

POSTANOWIENIE

Dnia 11 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A. Z.
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w [...] o przywrócenie do pracy i odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 11 stycznia 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 4 listopada 2020 r., sygn. akt V Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 4 listopada 2020 r. oddalił apelacje wniesione przez powoda A. Z. i pozwaną Izbę Administracji Skarbowej w (...) od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 19 listopada 2019 r., którym zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 16.420,47 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od dnia 19 listopada 2019 r. do dnia zapłaty, oddalono powództwo co do odszkodowania w pozostałej części oraz oddalono powództwo co do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w całości i rozstrzygnięto o kosztach postępowania w sprawie.

Pozwana Izba Administracji Skarbowej w (...) wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 4 listopada 2020 r.,

zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej jako ustawa wprowadzająca KAS), art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS w związku z art. 63 k.p., art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej KAS oraz art. 8 k.p., a także naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 385 k.p.c. w związku z art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c. i w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na potrzebę wykładni art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS w ramach przewidzianego w art. 183 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nadzoru judykacyjnego nad działalnością sądów powszechnych. W ocenie skarżącej, wykładnia powołanego przepisu przeprowadzona przez Sąd drugiej instancji budzi bowiem poważne wątpliwości, a nadto wywołuje istotne rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych.

Skarżąca podniosła również, że w rozpoznawanej sprawie powinno się rozważyć kilka istotnych zagadnień prawnych. Po pierwsze, wymaga przemyślenia to, czy w zaskarżonym orzeczeniu Sąd drugiej instancji prawidłowo - z punktu widzenia znanych definicji pojęć i instytucji prawnych - zinterpretował dozwolone milczenie pozwanego pracodawcy w stosunku do powoda, którego skutkiem było nieotrzymanie przezeń pisemnej propozycji nowych warunków zatrudnienia oraz przewidziane prawem wygaśnięcie jego dotychczasowego stosunku pracy. Po drugie, jeśli w doktrynie prawa pracy oraz w utrwalonym orzecznictwie jest bezsporne, że w przypadkach - określanym mianem wygaśnięcia stosunku pracy - dochodzi do ustania więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę w wyniku zaistnienia zdarzenia niebędącego czynnością prawną, to w tym kontekście wymaga rozważenia, czy milczenie pracodawcy to zachowanie mające określone znaczenie prawne, ale niebędące czynnością prawną, czy wręcz przeciwnie jest to czynność prawna, którą konstytuuje tzw. „przejaw woli” (Tak stwierdził Sąd Odwoławczy). Po trzecie, wymaga zastanowienia, czy konstrukcja normatywna art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS pozwala kwalifikować milczenie pozwanego pracodawcy jako jego oświadczenie woli w rozumieniu art. 60 k.c. Po czwarte, wymaga przemyślenia, jaki jest rzeczywisty charakter normatywny art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS w porównaniu do treści normatywnej art. 165 ust. 7 tej samej ustawy i czy między tymi dwoma unormowaniami istnieje funkcjonalna zależność normatywna.

Niezależnie od przedstawionych wyżej wątpliwości skarżąca stwierdziła, że jej zdaniem skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona ze względu na istotną wadliwość wyroku przejawiającą się w jego wadliwym uzasadnieniu (wewnętrznie sprzecznym), które jest nieprzystające do sentencji wyroku. Sąd drugiej instancji najpierw przyjął bowiem, że okoliczności niezapropionowania powodowi zatrudnienia na dalszy okres „są nieprzejrzyste wskutek braku konkretnych,

merytorycznych i obiektywnych kryteriów ...”, by następnie podnieść, że „mimo wadliwego rozwiązania z powodów stosunku pracy skutkującego przyznaniem odszkodowania z przyczyn wyłącznie formalnych, co do powoda istnieją przesłanki oceny, że nie był on pracownikiem przydatnym dla pracodawcy. Ocena przebiegu zatrudnienia powoda na podstawie dokumentów zalegających w aktach osobowych nie pozwala na przyjęcie, że powód był pracownikiem szczególnie przydatnym dla pracodawcy, co którego nie było żadnych zastrzeżeń. Tylko taka ocena pozwoliłaby zaś (...) wymagać od pozwanego przedstawienia powodowi propozycji dalszego zatrudnienia w trybie art. 165 ust. 7 (ustawy wprowadzającej) i uzasadniałaby zasadność żądania przywrócenia do pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada także przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, oznacza to w praktyce, że zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi

Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa wymaga z kolei od skarżącego określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN 2002 nr 7, s. 10). Ponadto konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03; z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07). W przypadku powoływania się na rozbieżności w orzecznictwie konieczne jest także, choćby przykładowe, wskazanie orzeczeń, w których ten sam przepis prawa byłby odmiennie wykładany. Należy również podkreślić, iż nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Skarga kasacyjna jest natomiast oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPIUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01,

OSNP 2003 nr 18, poz. 437) i jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286). Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wywodu prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Innymi słowy, jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2010 r., V CSK 459/09, LEX nr 602638).

Oceniając wniosek skarżącej w zakresie podnoszonych przez nią przesłanek przedsądu określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. przy uwzględnieniu wyżej opisanych kryteriów, Sąd Najwyższy stwierdza, że podniesione przez skarżącą w tej części problemy w istocie skupiają się wokół potrzeby wykładni art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS. Sąd Najwyższy przeprowadził już jednak wyczerpującą wykładnię tego przepisu, uzupełnioną dodatkowo obszernym rysem historycznym, między innymi w wyroku z dnia 20 lipca 2020 r., I PK 31/19 (LEX nr 3084207), wyjaśniając w nim wszystkie problemy przedstawione w ocenianym obecnie wniosku skarżącej.

W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że przewidziana w art. 170 ustawy wprowadzającej KAS instytucja wygaśnięcia stosunków pracy *ex lege* pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia w przekształcanych jednostkach organizacyjnych administracji publicznej ma dość długi rodowód (por. szerzej na ten temat St. Płażek, Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS nr 2/2019, s. 22-27). Po raz pierwszy wykorzystano ją w art. 33 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, który ustanawiał wprawdzie regułę, że pracownicy terenowych organów administracji publicznej stopnia podstawowego stają się z dniem wejścia w życie tej ustawy (to jest w dniu 27 maja 1990 r.) pracownikami samorządowymi, jednakże stanowił również, że z końcem 1990 r. wygasną stosunki pracy tych pracowników, z którymi do końca września 1990 r. nie zostaną zawarte nowe stosunki pracy. Co istotne, przepis ten nie zawierał żadnych wskazówek co do tego, według jakich kryteriów należy podejmować decyzje o proponowaniu nowych stosunków i ich treści, nie wskazywał też żadnej drogi odwoławczej. Przewidywał natomiast, że stosunek pracy osoby, której nie zaproponowano dalszego zatrudnienia, mógł zostać rozwiązany przez pracodawcę za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, ewentualnie zaś w trybie

przewidzianym w art. 41¹ k.p. Niemal tożsamą regulację zawierał art. 58 ustawy z dnia 13 października 1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, również posługując się konstrukcją wygaszania stosunków pracy w dotychczasowych urzędach wojewódzkich, urzędach rejonowych i innych jednostkach działających przy dotychczasowych terenowych organach administracji państwowej. Pracownicy tych jednostek wprawdzie stawali się *ex lege* z dniem 1 stycznia 1999 r. pracownikami samorządowymi nowo powstałych urzędów i innych jednostek samorządu powiatowego i wojewódzkiego, ale już w dniu 30 czerwca 1999 r. ich stosunki pracy wygaszały, jeśli nie przedstawiono im do dnia 31 maja 1999 r. nowych warunków pracy i płacy, które musieli zaakceptować do dnia 15 czerwca 1999 r. Powtórzono wówczas również przepis umożliwiający wcześniejsze rozwiązanie z tymi pracownikami stosunków pracy za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, wskazując, że do tych wypowiedzeń znajdował odpowiednie zastosowanie art. 41¹ k.p. Tylko ta regulacja została zresztą oceniona przez Trybunał Konstytucyjny jako niezgodna z art. 12 i art. 32 Konstytucji RP oraz konwencją MOP dotyczącą wolności związkowej (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 marca 2000 r., K 1/99, Dz.U. nr 17 z 2000 r., poz. 228). Następnie instytucja wygaszania stosunków pracy została przyjęta także w art. 209 ust. 1 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia, art. 160 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody, art. 164-166 ustawy z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz ocenach oddziaływania na środowisko, art. 2 ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji, art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej KAS, art. 41 ust. 3 ustawy z dnia 7 lipca 2016 r. o Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, art. 6 ustawy z dnia 20 maja 2016 r. o utworzeniu Akademii Sztuki Wojennej, art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa oraz przepisach wymienionych przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Regulacje te spotkały się z krytyką w piśmiennictwie prawniczym, w którym wskazuje się na możliwą ich niezgodność z art. 24 Konstytucji RP, stanowiącym, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji RP, gdyż przewidziane w nich „wygaśnięcie” ma charakter pozorny - stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy, a skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal, nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji (por. H. Szewczyk, Podstawowe problemy reformy zatrudnienia korpusu służby cywilnej Krajowej Administracji Skarbowej, PiZS nr 4/2018, s. 19-26; A. Świątkowski, Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, Palestra nr 3/2018, s. 9 i przywoływany już St. Płażek, Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS nr 2/2019, s. 22-27), a także ze strony Rzecznika Praw Obywatelskich (por. J. Kuraś,

RPO interweniuje w sprawie wygaśnięcia stosunków pracy urzędników, Rzeczpospolita z 26 lutego 2018 r.). Również stanowisko Trybunału Konstytucyjnego ulegało zmianie w tej sprawie. W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54; zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 nr 6, poz. 54) Trybunał nadal dopuścił wprowadzić „wygaszanie” urzędniczych stosunków pracy, jednakże tylko w sytuacjach „nadzwyczajnych”. Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno się bowiem dokonywać z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą, oraz z poszanowaniem gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2017 r., K 1/17, OTK-A 2017 r., poz. 79).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lipca 2020 r. podkreślił także, że o ile wcześniejsze orzecznictwo sądowe, oceniając zakres kognicji sądów pracy w sprawach dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy zajmowało stanowisko, zgodnie z którym nie obejmował on możliwości badania motywów działania pracodawcy, to jednak już w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 248) Sąd Najwyższy dopuścił możliwość zastosowania art. 56 k.p. (w związku z zachowaniem pracodawcy ocenionym negatywnie w kontekście zasad współżycia społecznego, a więc stanowiącym nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.) w stosunku do pracownika, któremu pracodawca nie zaproponował nowych warunków pracy i płacy, w następstwie czego jego stosunek pracy wygasł z mocy prawa. Wyrok ten dotyczył zaś niezłożenia pracownikowi przez pracodawcę propozycji nowych warunków pracy lub płacy, które doprowadziło do wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, a więc jednej z wymienionych wcześniej ustaw. Z kolei w wyroku z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09 (OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124) 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 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. Choć bowiem według art. 20 ust. 1 i 3, 5 ustawy z 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji w związku z art. 63 k.p. i art. 67 k.p. do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy prawa, to jednak sąd pracy może badać nie tylko, czy stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę przez pracodawcę nie narusza przepisów

prawa, ale także w ramach kontroli wygaśnięcia umowy o pracę może badać okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres. 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. w związku z art. 20 ust. 3 ustawy o przekształceniach i 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.

Na szczególną uwagę, zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 20 lipca 2020 r., zasługują wszelkie wyroki: z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 (OSNP 2020 nr 8, poz. 79) oraz z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482), w których dokonano wprawdzie wykładni art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa w związku z art. 63 k.p. i art. 67 k.p., jednakże z uwagi na oczywiste podobieństwo zawartych w tej ustawie oraz w ustawie wprowadzającej KAS uregulowań dotyczących wygaśnięcia stosunków pracy pracowników objętych zmianami wynikającymi z tych ustaw, wykładnia ta z całą pewnością może być uznana za adekwatną również w odniesieniu do powołanych w podstawach zaskarżenia art. 170 ustawy wprowadzającej KAS oraz art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP.

W wyrokach tych Sąd Najwyższy wyjaśnił zaś między innymi, że podstawę roszczeń pracownika, którego stosunek pracy wygaśnięciu wskutek niezaproponowania mu nowych warunków zatrudnienia stanowi art. 67 k.p. Treść tego przepisu *prima facie* sugeruje (co prawda), że (przewidziane w nim) prawo postulatywne dotyczy tylko przypadków wygaśnięcia wskazanych w Kodeksie pracy, jednakże przy bliższym oglądzie okazuje się, że tak nie jest. W art. 63 k.p. wskazano, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie oraz przepisach szczególnych. Oznacza to, że zwrot „naruszenie przepisów niniejszego oddziału” z art. 67 k.p., przez rozszerzenie zawarte w art. 63 k.p. odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy wskazanego w Kodeksie pracy, a także zawartego w przepisach szczególnych. Oznacza to, że „naruszenie przepisów” statuujące prawo pracownika do roszczeń zostało rozciągnięte także na przepisy szczególne (pozakodeksowe). Stanowisko to jest utrwalone w literaturze przedmiotu (K.W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, s. 494-495). Przyjęcie przeciwnego stanowiska niewiele zresztą zmienia. Do wygaśnięcia stosunku pracy wynikającego z przepisów pozakodeksowych z upoważnienia art. 5 k.p. i tak znajdzie zastosowanie art. 67 k.p. (A. Dral, w: System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 806). Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa.

Konstatacja ta prowadzi do następnego wątku. Przesądzenie prawa do sądu zmusza do określenia przesłanek, według których roszczenie pracownika zostanie

ocenione. Przepis art. 67 k.p. mówi o naruszeniu „przepisów niniejszego oddziału”, w związku z czym zastosowanie art. 67 k.p. przez art. 5 k.p. do innych ustaw skłania do przyjęcia, że chodzi także o przepisy szczególne statuujące wygaśnięcie stosunku pracy. Formuła ta obejmuje jednak tylko sytuacje, w których wadliwie uznano, że wystąpiło zdarzenie prawne powodujące ustanie umowy o pracę. W świetle art. 51 ustawy wprowadzającej (ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa) stan tego rodzaju wobec powoda nie zaistniał (nie otrzymał on bowiem propozycji zatrudnienia). W tym miejscu pojawia się kolejne pytanie. Chodzi o to, czy wzorzec z art. 67 k.p. ma charakter wyłączny, to znaczy, czy tylko faktyczne niespełnianie abstrakcyjnego modelu wygaśnięcia umowy o pracę świadczy o naruszeniu prawa aktualizującym roszczenia. *Prima facie* może się wydawać, że zdanie pierwsze art. 67 k.p. determinuje zakres przedmiotowy zdania drugiego art. 67 k.p. W myśl tego spojrzenia prawo do roszczeń kojarzone jest tylko z naruszeniem przepisów wyznaczających przypadki wygaśnięcia umowy o pracę. Przy bardziej starannej analizie okazuje się, że zapatrywanie to jest fałszywe. Pozostaje bowiem w sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, które muszą być respektowane.

Wzorcowy model wygaśnięcia zatrudnienia, który polega na uzależnieniu skutku *ex lege* od zdarzenia prawnego, a nie od czynności prawnej jednej ze stron (albo dokonanej na rzecz jednej ze stron), co do zasady nie wchodzi w relację z regulacją dotyczącą nierównego traktowania i dyskryminacji. Trudno bowiem wywieść, że zdarzenie, na które strony nie mają wpływu i które ma obiektywny charakter, konweniuję z zakazem nierównego traktowania (dyskryminacji). Spojrzenie to ulega zmianie, gdy ustawodawca odstępuje od logiczno-formalnego modelu i przyporządkowuje wygaśnięciu umowy o pracę sytuacje, w których o ustaniu stosunku pracy decyduje przedstawiciel reprezentujący interes zatrudniającego. Przyznanie uprawnienia wyboru, który pracownik będzie dalej zatrudniony, a którego stosunek pracy ustanie, przybliża się do wzorca zwanego rozwiązaniem umowy o pracę. Niespójność kategoriałna między nadaną nazwą a istotą danej instytucji karze przewartościować optykę w zakresie relacji zachodzącej między pierwszym i drugim zdaniem art. 67 k.p. Nie może być bowiem tak, że niezbornosć konstrukcyjna, którą ustawodawca celowo lub bezrefleksyjnie się posłużył, nie ma wpływu na wykładnię adekwatnych norm prawnych. Przepis art. 67 k.p. zbudowano bowiem na założeniu, że wygaśnięcie umowy o pracę nie generuje skutku w postaci nierównego traktowania lub dyskryminacji. Skoro jednak przypadek „wygaśnięcia” został ukształtowany w sposób odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, to oczywiste jest, że roszczenia pracownika z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. należy kwalifikować również z pozycji nierównego traktowania i dyskryminacji (art. 11² i art. 11³ k.p.). Oznacza to, że dyskryminujące albo „nierównościovę” niezaproponowanie pracownikowi dalszego zatrudnienia otwiera po stronie pracownika prawo do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Nie ma przy tym znaczenia, że art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej

(ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa) nie przewidywał żadnych wskazówek, którymi ma kierować się Pełnomocnik przy składaniu propozycji. Milczenie ustawodawcy w tym zakresie (korzystne dla podmiotu zatrudniającego) nie jest argumentem mogącym zniwelować, czy też wyłączyć bezwzględnie obowiązujący zakaz nierównego traktowania, czy dyskryminowania. Również działania tego Pełnomocnika o cechach arbitralności w zakresie doboru pracowników do dalszego zatrudnienia można oceniać jako naruszające konieczność wskazania uzasadnionych kryteriów przy wyborze pracowników do rozwiązania stosunków pracy, nazwanych w ustawie „wygaśnięciem” stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, szczegółowo wyjaśnił także konstytucyjny oraz unijny kontekst ochrony pracowników przed stosowaniem w stosunku do nich działań o charakterze dyskryminacyjnym, a ponadto podkreślił, że ze względu na opisaną przez siebie niezborność konstrukcyjną „wygaśnięcia” umowy o pracę, o którym mowa w art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej, możliwe stałoby się rozważenie, czy przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna. W tym zakresie nie jest więc wykluczone posłużenie się wzorcem typowania do zwolnienia stosowanym przy zwolnieniach z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. Skoro „wygaśnięcie” umowy o pracę zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej, to *per analogiam* rozsądne jest posiłkowanie się zbieżnymi modelami ochronnymi, których niespełnienie skutkuje prawem do roszczeń z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 zdanie drugie k.p.

Z kolei w wyroku z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482), Sąd Najwyższy przypomniał, że w jego orzecznictwie (por. wyrok z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 25/18, LEX nr 2647572) wyjaśniono, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także z uwagi na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze organizacyjnej. Kontroli sądowej nie podlega zaś merytoryczna trafność dokonanych zmian. Oznacza to, że autonomia zarządcza pracodawcy nie została poddana ocenie sądowej (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, teza IX). Kontroli sądowej w takich przypadkach poddana jest jednak prawdziwość przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian lub pozorność likwidacji. Dodatkowo, w sprawach o roszczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy, bada się nie tylko, czy likwidacja stanowiska pracy była realna, czy pozorna, ale również czy między nią a wypowiedzeniem (rozwiązaniem) stosunku pracy zachodzi związek przyczynowy. Zachodzi zatem potrzeba porównania zwalnianego pracownika z innymi pracownikami, zwłaszcza gdy dotyczyła analogicznych stanowisk. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprowadzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego

rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625).

Sąd Najwyższy w cytowanym wyroku z dnia 20 lipca 2020 r., III PK 31/19, w pełni zaaprobował przedstawiony wyżej kierunek wykładni oraz towarzyszącą mu argumentację. Dlatego jedynie tytułem uzupełnienia zauważył, że – co już wcześniej zostało podkreślone – przyjęta przez ustawodawcę, także w art. 170 ustawy wprowadzającej KAS, specyficzna konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy odbiega w istotny sposób od przyjmowanej powszechnie i ograniczającej się wyłącznie do przypadków, których ten rodzaj ustania stosunku pracy nie następuje wskutek czynności prawnej stron tego stosunku (wówczas dochodzi do rozwiązania stosunku pracy), lecz stanowi konsekwencję innego rodzaju okoliczności (zdarzeń prawnych) spowodowanych czynnikami zewnętrznymi, czynnościami faktycznymi, upływem czasu etc. (por. m.in. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*. T. II, Warszawa 1987). W analizowanym przypadku wygaśnięcie stosunku pracy następowało wprawdzie po upływie określonego czasu (z dniem 31 maja 2017 r.), jednakże pozostawało w ścisłym związku z brakiem propozycji dalszego zatrudnienia, który bez wątpienia był uzależniony wyłącznie od woli pracodawcy, wobec czego stanowiło jego konsekwencję. Co więcej, dotyczyło tylko tych pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. To brak wspomnianej propozycji, a nie upływ czasu stanowił więc właściwą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Można zatem określić takie wygaśnięcie stosunku pracy jako skutek zaniechania, które przecież także jest wyrazem woli uprawnionego podmiotu. To zaś z całą pewnością upodabnia je do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (zwłaszcza organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia zatrudnienia) i tym bardziej karze oceniać przez pryzmat kryteriów, które zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie dostali. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy m.in. w wyrokach: z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14 (LEX nr 1678951); z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14 (LEX nr 1683410) oraz z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15 (LEX nr 2005653), jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, to powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna

być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy.

Podsumowując, na gruncie rozpoznawanej sprawy Sąd Najwyższy przyjął istnienie wymogu ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników pod kątem możliwości ich dalszego zatrudnienia przez pozwaną (kryteriów selekcyjnych). Co więcej, okoliczność ta, mimo że dotyczyła przypadku wygaśnięcia umowy o pracę, analogicznie jak w sprawie zawisłej wskutek rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących tego pracownika, powinna być oceniana przez sąd z urzędu jako okoliczność dotycząca ewentualnego naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. i art. 67 k.p.).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych sprawy rozpoznawanej w obszernie cytowanym wyroku III PK 31/19, Sąd Najwyższy uznał, że choć pozwana faktycznie nie miała ustawowego obowiązku złożenia skarżącemu propozycji dalszego zatrudnienia, a przynajmniej obowiązek taki nie wynikał wprost z ustawy, to jednak powinna wyjaśnić mu kryteria, którymi kierowała się w tym względzie. Pracownik powinien zostać poinformowany przez pozwaną Izbę Administracji Skarbowej o przyczynach niezłożenia mu propozycji dalszego zatrudnienia w sytuacji, w której propozycje takie zostały złożone innym pracownikom pozwanej.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie zauważa z kolei, że Sąd drugiej instancji, co jednoznacznie wynika z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, w pełni respektował taki właśnie kierunek wykładni art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS, przyjmując go za podstawę oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, który jednoznacznie wskazywał, że skarżąca nie opracowała żadnych kryteriów oceny pracowników, które powinny być uwzględnione przed podjęciem decyzji o przedstawieniu tym pracownikom propozycji dalszego zatrudnienia lub jej nieprzedstawieniu. Ustalenie to uzasadniało więc bez wątpienia uznanie, że działanie skarżącej było wadliwe, gdyż naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, a w szczególności art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. i art. 67 k.p., co uzasadniało z kolei przyznanie skarżącemu odszkodowania.

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany wniosek skarżącej o przyjęcie jej skargi kasacyjnej do rozpoznania nie potwierdza także oczywistej zasadności tej skargi z uwagi na naruszenie przepisów postępowania, zwłaszcza zaś art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Skarżąca przede wszystkim nie dostrzega

bowiem, że art. 391 § 1 k.p.c. umożliwia odpowiednie stosowanie w postępowaniu apelacyjnym przepisów o postępowaniu przez sąd pierwszej instancji tylko wtedy, gdy nie ma szczególnych przepisów postępowaniu przed sądem drugiej instancji. Tymczasem w aktualnym stanie prawnym (obowiązującym od dnia 7 listopada 2019 r.) art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c. ma swój odpowiednik dotyczący uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji w art. 387 § 2¹ k.p.c., wobec czego nie może już być stosowany na podstawie art. 391 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji nie może więc naruszyć art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c., a już zwłaszcza naruszyć w sposób kwalifikowany.

Niezależnie od tego spostrzeżenia, Sąd Najwyższy stwierdza ponadto, że ewentualne naruszenie przez sąd drugiej instancji przepisów dotyczących konstrukcji uzasadnienia wyroku może być brane pod uwagę jako usprawiedliwiona podstawa zaskarżenia w postępowaniu kasacyjnym tylko w tych wyjątkowych przypadkach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu drugiej instancji całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia, lub w razie zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182; z 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 2009730; z 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX 109420, a także postanowienia z 20 lutego 2003 r., II CKN 1138/00, LEX 78271 oraz z 5 kwietnia 2002 r., II CKN 1368/00, LEX 54382). Takich wad uzasadnienie zaskarżonego wyroku jednak nie zawiera. Co się zaś tyczy wytykanej przez skarżącą niekonsekwencji, a nawet wewnętrznej sprzeczności tego uzasadnienia, to trzeba stwierdzić, że wady te, wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie występują. O ile bowiem, o czym była już mowa, przyznanie powodowi odszkodowania nastąpiło z przyczyn „formalnych” (brak przyjęcia jakichkolwiek kryteriów oceny pracowników decydujących o zaproponowaniu bądź niezapropnowaniu im dalszego zatrudnienia), o tyle ocena jego przydatności dla pracodawcy uniemożliwiała (z powołaniem się na regulację art. 45 § 2 k.p.) przywrócenie go do pracy, czego przecież domagał się zarówno w pozwie, jak i w apelacji.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że skarżąca nie wykazała potrzeby poddania jej skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji postanowienia.