstawie powołanego przepisu, strona pozwana jako podmiot zewnętrzny była uprawniona do tego, aby przedstawić pracownikom likwidowanych jednostek nowe warunki zatrudnienia. Jednakże nie oznacza to wcale, że jej obowiązkiem było przedstawienie nowych warunków zatrudnienia wszystkim pracownikom likwidowanych jednostek. W takim bowiem przypadku cała reforma traciłaby sens, gdyż jednym z bodźców do jej wprowadzenia, była redukcja kosztów ponoszonych przez Państwo w związku z działalnością (...), poprzez zmniejszenie stanu zatrudnienia. Natomiast ustawodawca ze swojej strony zapewnił pracownikom, którym nie zaproponowano nowych warunków zatrudnienia stosowną odprawę pieniężną w związku z wygaśnięciem dotychczasowego stosunku pracy (art. 51 § 9 ustawy wprowadzającej).

Stan faktyczny w sprawie, Sąd ustalił głównie oparciu o dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadka oraz wyjaśnień powódki, Sąd dokonał w kontekście całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd uznał je za wiarygodne, gdyż spójnie korespondowały z bezspornym w dużej mierze stanem faktycznym. Wyjaśnienia powódki należało jednak ocenić w świetle jej subiektywnego przekonania o braku jakichkolwiek obiektywnych powodów do nie zaproponowania jej nowych warunków zatrudnienia.

Z powyższych względów, Sąd w pkt. I sentencji wyroku oddalił powództwo, jako bezzasadne.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego 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.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, która wygrała proces było wynagrodzenie pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiło 120,00 zł. W ocenie Sądu ma zastosowanie w niniejszej sprawie pkt 3 w/w par 9 ust 1, a nie pkt 1.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie

z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.