

POSTANOWIENIE

Dnia 14 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa S. G.
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 września 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach
z dnia 7 lipca 2021 r., sygn. akt V Pa 147/19,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od Izby Administracji Skarbowej w K. na rzecz S. G. kwotę 240,00 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 września 2019 r. Sąd Rejonowy w Kielcach przywrócił powoda S. G. do pracy w pozwanej Izbie Administracji Skarbowej w K., na poprzednich warunkach pracy i płacy, oddalił powództwo w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy oraz zasądził od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w K. na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Rejonowy ustalił, że powód S. G. w okresie od 21 sierpnia 1985 r. do 31 grudnia 1994 r. zatrudniony był w Urzędzie Skarbowym w K., w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejno, w okresie od 1 stycznia 1995 r. do 31 marca 2015 r. powód był zatrudniony w Drugim

Urzędzie Skarbowym w K. początkowo w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie od 1 marca 1995 r. do 31 marca 2007 r. na część etatu, by od 1 kwietnia 2007 r. ponownie wrócić na pełny etat. Z dniem 1 kwietnia 2015 r. powód stał się z mocy prawa pracownikiem Izby Skarbowej w K. (art. 23¹ k.p. w zw. z art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o Służbie Cywilnej) i wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 2 grudnia 2016 r. do 31 sierpnia 2017 r. powód stał się pracownikiem Izby Administracji Skarbowej w K. (przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej), gdzie był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 marca 2017 r. weszła w życie ustawa z 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. 2017 r., poz.1947) i zgodnie z treścią jej art. 165 ust. 1 pracownicy zatrudnieni w izbach skarbowych, z zastrzeżeniem art. 170, stali się pracownikami zatrudnionymi w izbach administracji skarbowej. Stosownie do treści ust. 7 art. 165 w/w ustawy, dyrektor Izby Administracji Skarbowej składał pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do 31 maja 2017 r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględniać miała posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce pracy. Do dnia 31 maja 2017 r. powód S. G. nie otrzymał od pozwanej propozycji dalszego zatrudnienia, co skutkowało wygaśnięciem stosunku pracy powoda z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy uznał, że pracownikowi/funkcjonariuszowi, któremu stosunek pracy wygaś z mocy przepisu art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, przysługuje odwołanie do sądu i co do zasady przysługują mu roszczenia wynikające z art. 56 k.p. (art. 63 k.p. i 67 k.p. oraz art. 45 Konstytucji RP). Zdaniem Sądu pierwszej instancji, obowiązkiem pozwanej w niniejszej sprawie było wykazanie, których konkretnie przesłanek powód nie spełnił (co upoważniałoby pozwaną do nieprzedstawienia mu propozycji dalszego zatrudnienia), lub wykazanie, że pracownicy (ze wskazaniem) na równorzędnym stanowisku, którym propozycję pracy przedstawiono, przesłanki te wypełnili lepiej niż powód. Takich dowodów strona pozwana nie przedstawiła, a zatem nie wykonała obowiązku udowodnienia faktu, z którego wywodziła skutki prawne. Mając zatem na uwadze fakt

legitymowania się przez powoda wysokimi kwalifikacjami, wieloletnim stażem pracy w urzędzie skarbowym oraz pozytywną oceną pracy w szczególności przejawiającą się w przyznawanych nagrodach indywidualnych i pozytywnych ocenach okresowych, brak propozycji jego zatrudnienia jawi się jako nadużycie prawa w rozumieniu przepisu art. 8 k.p.

Na skutek apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy w Kielcach, wyrokiem z dnia 7 lipca 2021 r., oddalił apelację oraz obciążył pozwaną kosztami postępowania odwoławczego. Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne i dlatego w pełni je podzielił oraz przyjął za własne. Jednakże z uwagi na stanowiska stron, zgłoszone zarzuty i zakres kontroli sądu pracy w tego typu sprawach, koniecznym jego zdaniem stało się uzupełnienie postępowania dowodowego w celu zbadania okoliczności w kierunku, czy wybór powoda, któremu nie przedstawiono propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, oparty był na obiektywnych i racjonalnych przesłankach, a także czy nie doszło przy tym do nadużycia prawa - co Sąd Okręgowy uczynił na etapie postępowania odwoławczego. W ocenie Sądu Okręgowego, w okolicznościach faktycznych sprawy należało uznać, że doszło do nadużycia prawa (art. 8 k.p.) przez pozwanego pracodawcę poprzez sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa zastosowanie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, uregulowanego w ustawie wprowadzającej Krajową Administrację Skarbową, przy odmowie złożenia powodowi propozycji dalszego zatrudnienia. Jak wynika bowiem z przeprowadzonego postępowania dowodowego, nie stosowano przy tym obiektywnych kryteriów oceny i wyboru pracowników, którym mają być przedstawione bądź nie przedstawione propozycje określające nowe warunki zatrudnienia. Powodowi nie zostały także wskazane żadne przyczyny uzasadniające jego selekcję negatywną. Tym samym należało uznać, że wybór powoda jako osoby, której nie zostanie przedstawiona pisemna propozycja określająca nowe warunki zatrudnienia, był dowolny i arbitralny. Przyznanie w ustawie wprowadzającej KAS dyrektorowi izby administracji skarbowej uprawnienia do złożenia bądź nie złożenia pracownikom pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia nie może być utożsamiane jako prawo nieskrępowanego wyboru pracowników przy wygaszaniu ich stosunków pracy uregulowanych w tych

przepisach. Zdaniem Sądu Okręgowego, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie jest także oczywiste ani jasne, jakimi w istocie przyczynami kierował się pozwany dokonując wyboru negatywnego powoda. A w szczególności, czy były to okoliczności związane z jakością świadczonej przez niego pracy, czy też inne okoliczności.

W skardze kasacyjnej z dnia 3 marca 2022 r. pełnomocnik Izby Administracji Skarbowej w K. zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w Kielcach w całości, zarzucając:

- naruszenie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. „Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej - przez błędną wykładnię tego przepisu, tj. nieprawidłowe ustalenie przez Sąd drugiej instancji rzeczywistego znaczenia norm prawnych zawartych w art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy - Przepisy wprowadzające KAS, a to przez zaniechanie przeprowadzenia w języku prawniczym analizy semantycznej wyrażenia: „nieotrzymanie pisemnej propozycji określającej nowe warunki, zatrudnienia” - jako przewidzianego i dozwolonego przez ustawodawcę zdarzenia prawnego niebędącego czynnością prawną, które, gdy zaistnieje - skutkuje wygaśnięciem dotychczasowego stosunku pracy,

- naruszenie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy Przepisy wprowadzające KAS w związku z art. 63 ustawy Kodeks pracy - przez błędną wykładnię tego przepisu, tj. nieprawidłowe ustalenie przez Sąd drugiej instancji rzeczywistego znaczenia norm prawnych z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy - Przepisy wprowadzające KAS; przez błędne przyjęcie, że nieprzedstawienie powodowi pisemnej propozycji nowych warunków zatrudnienia; skutkujące wygaśnięciem jego dotychczasowego stosunku pracy - wymaga od pozwanego pracodawcy podania oraz uzasadnienia w postępowaniu sądowym przyczyny swego milczenia co do tego zdarzenia prawnego,

- niewłaściwe zastosowanie art. 165 ust. 7 ustawy Przepisy wprowadzające KAS; polegające na popełnionym przez Sąd drugiej instancji - poważnym błędzie subsumpcji, który uwidacznia się w wadliwym uznaniu tegoż Sądu, że wygaśnięcie dotychczasowego stosunku pracy powoda (i każdego innego pracownika w takiej samej sytuacji) - jako skutek nieotrzymania pisemnej propozycji określającej nowe

warunki zatrudnienia, o czym mowa w art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy Przepisy wprowadzające KAS - wymaga w procesie dokonywania wykładni art. 170 ust. 1 pkt 1 uzupełnienia o konieczne wyjaśnienia strony pozwanej, w których powinna wykazać: czy w przypadku powoda (i każdego innego pracownika w takiej samej sytuacji), który nie otrzymał propozycji pracy lub pełnienia służby - zostały uwzględnione kryteria na wzór kryteriów, o których stanowi art. 165 ust. 7 ustawy Przepisy wprowadzające KAS.

Podnosząc powyższe skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 lipca 2021 r. i oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca wskazała na publicznoprawną potrzebę wykładni przepisu art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, w ramach przewidzianego w art. 183 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nadzoru judykacyjnego nad działalnością sądów powszechnych. W ocenie pozwanej Izby Administracji Skarbowej - wykładnia wskazanego powyżej przepisu, przeprowadzona przez Sąd drugiej instancji - budzi poważne wątpliwości. A ponadto - wykładnia przepisu art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej - wywołuje również istotne rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powoda wniósł o odmówienie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (w związku z tym, że nie zostały spełnione przesłanki z art. 398⁹ § 1 k.p.c.), a w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania, o oddalenie skargi kasacyjnej w całości i o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego od pozwanego na rzecz powoda według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Artykuł 398⁹ § 1 k.p.c. zawiera enumeratywny katalog przyczyn kasacyjnych, których wystąpienie warunkuje przyjęcie skargi do rozpoznania. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę w razie ziszczenia się co najmniej jednej z przesłanek w postaci: wystąpienia istotnego zagadnienia prawnego, dostrzeżenia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, wystąpienia prawdopodobieństwa ziszczenia się przyczyny nieważności postępowania, jak również w wypadku oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Strona skarżąca oparła swój wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance potrzeby wykładni przepisu art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa wymaga 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). Sąd Najwyższy przeprowadził już wyczerpującą wykładnię przepisu art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada

2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, 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. Na szczególną uwagę, zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 20 lipca 2020 r., zasługują także 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 między innymi, że podstawą roszczeń pracownika, którego stosunek pracy wygał wskutek niezaproponowania mu nowych warunków zatrudnienia, stanowi art. 67 k.p. 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. 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 „nierównościowe” niezaproponowanie pracownikowi dalszego zatrudnienia otwiera po stronie pracownika prawo do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p.

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. Sąd Najwyższy w cytowanym wyroku z dnia 20 lipca 2020 r., III PK 31/19 uznał, że 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 nie dotyczących pracownika (zwłaszcza organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia zatrudnienia) i tym bardziej nakazuje 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 niniejszej sprawie 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 niedotyczących 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.). 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 (tak m.in. Sąd Najwyższy: w postanowieniu z dnia 11 stycznia 2022 r., I PSK 201/21, Legalis nr 2691767 i postanowieniu z dnia 16 listopada 2021r., I PSK 137/21, Legalis nr 2642523).

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a o kosztach postępowania kasacyjnego orzekł zgodnie z art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).

[as]

