

Sygn. akt XP 147/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lipca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 18.07.2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. W.**

przeciwko: **(...)we W.**

o świadczenie odszkodowawcze za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem skierowanym przeciwko (...)we W. z dnia 28.02.2018 r. **powódka M. W.** wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 18.839,85 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.09.2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania sądowego.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u poprzednika prawnego strony pozwanej – w (...) we W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1.07.1996 r. do 31.08.2017 r. na stanowisku Specjalisty w Sekcji Finansowo – Księgowej. Umowa ta wygasła z dniem 31.08.2017 r. z mocy prawa w oparciu o art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10.02.2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o (...) (dalej: pwuKOWR lub przepisów wprowadzających ustawę o (...)). Na mocy przepisów wprowadzających ustawę o (...), nowym pracodawcą tych pracowników, którym stosownie do art. 51 ust 3 pwuKOWR Pełnomocnik ds. utworzenia (...) zaproponował zatrudnienie, stał się (...). Zaproponowane powódce przez Pełnomocnika nowe warunki pracy i płacy były mniej korzystne od dotychczasowych, proponowano powódce umowę o pracę na czas określony i niższe w strukturze płacowej stanowisko pracy starszego referenta. Powódka nie złożyła oświadczenia o przyjęciu zaproponowanych warunków, w związku z czym stosunek pracy wygasł w trybie art. 51 ust 7 pkt 2 pwuKOWR. Powódka wskazała, że w istocie wygaśnięcie stosunku pracy było pozorne, pod pozorem Propozycji zatrudnienia ukryte było oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy, którego skutkiem miało być rozwiązanie umowy o pracę. Gdyby powódka przyjęła warunki, umowa rozwiązałaby się z dniem 28.10.2018 r.

Powódka w dniu 23.08.2017 r. wystąpiła z wnioskiem o wypłatę świadczenia odszkodowawczego w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanej przewidywał bowiem w § 15, iż pracownikom przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego w razie rozwiązania umowy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana - (...) we W. - wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana przyznała, że jest następcą prawnym pracodawcy powódki oraz że stosunek pracy powódki wygasł na mocy art. 51 ust. 7 pwuKOWR. Zarzuciła jednak, że wbrew stanowisku powódki na podstawie § 15 Regulaminu wynagradzania nie przysługuje powódce świadczenie odszkodowawcze, skoro Regulamin stanowił o rozwiązaniu umowy, a nie o jej wygaśnięciu. Wygaśnięcie umowy stanowi inny niż jej rozwiązanie sposób zakończenia stosunku pracy. Podniosła, że choć pracodawca i organizacja związkowa rozpoczęły negocjacje w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania od propozycji organizacji, by zmienić regulamin w taki sposób, by wprowadzić do niego odszkodowanie w razie likwidacji pracodawcy lub jej jednostek organizacyjnych, to finalnie zapisy regulaminu utrzymano w mocy. Podkreśliła, że nie ma podstaw do stosowania innej niż językowa wykładni zapisów regulaminu. Wskazała, że jej stanowisko zostało potwierdzone w licznych orzeczeniach sądów w analogicznych sprawach.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) we W. jest następcą prawnym (...) we W..

Powódka M. W. była zatrudniona w (...) we W., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1.07.1996 r. do 31.08.2017 r., w ostatnim okresie na stanowisku Specjalisty w Sekcji (...).

Wobec zmian strukturalnych (...) i utworzenia Krajowego Ośrodka (...), przeprowadzone zostały również zmiany na stanowiskach pracowniczych.

W piśmie z 8.05.2017 r. Pełnomocnik do spraw utworzenia (...) złożył powódce propozycję zatrudnienia w (...)na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 28.10.2017 r., na stanowisku Starszego Referenta, na pełny etat, za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 5000 zł według XIII kategorii zaszeręgowania, z pozostałymi składnikami wynagrodzenia i innymi świadczeniami związanymi ze stosunkiem pracy zgodnie z zasadami wynagradzania pracowników (...) ustalonymi zarządzeniem nr 13 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 21.04.2017 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników (...).

Powódka nie przyjęła proponowanych warunków zatrudnienia uznając je za niekorzystne.

Stosunek pracy powódki wygasł z mocy prawa z dniem 31.08.2017r.

Regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanej przewidywał w § 15, iż pracownikom przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego w razie rozwiązania umowy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy.

W piśmie z 23.08.2017 r. powódka wniosła o wypłatę świadczenia odszkodowawczego w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

W piśmie z 28.08.2017 r. strona pozwana odmówiła wypłaty świadczenia wskazując, że w przepisie art. 51 ust 7 ustawy z dnia 10.02.2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o (...) mowa jest o wygaśnięciu, nie zaś rozwiązaniu stosunku pracy.

W dniu 10.11.2017 r. powódka wezwała stronę pozwana do zapłaty kwoty 18.839,85 zł tytułem wynikającego z par. 15 Regulaminu wynagradzania świadczenia odszkodowawczego.

W piśmie z 24.11.2017 r. strona pozwana podtrzymała stanowisko z pisma z 28.08.2017 r.

Wynagrodzenie powódki, liczone jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop, wynosiło 6048,15 zł brutto.

Dowód:

Okoliczności bezsporne, a nadto:

Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki k.38-136, w tym świadectwo pracy powódki k. 16 i 134-135

Regulamin wynagradzania ze zmianami k. 13-14, 32-36

Propozycja zatrudnienia z 8.05.2017 r. k. 11

Pismo z 23.08.2017 r. k. 12

Pismo z 28.08.2017 r. k. 15

Wezwanie z 10.11.2017 r. k. 8

Pismo z 24.11.2017 k. 9

Zaświadczenie o zarobkach k. 30

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo było nieuzasadnione.

Stan faktyczny niniejszej sprawy był bezsporny.

Spór między stronami sprowadzał się do ustalenia czy sposób zakończenia stosunku pracy z powódką mieścił się w dyspozycji § 15 Regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej i uzasadniał przyznanie powódce świadczenia odszkodowawczego.

Jak wynika z zapisu § 15 Regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej, pracownikom Agencji, zatrudnionym na stanowiskach innych niż wymienione w ust. 1, w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w szczególności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidacji stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotnego zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. Zgodnie z ust. 2 wskazane świadczenie przysługuje niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach.

W ocenie Sądu Rejonowego, wbrew stanowisku powódki, w niniejszej sprawie nie zostały spełnione przesłanki wskazane w § 15 Regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej, które uzasadniałyby wypłacenie powódce świadczenia odszkodowawczego, do zakończenia stosunku pracy doszło bowiem w wyniku jego wygaśnięcia, nie zaś rozwiązania z przyczyn dotyczących pracodawcy, przy czym – wbrew zastrzeżeniom powódki - zakończenie stosunku pracy w tym trybie nie miało charakteru pozornego.

Ustawa z dnia 26.06.2074 r. Kodeks pracy przewiduje dwa sposoby ustania stosunku pracy. Pierwszym jest rozwiązanie przewidziane w art. 30 §1 k.p., zgodnie z którym umowa o pracę rozwiązuje się (1) na mocy porozumienia stron, (2) przez oświadczenie jeden ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, (3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, (4) z upływem czasu, na który była zawarta. Powyższy katalog ma charakter katalogu zamkniętego (numerus clausus), co oznacza iż rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić na podstawie innych zdarzeń. Drugim sposobem ustania stosunku pracy jest jego wygaśnięcie uregulowane w art. 63 k.p., zgodnie z którym umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie (śmierci pracownika, śmierci pracodawcy, z powodu tymczasowego aresztowania) oraz przepisach szczególnych. Podstawa ta tworzy szeroki, niedookreślony katalog zdarzeń uzasadniających wygaśnięcie stosunku pracy. Istnieje jednak wymóg by ów inny sposób został określony w ustawie, nie zaś w aktach prawnych niższego rzędu.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy podstawą ustania stosunku pracy łączącego powódkę z Agencją nie była żadna z okoliczności wskazanych w art. 30 § 1 k.p. Umowa łącząca strony miała charakter umowy na czas nieokreślony, nie zaszła zatem przesłanka upływu czasu, na który umowa została zawarta. Ponadto zaś ani pracodawca, ani powódka jako pracownik, nie składali oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy za porozumieniem, wypowiedzenia umowy lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 49 ust 1 i 2 przepisów wprowadzających ustawę o (...), Minister właściwy do spraw rozwoju wsi, w drodze zarządzenia, powoła w terminie 3 dni od dnia wejścia w życie niniejszego artykułu Pełnomocnika do spraw utworzenia (...), zwanego dalej (...), określając zakres jego zadań oraz sposób ich realizacji i środki niezbędne do ich realizacji. Obsługę merytoryczną, organizacyjno-prawną, techniczną i kancelaryjno-biurową Pełnomocnika zapewnia urząd obsługujący ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Celem działania Pełnomocnika jest zorganizowanie (...), w tym m.in. podejmowanie czynności związanych z uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego (ust 2 pkt 3);

Jak stanowi art. 51 ust. 1-3, 5 i 6 pwuKOWR, Prezes Agencji Rynku Rolnego oraz Prezes Agencji Nieruchomości Rolnych 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, z tym że Prezes Agencji Rynku Rolnego przekazuje ten wykaz z wyszczególnieniem pracowników Agencji Rynku Rolnego wykonujących zadania, które z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy będą realizowane przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (ust.1). Prezes Agencji Rynku Rolnego w terminie 7 dni od dnia wejścia w życie niniejszego artykułu przekazuje Prezesowi Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa imienny wykaz pracowników wykonujących zadania, które z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy będą realizowane przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, wraz z podaniem stanowisk pracy poszczególnych pracowników, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania (ust 2). Pełnomocnik w terminie do dnia 31 maja 2017 r. proponuje, na piśmie, zatrudnienie w (...), określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, pracownikom Agencji Rynku Rolnego innym niż określeni w ust. 2 oraz pracownikom Agencji Nieruchomości Rolnych, stosując zasady wynagradzania, o których mowa w art. 50 ust. 1 (ust. 3). Pracownicy, o których mowa w ust. 3 i 4, w terminie miesiąca od dnia otrzymania odpowiednio propozycji Pełnomocnika albo Prezesa Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa składają odpowiednio Pełnomocnikowi albo Prezesowi Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia (ust.5). Pracownicy, o których mowa w ust. 3 i 4, którzy złożyli oświadczenie o przyjęciu zaproponowanych warunków zatrudnienia, stają się z dniem 1 września 2017 r. odpowiednio pracownikami (...) albo (...), z tym że w przypadku przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia na stanowisko pracy, na które zatrudnienie następuje na podstawie powołania, ich dotychczasowy stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę przekształca się w stosunek pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (ust.6).

Zgodnie z art. 51 ust. 7 pwuKOWR, dotychczasowy stosunek pracy pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych i pracowników Agencji Rynku Rolnego wygasa w dniu 31.08.2017 r.:

- 1) w przypadku złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków zatrudnienia zaproponowanych na podstawie ust. 3 albo 4;
- 2) w przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia, o którym mowa w ust. 5;
- 3) jeżeli w terminie do dnia 31 maja 2017 r. nie zostanie im zaproponowane zatrudnienie na podstawie ust. 3 albo 4.

Z powyższych uregulowań jednoznacznie wynika, że podstawą ustania stosunku pracy między stronami był przepis szczególnie - art. 51 pwuKOWR. Łączący strony stosunek pracy ustał zatem na skutek jego wygaśnięcia, nie zaś rozwiązania.

Wskazać również należy, że zgodnie z art. 51 ust 8 pwuKOWR, wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem Agencji Nieruchomości Rolnych lub Agencji Rynku Rolnego może nastąpić za wypowiedzeniem. Skoro ustawodawca w ust. 8 wskazanego przepisu przewidział możliwość rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, uznać należy, że miał on na celu wyraźne wskazanie dopuszczalności ustania stosunku pracy w dwojaki sposób.

Powódka bezspornie nie przyjęła zaproponowanych jej przez Pełnomocnika warunków zatrudnienia. Skoro ustawa jednoznacznie wskazywała, że w takiej sytuacji stosunek pracy z pracownikiem Agencji wygasa, nie można zdaniem Sądu Rejonowego przyjąć, by stosunek pracy uległ w rzeczywistości nie wygaśnięciu, a rozwiązaniu. Są to bowiem dwa różne sposoby ustania stosunku zatrudnienia i implikują one różne konsekwencje prawne.

Regulamin wynagradzania stanowi przepisy prawa pracy sensu largo, mające pozaustawowy charakter (por. wyrok SN z 11.10.2016 r., sygn. akt I PK 213/15). Wykładnia jego przepisów powinna uwzględniać metody wykładni właściwe dla aktów prawnych (tak wyrok SN z 16.02.2017r., II PK 11/16). Z tego też względu, wobec podniesienia przez powódkę zarzutu pozorności wygaśnięcia stosunku pracy i rzeczywistego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, na skutek złożenia przez niego powódce niekorzystnej propozycji zatrudnienia, należało ustalić, czy sposób ustania stosunku pracy z powódką mieścił się w użytym w § 15 Regulaminu wynagradzania pojęciu „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”, w tym wskutek „zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy”.

Zasadą jest, że w wykładni przepisów pierwszeństwo ma zasada wykładni językowej. Co do zasady pojęcie rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy nie są tożsame w języku potocznym, ale i także w języku prawnym, gdyż z definicji kontekstowej rozwiązanie stosunku pracy można utożsamiać z jednym ze zdarzeń z art. 30 k.p., w którym to, jak wyżej wskazano, nie mieści się pojęcie wygaśnięcia. Wygaśnięcie stosunku pracy zostało określone odrębnie. Z tego też względu nie można mówić o tożsamości tych terminów. Mająca pierwszeństwo wykładnia językowa wyłącza zatem możliwość zastosowania § 15 Regulaminu w stosunku do powódki.

Metoda językowa dopuszcza odstępstwa od jej zastosowania wtedy, gdy prowadzi ona do absurdu, albo do rażąco niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji. Nie ma w szczególności konieczności potrzeby sięgania po argumenty celowościowe wtedy, gdy już po zastosowaniu reguł znaczeniowych albo metody językowej i dyrektyw systemowych uda się osiągnąć właściwy wynik wykładni, to jest ustalić pozbawione cech niedorzeczności znaczenie interpretowanej normy (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 1.03.2007r. sygn. III CZP 94/06 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.05.1998r. sygn. I CKN 664/97). 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 14.10.2004 r., III CZP 37/04, i uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20.07.2005r., I KZP 18/05).

Gdyby nawet sięgnąć do dalszych metod wykładni - systemowej i funkcjonalnej – do czego w ocenie Sądu Rejonowego wobec jednoznacznych wniosków wynikających z wykładni językowej nie było podstaw – nie sposób dojść do innych wniosków co do możliwego sposobu rozumienia spornego zapisu Regulaminu. Celem wykładni systemowej jest taka interpretacja przepisów, która ma prowadzić do istnienia spójnego i uporządkowanego systemu norm prawnych. Oznacza to, że sposób i skutki ustawy z art. 51 pwuKOWR należy oceniać w sposób i zgodnie z ogólnymi przepisami prawa pracy. Skoro w kodeksie pracy odmiennie reguluje się skutki rozwiązania i wygaśnięcia pracy i różnicuje te pojęcia, należy przyjąć iż użycie tych pojęć w art. 51 pwuKOWR miało również na celu uwzględnienie takiego rozróżnienia. Przyjęcie odmiennej interpretacji byłoby niedopuszczalne.

Zdaniem Sądu przyjąć należy, iż pracodawca, tworząc Regulamin wynagradzania uwzględniał znaczenie użytych w nim pojęć w prawie pracy i wskazując jako podstawę do odprawy rozwiązanie, miał na uwadze rozumienie rozwiązania stosunku pracy zgodnie z art. 30 k.p., nie uwzględniając wygaśnięcia z art. 63 k.p. Pracodawca miał świadomość różnych skutków tych pojęć i gdyby chciał objąć prawem do odprawy także wygaśnięcie, stanowiłby o „ustaniu stosunku pracy”, co zakresem pojęciowym obejmowałby szerszy zakres.

Takie stanowisko potwierdza również okoliczność wskazana przez pozwanego, podniósł podniesienie przez organizację związkową w toku negocjacji propozycji zmian, które miałyby polegać na rozszerzeniu stosowania § 15 Regulaminu wynagradzania m.in. do wszystkich przypadków ustania stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub jego jednostek organizacyjnych. Wskazana zmiana nie została przyjęta, dotychczasowa treść regulaminu pozostała więc w mocy.

W ocenie Sądu Rejonowego za tożsamą wykładnią przemawia również fakt, że zgodnie z § 52 ust. 9 i 10 p.w.u.KOWR, w przypadku wygaśnięcia lub wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z dotychczasowymi pracownikami Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego pracownikom tym przysługuje 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 (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474) (ust. 9). Odprawa pieniężna, o której mowa w ust. 9, jest wypłacana w terminie do dnia 31 sierpnia 2017 r. ze środków odpowiednio Agencji Nieruchomości Rolnych albo Agencji Rynku Rolnego (ust. 10).

Należy przyjąć, iż powyższe wskazuje za przyjęciem odrębności regulacji wygaśnięcia stosunku pracy. Gdyby bowiem doszło do jej rozwiązania z przyczyn niedotyczących pracowników, a za taką przyczynę należy uznać zmianę przepisów prawa, nie byłoby konieczne wprowadzanie regulacji odwołującej się do tejże ustawy, albowiem już sam fakt takiego rozwiązania pozwalałby na skorzystanie z powyższej regulacji.

W świetle powyższego za niezasadne uznać również należy argumenty powódki dotyczące przedstawienia jej przez Pełnomocnika gorszych niż poprzednie warunków zatrudnienia i pozostawiania przez powódkę w okresie szczególnej ochrony przed zwolnieniem. Przepisy wprowadzające ustawę o (...) nie nakładały na Pełnomocnika obowiązku zaproponowania pracownikom Agencji dalszego zatrudnienia w (...), a tym bardziej zaproponowania im konkretnych (nie gorszych) warunków tego zatrudnienia pracownikom warunków zatrudnienia ani nie uzależniały ewentualnych roszczeń pracowników wobec (...) od oceny zaproponowanych warunków przez sąd pracy. Konsekwencją uznania, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy z mocy ustawy, nie zaś rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę jest również brak podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie dyspozycji art. 39 k.p., który statuuje zasadę ochrony zatrudnienia pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Przepis ten zawęża ochronę wskazanych w jego dyspozycji pracowników jedynie do przypadków rozwiązania umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem – pozostałe sposoby ustania stosunku pracy nie są objęte jego dyspozycją.

Podkreślenia również wymaga, że wbrew stanowisku powódki, nie można w niniejszej sprawie przyjąć, by to pracodawca samodzielnie doprowadził do ustania stosunku pracy powódki, posługując się „wygodnym narzędziem” i działając z determinacją. Powstanie (...) i zasady zatrudnienia dotychczasowych pracowników Agencji zostały bowiem uregulowane w ustawie, a pracodawca działał w jej granicach i zgodnie z nałożonymi na niego obowiązkami. Ponadto – pomimo braku takiego obowiązku – ustanowiony Pełnomocnik zaproponował powódce dalsze zatrudnienie aż do czasu nabycia przez nią uprawnień emerytalnych, co należy uznać za działanie zgodne z zasadami współzycia społecznego.

Orzekając o kosztach procesu Sąd Rejonowy zastosował ogólną zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wynikająca z art. 98 k.p.c., obciążając nimi powódkę jako stronę przegraną. Ponieważ na podstawie art. 35 ust.1 u.k.s.c. powódka była zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych w niniejszej sprawie, zasadne było obciążenie jej wyłącznie kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej, to jest kwotą 2.700 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2) w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.