



Sygn. akt II PSKP 4/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa E. W.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w (...)

o zapłatę odszkodowania i odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 stycznia 2021 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w S.
z dnia 4 października 2018 r., sygn. akt III Pa (...),

**1) uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej roszczenia o
odprawę i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania,**

2) oddala skargę kasacyjną w pozostałej części,

**3) znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2018 r. zasądził od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w (...) na rzecz powódki E. W. kwotę 16.659,11 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 21 września 2017 r. do dnia zapłaty, w tym kwotę 8.297,73 zł tytułem odprawy i kwotę 8.297,73 zł tytułem odszkodowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka, posiadająca wykształcenie średnie ekonomiczne, była zatrudniona w okresie od dnia 16 maja 1983 r. do dnia 31 marca 2015 r. w Urzędzie Skarbowym w A., a od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 1 grudnia 2016 r. w Izbie Skarbowej w (...), przy czym miejscem świadczenia przez nią pracy był Urząd Skarbowy w A. Następnie powódka była zatrudniona od dnia 2 grudnia 2016 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. w Izbie Administracji Skarbowej w (...), przy czym miejscem świadczenia przez nią pracy nadal był Urząd Skarbowy w A. Ostatnio powódka pracowała na stanowisku starszego komisarza skarbowego w Wieloosobowym Stanowisku Obsługi Bezpośredniej.

W okresie zatrudnienia powódka była wielokrotnie poddawana ocenie okresowej, uzyskując w latach 2010-2017 oceny okresowe „na poziomie oczekiwań” i średnią punktów od 2,75 do 3,14. Brała też udział w szkoleniach zawodowych: w 2000 r. - 1 szkolenie, w 2002 r. - 1 szkolenie, w 2003 r. - 1 szkolenie, w 2006 r. - 1 szkolenie, w 2007 r. - 1 szkolenie, w 2014 r. - 1 szkolenie, w 2016 r. - 1 szkolenie.

Sąd pierwszej instancji przypomniał ponadto, że w dniu 1 marca 2017 r. weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej jako ustawa wprowadzająca). Zgodnie z art. 165 ust. 7 tej ustawy, Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. W myśl art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy, jeżeli pracownik pełniący służbę w jednostkach KAS nie otrzyma do

dnia 31 maja 2017 r. propozycji pracy, to jego stosunek wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017 r.

W wyniku tej reorganizacji w Urzędzie Skarbowym w A. propozycji pracy w KAS nie otrzymało 6 osób, w tym powódka E. W. Listę osób przewidzianych do zatrudnienia w nowej strukturze sporządziła Naczelnik Urzędu Skarbowego w A. R. T.. Nie miała ona wytycznych, w jaki sposób należy dokonać redukcji. Za wyznacznik przyjęła stwierdzenie ministra Mariana Banasia, że w nowych strukturach KAS będzie pracowało mniej osób. Na liście osób, którym miano zaproponować nowe warunki, były osoby, które według Naczelnika Urzędu Skarbowego będą najbardziej sprawdzały się w nowej strukturze KAS. Osoby, które miały nabyte prawa emerytalne oraz najślabi pracownicy nie otrzymali propozycji pracy. O tym, że powódka nie otrzymała propozycji, zadecydowała negatywna ocena jej pracy, na którą złożyły się: negatywne opinie kierowników referatów - E. K. i J. S., w tym pismo w sprawie negatywnej oceny pracy powódki. Naczelnik sugerowała się tą oceną. Jako wyznacznik oceny merytorycznej służyły również oceny okresowe, w których kierownik J. S. oceniała pracę powódki w latach 2011-2012 poniżej oczekiwań, później były oceny na poziomie oczekiwań, ostatnia ocena na poziomie „3”. Pracodawca uznał, iż powódka wykonywała najprostsze czynności w urzędzie, nie zajmowała się merytoryczną stroną rozstrzygnięć oraz miała efektywność pracy niższą od porównywalnych pracowników z działu obsługi bezpośredniej, to jest K. B. i P. A. Z powodu negatywnej oceny pracy propozycji nowych warunków pracy w KAS nie otrzymał również pracownik Urzędu Skarbowego w S. G. S.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy przytoczył regulacje art. 63 k.p. i art. 67 k.p. Sąd ten dodał, że przepisem szczególnym przewidującym wygaśnięcie stosunku pracy powódki jest art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej. Podkreślił równocześnie, że w orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że z punktu widzenia art. 32 ust. 1 w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP, które stanowią, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, to Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy, w związku z czym konieczne jest w fazie

stosowania omawianych przepisów takie ich rozumienie, by wyeliminować pewną ich wadę polegającą na braku dostatecznych, zapisanych w ustawie gwarancji, że decyzja nowego pracodawcy o zaproponowaniu nowych warunków pracy i płacy wybranym pracownikom zlikwidowanej instytucji pozbawiona będzie cech arbitralności. Tymczasem przepisy ustawy wprowadzającej wskazują na bardzo ogólne kryteria wyboru pracowników, którzy otrzymają możliwość kontynuowania zatrudnienia, a jednocześnie nie ma w tej ustawie przewidzianych żadnych mechanizmów obiektywizacji całego procesu, czy jego kontroli, przesłanki podjęcia decyzji przez pracodawcę nie są w żaden sposób poddane konsultacji z przedstawicielami pracowników, ale też nie są podawane do wiadomości załogi czy poszczególnych zainteresowanych osób. Może to powodować zróżnicowanie poziomu ochrony ciągłości stosunku pracy pracowników likwidowanych instytucji w zależności od arbitralnej i pozbawionej uzasadnienia decyzji pracodawcy. W oczywisty sposób każdy pracodawca, w tym państwowy, ma prawo do doboru pracowników, jednak musi to następować w sposób transparentny i w zgodzie z przepisami Konstytucji, która między innymi w art. 24 kreuje obowiązek zapewniania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy.

Mając na uwadze te kryteria, Sąd Rejonowy uznał, że mechanizm oceny kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy lub służby, przyjęty przez ustawodawcę w art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej musi być tak interpretowany i tak odczytywany, by nie prowadził do uznania o nadaniu pracodawcy uprawnienia o całkowicie dowolnym charakterze, które mogłoby pozbawić osoby pozostające dotychczas w stosunku pracy ochrony przed arbitralnym działaniem organu i zapewnić działanie organów państwa wyłącznie na podstawie i w granicach prawa (art. 7 Konstytucji RP). Istnienie takich gwarancji jest także konieczne ze względu na potrzebę respektowania zasady zaufania osób pełniących służbę do państwa jako pracodawcy (art. 2 Konstytucji RP). W tym kontekście Sąd Rejonowy stwierdził zaś, że stanowisko pozwanej co do kryteriów doboru powódki do niezaproponowania jej nowych warunków pracy w strukturze KAS nie poddawało się krytyce. Dowody przeprowadzone w sprawie nie pozwalały na jednoznaczną ocenę, że powódka była pracownikiem niesamodzielnym, obowiązki wykonywała

nieumiejętnie, nie radziła sobie z najprostszymi czynnościami, a na każdym stanowisku wymagała pilnowania i bieżącego sprawdzania. Nie był również jednoznaczny zarzut, że powódka była w związku z taką oceną pracy wielokrotnie upominana przez bezpośredniego przełożonego oraz przez naczelnika Urzędu Skarbowego. Pozwana istotną wagę przykładała do pisma kierownika samodzielnego referatu rachunkowości podatkowej E. K. z dnia 4 lutego 2015 r., z którego wynikało, że po 10 miesiącach pracy w tym referacie powódka nie radzi sobie z obsługą księgową podatku dochodowego od osób fizycznych rozliczanego w formie ryczału ewidencjonowanego. Sprawiają jej trudności podstawowe operacje księgowe, nie potrafi samodzielnie dokonać żadnej analizy, nie dokonuje zwrotów nadpłat. Nie wystarcza samo przypominanie jej o terminowym wykonywaniu wszystkich czynności. Kierownik referatu w piśmie tym informował też, że ma uzasadnione obawy co do wykonania przez powódkę w sposób właściwy oraz rzetelny rocznego zamknięcia ryczału ewidencjonowanego.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, pismo to nie obrazowało jednak rzeczywistej oceny pracy powódki przez ówczesnego jej kierownika. Jak bowiem zeznała E. K., powódka, gdy przyszła do pracy do referatu rachunkowości podatkowej, nigdy wcześniej nie miała do czynienia z księgowością i należało ją do wszystkiego wdrożyć. Powódce poświęcono za mało czasu, żeby ją wdrożyć do pracy w referacie. Świadek przed sporządzeniem pisma bała się, że nie będzie rozliczony ryczałt na czas. Gdyby było więcej czasu na przyuczenie, to w ocenie tego świadka powódka dobrze by pracowała, gdyż świadek nie widziała złej woli w jej postępowaniu.

Relacja ta korespondowała z zeznaniem powódki w charakterze strony na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2018 r., z którego wynikało, że pracownicy referatu, z uwagi na własne obowiązki, nie chcieli poświęcać czasu na wdrożenie powódki w nową dla niej materię. Co prawda z relacji świadka Katarzyny Citkowskiej wynikało, że uczyła powódkę z inną pracownicą czynności w referacie rachunkowości podatkowej, jednak w świetle powyższych depozycji powódki i kierownika referatu, widać było, że pomoc ta była niewystarczająca.

Sąd Rejonowy odniósł się też do zarzutów wobec powódki dotyczących jej niższej wydajności pracy. W tym zakresie pozwana dokonała (w formie zestawienia

liczby czynności) porównania pracy powódki do pracowników Urzędu Skarbowego w A. zatrudnionych na analogicznych stanowiskach w Dziale Obsługi Bezpośredniej, to jest K. B. i Piotra R. A.. Z zestawienia tego wynikało jednak, że powódka w okresie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia 8 maja 2016 r. wprowadziła do systemów 24.379 dokumentów, natomiast porównywany z nią pracownik (Piotr Andryszewski) 16.520 dokumentów. Zatem zarzut pozwanej, że powódka pracowała mniej wydajnie, był w ocenie Sądu Rejonowego dowolny.

Również zarzut wielokrotnego dyscyplinowania i upominania powódki przez przełożonych zawarty w piśmie Naczelnika Urzędu Skarbowego w A. oraz potwierdzony w zeznaniach Naczelnika R. T. jawił się jako przejawskrawiony. Bezpośrednimi świadkami takich czynności dyscyplinujących nie byli przesłuchani w sprawie pozostali świadkowie, którzy relacjonowali, że tylko słyszeli, iż takie kroki były wobec powódki podejmowane. Natomiast akta osobowe powódki nie zawierały żadnych dowodów świadczących o tym, aby w okresie ponad 30-letniego zatrudnienia powódki u pozwanej była ona karana upomnieniem, naganą, czy też by podejmowano wobec niej jakiejkolwiek czynności dyscyplinujące. Tak długi okres zatrudnienia powódki u pozwanej przeczył tezom pracodawcy, że nie nadaje się ona do pracy w jednostce skarbowej. Co więcej, w ostatnim okresie przed wygaśnięciem stosunku pracy powódka otrzymywała nagrody kwartalne.

Sąd Rejonowy podkreślił równocześnie, że w ostatnich latach powódka otrzymywała oceny pozytywne „na poziomie oczekiwań”, jej ostatnia ocena okresowa dawała zaś średnią punktów na poziomie „3”. Ocena ta nie dyskwalifikowała powódki do pracy u pozwanej. Analiza złożonych ocen okresowych i akt osobowych pracowników Urzędu Skarbowego w A. wykazała bowiem, że ocenę okresową „na poziomie oczekiwań” miało wielu pracowników, a część z nich miało zbliżoną do powódki średnią arytmetyczną punktacji (np. Krystyna Pietrulińska i Wiesława Masłowska - „3,14”). Z kolei porównywany z powódką pracownik Piotr Robert Andryszewski miał aktualnie średnią punktację oceny identyczną jak powódka - „3”. Zawartość akt osobowych powódki nie pozwalała też na potwierdzenie zarzutu, że nie podnosiła ona kwalifikacji. Akta osobowe powódki zawierały bowiem potwierdzenia jej udziału w szkoleniach zawodowych. Wykształcenie powódki (wykształcenie średnie ekonomiczne)

dotychczas nie budziło natomiast zastrzeżeń pracodawcy. Skoro jednak zarzucono jej obecnie niedostatki w kwalifikacjach, to należało zwrócić uwagę, że porównywany z powódką pracownik Piotr Robert Andryszewski posiadał wykształcenie średnie - technik elektryk i nie budziło ono żadnych kontrowersji w ocenie przydatności do pracy w strukturach KAS na stanowisku urzędniczym.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwana przy podjęciu decyzji o niezaproponowaniu powódce dalszego zatrudnienia kierowała się zatem arbitralnością, a formułowane wobec powódki zarzuty dotyczące przebiegu jej zatrudnienia były nieprzejrzyste, wręcz nieprawdziwe. Wszystko to sprawiało, że całokształt oceny pozwalał na wniosek, iż nie wiadomo jakimi rzeczywistymi motywami kierowała się pozwana, odmawiając powódce dalszego zatrudnienia w KAS, mimo spełniania przez nią kryteriów ustawowych określonych w art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej. Pracodawca zamierzał raczej pozbyć się niechcianego pracownika niejako „przy okazji” reformy administracji skarbowej, a takie zachowanie pracodawcy stanowiło nadużycie prawa i było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy powołał się równocześnie na orzecznictwo sądowe, w tym Sądu Najwyższego, dopuszczające materialną kontrolę mechanizmów wygaśnięcia stosunków pracy w płaszczyźnie zgodności z zasadami współżycia społecznego. W świetle tego orzecznictwa, pracodawca wprawdzie ma prawo „doprowadzenia” do wygaśnięcia stosunków pracy pracowników, jednak nie można tego prawa utożsamiać z przyzwoleniem na arbitralne traktowanie pracowników i nieuzasadnione „pozbywanie się” ich przy użyciu instrumentów, jakie stworzył ustawodawca w celu zreorganizowania urzędu.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwana w toku postępowania nie wykazała w żaden sposób, jakimi obiektywnymi kryteriami doboru się kierowała. Podawane przez nią argumenty dotyczące oceny pracy powódki Sąd Rejonowy zakwestionował. Natomiast analiza akt osobowych powódki, zawartych tam dokumentów dotyczących odbytych w okresie zatrudnienia szkoleń, uzyskanych ocen okresowych, awansów zawodowych, analiza zeznań powódki i świadków, przebieg jej dotychczasowej pracy czyniły decyzję pozwanej zupełnie nieczytelną i niezrozumiałą. Ponadto powódka - jak wynikało z jej akt osobowych - nie przejawiała

zachowania, które mogło się wiązać z dezaprobatą pracodawcy, nie odnotowano żadnych decyzji dyscyplinujących ją. Takie zachowanie pracodawcy było zatem niezgodne z zasadami współżycia społecznego i pozostawało w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji wygaśnięcia umowy o pracę (art. 8 k.p.).

Sąd Rejonowy zauważył równocześnie, że zgodnie z art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału regulującego uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odpowiednie stosowanie art. 56 k.p., który przewiduje odszkodowanie w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia do sytuacji pracowników w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa, w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy umożliwiało więc uwzględnienie roszczeń powódki o odszkodowanie. Z uwagi na staż pracy powódki, odszkodowanie zależne od jej zakładowego stażu pracy było równe 3-miesięcznemu wynagrodzeniu liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powódka wnosila o zasądzenie z tego tytułu kwoty 8.297,73 zł, a w świetle wyliczeń pracodawcy, kwota ta została wskazana w prawidłowej wysokości.

Sąd Rejonowy podzielił również stanowisko powódki odnośnie do roszczenia o zapłatę odprawy, która winna przysługiwać jej na podstawie art. 163 ust. 1-3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (dalej jako ustawa o Służbie Celnej), a nie z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych). Bezsporne było przy tym, że powódka otrzymała odprawę pieniężną w wysokości obliczonej według przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, to jest art. 8 ust. 1 pkt 3 tej ustawy, który stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat, to jest w kwocie 8.297,73 zł netto.

Kwestia odprawy pieniężnej została z kolei uregulowana w art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej, który stanowi, że w przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3, to znaczy ustawy o Służbie Celnej.

W ocenie Sądu Rejonowego, przyjęta technika legislacyjna, ujęcie obu tych grup osób zatrudnionych/pelniących służbę w dotychczasowych jednostkach w jednym przepisie wskazuje jednoznacznie, że ustawodawca dla pracowników i funkcjonariuszy przewidział świadczenie wyliczane w ten sam sposób, wskazując wprost na przepisy, które znajdą zastosowanie, to jest ustawę uchylaną w art. 159 pkt 3 ustawy wprowadzającej, a nie jak wywodziła pozwana, świadczenie określone w zupełnie innych przepisach. Argumentacja prawna pozwanej wskazująca na zakresy stosowanych pojęć, które miałyby uzasadniać tezę, że do pracowników znajdują zastosowanie przepisy, których w art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej nie wskazano, w ocenie Sądu pierwszej instancji nie była trafiona i wskazywałaby na wadliwą technikę legislacyjną. Wyłączając jedną z grup zawodowych zatrudnionych na innej podstawie prawnej z działania tych przepisów, to znaczy urzędników służby cywilnej, ustawodawca wprost wskazał w art. 170 ust. 5, przepisy jakiej ustawy i konkretnie w jakim zakresie - rozdział 5 - należy stosować. Jeśli istotnie, jak podnosiła pozwana, w odniesieniu do pracowników służby cywilnej (do których zaliczała się powódka) miałyby mieć zastosowanie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, to byłoby niezrozumiałe nieprzywołanie ich i brak odpowiedniego odesłania do stosowania tych przepisów i odrębnego uregulowania sytuacji tej grupy zawodowej.

Sąd Rejonowy uznał zatem, że przewidując odpowiednie stosowanie przepisów ustawodawca nakazał „odpowiednie” zastosowanie do pracowników służby cywilnej przepisów dotyczących funkcjonariuszy Służby Celnej i wskazał, że zniesienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3 ustawy wprowadzającej, to jest ustawy o Służbie Celnej, zostało uregulowane w art. 163 ust. 4 tego ostatniego aktu prawnego, gdzie stwierdzono, że w takim przypadku przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w ust. 1-3. Przepisy te stanowią z kolei, że funkcjonariuszowi zwolnionemu ze służby w

związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego uposażenia. Odprawa ulega zwiększeniu o 20% miesięcznego uposażenia za każdy pełny rok pełnienia służby ponad 5 lat nieprzerwanej służby, nie więcej niż do wysokości sześciomiesięcznego uposażenia. Do okresu służby, o którym mowa w ust. 1, wlicza się poprzednie zakończone okresy służby lub zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, a odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, na zasadach określonych w przepisach wydanych na podstawie Kodeksu pracy.

Odnosnie do wysokości odprawy dochodzonej pozwem w kwocie 8.297,73 zł netto Sąd pierwszej instancji uznał, że rachunkowo kwota ta nie budziła wątpliwości pozwanej, co wynikało z przedstawionego przez nią wyliczenia, jak również z zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia za pracę liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 4 października 2018 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną Izbę Administracji Skarbowej w B. od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustalenia stanu faktycznego sprawy oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Podobną do powódki ocenę okresową otrzymało ostatnio kilku pracowników i pozwana w przekonujący sposób nie wyjaśniła dlaczego to powódka nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia. Na dzień 31 maja 2017 r., w wyniku reorganizacji w Urzędzie Skarbowym w A., gdzie pracowało 48 osób, propozycji pracy w KAS nie otrzymało 6 osób, w tym powódka. Propozycji pracy nie otrzymały osoby, które posiadały uprawnienia emerytalne (3 osoby), czwarta osoba, która miała ustalone prawo do emerytury i dwóch pracowników najniżej ocenionych, to jest powódka i G. S.. Przy czym pozwana nie dostrzegła, że pomiędzy E. W. a G. S. istniała znaczna różnica w ocenie ich pracy. Zgodnie z pismem Naczelnik Urzędu Skarbowego w A. z dnia 11 kwietnia 2017 r., skierowanym do Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w B., G. S. miał dwa postępowania dyscyplinarne, był pozbawiany nagród, spożywał alkohol

w miejscu pracy. Jego ogólna ocena okresowa była pozytywna, ale w zakresie ocen częściowych poniżej oczekiwań. Natomiast powódka nie była karana dyscyplinarnie ani upominana na piśmie czy pozbawiana nagród, a w ostatniej ocenie bezpośredniego przełożonego jej praca była na poziomie oczekiwań.

Sąd drugiej instancji podkreślił też, że ocena powódki powinna być dokonana również w kontekście obciążenia pracą pracowników Urzędu Skarbowego w A.. Zwłaszcza zeznania świadka E. K. wskazywały zaś na nadmierne obciążenie pracą w referacie rachunkowości podatkowej w okresie, gdy pracowała tam powódka, i związany z tym stres, a także brak możliwości odpowiedniego wdrożenia powódki do zupełnie nowych obowiązków. Wprawdzie Sąd Rejonowy wprost tego nie wyartykułował, ale z ustalonego stanu faktycznego wynikało również, że powódka legitymowała się prawie 35-letnim, nieprzerwanym stażem pracy w administracji skarbowej. Ponadto zbliżała się do wieku emerytalnego (urodzona w dniu 12 lipca 1961 r.) i wprawdzie nie podlegała jeszcze z tego tytułu ochronie przewidzianej w Kodeksie pracy, ale odnalezienie się takiej osoby na otwartym rynku pracy, po przepracowaniu całego zawodowego życia u jednego pracodawcy, było szczególnie utrudnione. Usunięcie takiego pracownika, bez jego zawinionego działania w postaci choćby przewinień dyscyplinarnych czy negatywnej oceny okresowej, było więc w ocenie Sądu Okręgowego niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Przy prawidłowo ustalonym stanie faktycznym nie był także uzasadniony zarzut naruszenia prawa materialnego podnoszony przez pozwaną. Sąd Rejonowy właściwie zastosował bowiem art. 8 k.p., art. 63 k.p., art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej, przyjmując, że niezaproponowanie zatrudnienia powódce i wygaśnięcie jej stosunku pracy nastąpiło w efekcie nadużycia prawa oraz naruszenia zasad współżycia. Tym samym w związku z właściwym zastosowaniem tych przepisów, Sąd pierwszej instancji zasadnie przyznał powódce odszkodowanie równe 3-miesięcznemu wynagrodzeniu liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 8.297,73 zł wraz z odsetkami ustawowymi.

Odnosząc się do apelacyjnego zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 170 ust. 4 w związku z art. 159 pkt 3 ustawy wprowadzającej w

związku z art. 163 ust. 1-4 ustawy o Służbie Celnej i w konsekwencji tego naruszenia bezzasadnego przyznania powódce odprawy w kwocie 8.297,73 zł, Sąd Okręgowy podniósł z kolei, że powódka była pracownikiem Izby Administracji Skarbowej w B. (z miejscem świadczenia pracy w Urzędzie Skarbowym w A.), którego stosunek pracy reguluje ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Kwestia przysługiwania odprawy pieniężnej została uregulowana w art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej, który stanowi, że w przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3, to jest ustawy o Służbie Celnej. Przyjęta technika legislacyjna, ujęcie obu tych grup osób zatrudnionych/pełniących służbę w dotychczasowych jednostkach w jednym przepisie wskazuje jednoznacznie, że ustawodawca dla pracowników i funkcjonariuszy przewidział świadczenie wyliczane w ten sam sposób, wskazując wprost na przepisy, które znajdą zastosowanie, to jest ustawę uchylaną w art. 159 pkt 3 ustawy wprowadzającej, a nie jak wywodziła pozwana, świadczenie określone w zupełnie innych przepisach, to znaczy w ustawie o zwolnieniach grupowych. Wyłączając jedną z grup zawodowych zatrudnionych na innej podstawie prawnej z działania tych przepisów, to jest urzędników służby cywilnej, ustawodawca wprost wskazał w art. 170 ust. 5 ustawy wprowadzającej, przepisy jakiej ustawy i konkretnie w jakim zakresie należy stosować. Jeśli w odniesieniu do pracowników służby cywilnej miałyby mieć zastosowanie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, to byłoby niezrozumiałe nieprzywołanie ich i brak odpowiedniego odesłania do stosowania tych przepisów i odrębnego uregulowania sytuacji tej grupy zawodowej.

W ocenie Sądu Okręgowego, rozumienie tej regulacji należy powiązać z innymi przepisami ustawy wprowadzającej. Istotne znaczenie ma tu choćby art. 165 ust. 7 stanowiący, że Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy

lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. W tym przepisie wyodrębnia się tylko dwie grupy: pracowników i funkcjonariuszy oraz nie przewiduje się odmiennych regulacji dotyczących dalszej współpracy lub wygaszania stosunków pracy i służby w zależności od tego, gdzie dotychczas dana osoba była zatrudniona.

Powoływanie się przez pozwaną na ustawę o zwolnieniach grupowych odnośnie do wysokości należnej odprawy było chybione także dlatego, że pomijało fakt, że odprawa z tej ustawy przysługuje pracownikom w przypadku zwolnień grupowych, o których mowa w art. 8 tej ustawy. Aby jednak można było mówić o zwolnieniach grupowych i zastosowaniu do nich przepisów tej ustawy, pracodawca musi wypełnić stosowne przesłanki wskazane w art. 2 ustawy, co oznacza, że jest on zobowiązany do przeprowadzenia konsultacji z działającymi u niego związkami zawodowymi, zawrzeć porozumienie z pracownikiem, bądź wypowiedzieć mu umowę o pracę, poinformować o zwolnieniach grupowych powiatowy urząd pracy. Pozwana w żaden sposób nie wykazała zaś, aby wypełniła procedury wymagane przy zwolnieniach grupowych. Nie ma w tym przypadku zastosowania także przepis o zwolnieniach indywidualnych, regulowanych w tej ustawie w art. 10, gdyż wygaśnięcie stosunku pracy bądź stosunku służbowego niewątpliwie nie dotyczyło tylko powódki, ale szeregu innych osób.

Pozwana Izba Administracji Skarbowej w B. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 4 października 2018 r., zaskarżając ten wyrok w całości oraz zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

a) art. 170 ust. 4 w związku z art. 159 pkt 3 ustawy wprowadzającej oraz w związku z art. 163 ust. 1-4 ustawy o Służbie Celnej, przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że z brzmienia art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej wynika, że przyjęta technika legislacyjna, ujęcie obu grup osób zatrudnionych oraz pełniących służbę w dotychczasowych jednostkach w jednym przepisie wskazuje jednoznacznie, że ustawodawca, przyznając dla pracowników i funkcjonariuszy świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3 ustawy wprowadzającej, przewidział świadczenie wyliczane w ten sam sposób, wskazując

wprost na przepisy, które znajdą zastosowanie, to jest art. 163 ust. 4 ustawy o Służbie Celnej;

b) art. 163 ust. 4 ustawy o Służbie Celnej w związku z art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej, przez jego niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym sprawy oraz uznanie, iż przepis ten stanowi merytoryczną i obowiązującą podstawę do ustalania sposobu wyliczenia i przyznania odprawy pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, to jest w taki sam sposób jak dla funkcjonariuszy Służby Celnej dla powódki E. W. - pracownika Izby Administracji Skarbowej w B. z miejscem świadczenia pracy w Urzędzie Skarbowym w A., którego stosunek pracy wygasł na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej;

c) art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, przez ich niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy i bezpodstawne uznanie, że w konkretnym przypadku, ażeby przyznać powódce odprawę w wysokości wynikającej z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych pozwana była zobowiązana do wypełnienia przesłanek z art. 2 tej ustawy, to jest przeprowadzić konsultacje z działającymi u niej związkami zawodowymi, zawrzeć porozumienie z pracownikiem bądź wypowiedzieć mu umowę o pracę oraz poinformować o zwolnieniach grupowych powiatowy urząd pracy;

d) art. 8 k.p., art. 63 k.p., art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej, przez ich niewłaściwe zastosowanie oparte na bezpodstawnym uznaniu, że w konkretnym przypadku zachowanie pozwanej jako pracodawcy stanowiło nadużycie prawa i naruszało zasady współżycia społecznego oraz przyznaniu powódce z tego tytułu odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

2. Naruszenie przepisów postępowania, to jest: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., art. 227 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c., przez wadliwe sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku, spowodowane błędami w zakresie ustalenia stanu faktycznego i oceny dowodów, polegające na braku wskazania przez Sąd drugiej instancji w treści uzasadnienia wyroku jego ustawowego elementu, to jest podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, mianowicie dowodów i przyczyn oraz

kryteriów, w oparciu o które uznał, iż w jego ocenie nie budzi wątpliwości, że świadek E. K., wbrew złożonym przez nią zeznaniom na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2018 r. oraz pominiętemu przez Sąd drugiej instancji pisemnym oświadczeniu z dnia 26 lutego 2018 r., złożonym przez wyżej wymienioną jako okoliczności mające znaczenie dla sprawy, jest nadal pracownikiem Urzędu Skarbowego w A. podległym Naczelnikowi Urzędu, co w ocenie Sądu drugiej instancji nie przekreśla wiarygodności jej zeznań w sprawie oraz bezkrytyczne oparcie się przez Sąd na tych zeznaniach, a co zdaniem pozwanej uniemożliwia poznanie motywów zajętego stanowiska i dokonanie kontroli kasacyjnej rozstrzygnięcia, zaś uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy przez nieuzasadnione przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, iż pozwana nadużyła prawa, jak też naruszyła zasady współżycia społecznego oraz przyznanie w oparciu o art. 8 k.p., art. 63 k.p., art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej dla powódki E. W. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i w konsekwencji bezzasadne oddalenie apelacji złożonej przez pozwaną.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona. Na uwzględnienie zasługują bowiem podniesione w niej zarzuty naruszenia prawa materialnego, to jest art. 170 ust. 4 w związku z art. 159 pkt 3 ustawy wprowadzającej oraz w związku z art. 163 ust. 1-4 ustawy o Służbie Celnej, przez ich błędną wykładnię, a także art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, przez ich niezastosowanie.

W tym zakresie Sąd Najwyższy stwierdza, że kwestia związana z rodzajami świadczeń przysługujących pracownikom Krajowej Administracji Skarbowej, których stosunek pracy wygaś z mocy art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej, została już rozstrzygnięta w jego orzecznictwie. W uchwale z dnia 23 stycznia 2019 r., III PZP 5/18 (OSNP 2019 nr 7, poz. 80), a następnie w wyroku z dnia 22 stycznia 2020 r., I PK 217/18 (LEX nr 2783269) i postanowieniu z dnia 14 maja 2020 r., II PK 49/19 (niepublikowanym), wyrażono bowiem pogląd prawny, zgodnie z którym pracownikowi o statusie członka korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy wygaś na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej, przysługuje odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zajmując takie stanowisko, Sąd Najwyższy przypominał, że zgodnie z art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej w przypadku, o którym mowa w ust. 1 (który przewiduje wygaśnięcie stosunków pracy oraz stosunków służbowych w wyniku nieotrzymania pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby albo też złożenia przez pracownika czy też funkcjonariusza oświadczenia o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby), pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3 (chodzi tu o ustawę z o Służbie Celnej). Odnosząc się do tego przepisu, Sąd Najwyższy rozważył w pierwszej kolejności znaczenie sformułowania „w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3” i przyjął, że dotyczy ono pojęć: „urząd” i „jednostka organizacyjna”. Taka konstatacja wynika z faktu, że sformułowanie „w rozumieniu” używane jest w aktach prawnych na ogół w odniesieniu do definicji legalnych, a ustawa o Służbie Celnej zawierała stosowne definicje wspomnianych pojęć. Zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy o Służbie Celnej, urzędem w rozumieniu rozdziałów 2, 7-12 i 14 tej ustawy była izba celna wraz z podległymi urzędami celnymi, natomiast jednostkami organizacyjnymi Służby Celnej były, zgodnie z art. 22, komórki organizacyjne w urzędzie obsługującym ministra; izby celne oraz urzędy celne wraz z podległymi oddziałami celnymi. Z kolei użycie słowa „świadczenia” w liczbie mnogiej wskazuje, że ustawodawca miał na myśli różne świadczenia, dla różnych grup uprawnionych. Potwierdza to dodatkowo wskazanie odrębnie na pracowników oraz funkcjonariuszy, jak również

podkreślenie, że należne im w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej świadczenia przysługują „odpowiednio”. Doprowadziło to Sąd Najwyższy do konkluzji, że słowo „odpowiednio” zostało w niniejszym przepisie użyte w dwojakim znaczeniu. Po pierwsze, wyraz ten jest elementem alternatywy rozłącznej dotyczącej przyznania świadczeń należnych w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej. Użycie słowa „odpowiednio” w tym znaczeniu nie zmienia sensu użytej alternatywy, jednak wskazuje wyraźnie, że ustawodawca miał na myśli odrębne świadczenia, które stanowią element odrębnego statusu funkcjonariuszy i pracowników, których sytuacja prawna jest różna.

Sąd Najwyższy wyjaśnił też, że użycie słowa „odpowiednio” wskazuje, że ustawodawca miał na myśli odpowiednie stosowanie jakichś norm prawnych przyznających odpowiednie świadczenia. Podkreślił, że zgodnie z art. 159 pkt 3 w związku z art. 260 ustawy wprowadzającej, ustawa o Służbie Celnej utraciła moc z dniem 28 lutego 2017 r., przy czym ustawa wprowadzająca nie zawiera żadnego przepisu, który pozwalałby dalej stosować przepisy ustawy o Służbie Celnej dotyczące świadczeń należnych z tytułu likwidacji urzędu albo zniesienia jednostki organizacyjnej, jak bowiem wskazano, sformułowanie „w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3” dotyczy jedynie stosowania definicji legalnych zawartych w ustawie o Służbie Celnej, a nie przepisów stanowiących materialną podstawę przyznania wskazanych świadczeń. W tej sytuacji błędem jest wyprowadzanie prawa do świadczeń z ustawy, która została uchylona, bez wyraźnego przepisu intertemporalnego. W takiej sytuacji, przepisów regulujących świadczenia należne pracownikom w związku z likwidacją urzędu oraz funkcjonariuszom w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej należy poszukiwać w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej jako ustawa o KAS). Zgodnie z art. 250 ust. 4 ustawy wprowadzającej, powtarzającym zasadniczo treść art. 163 ust. 4 ustawy o Służbie Celnej, funkcjonariuszowi służby stałej, zwolnionemu ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej KAS, przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w art. 250 ust. 1-3 ustawy wprowadzającej. Przepis ten odnosi się (podobnie jak pierwotny przepis ustawy o Służbie Celnej) jedynie do funkcjonariuszy, brak

natomiast przepisu odnoszącego się do pracowników. Wobec powyższego regulacji świadczeń należnych pracownikom służby cywilnej zatrudnionym w służbie celnej „w związku z likwidacją urzędu” należałoby poszukiwać w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (dalej jako ustawa o służbie cywilnej). Ustawa o Służbie Celnej, wyodrębniając bowiem w art. 23 trzy grupy zatrudnionych: funkcjonariuszy, członków korpusu służby cywilnej (zatem zarówno mianowanych urzędników, jak i pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę), oraz pracowników, stanowiła przy tym, że do członków korpusu służby cywilnej stosuje się przepisy ustawy o służbie cywilnej. Obowiązująca ustawa o KAS nie zawiera przepisu, który byłby odpowiednikiem art. 23 ustawy o Służbie Celnej. Nie zmienia to jednak faktu, że w KAS, obok pełniących służbę funkcjonariuszy, nadal zatrudnieni są pracownicy - członkowie korpusu służby cywilnej.

Wobec braku szczególnych przepisów regulujących sytuację prawną członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych KAS należy, zdaniem Sądu Najwyższego, uznać, że kwestie te, w tym także „świadczenia należne w związku z likwidacją urzędu”, regulują przepisy ustawy o służbie cywilnej. Stosowną regulację zawiera art. 73 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, zgodnie z którym w razie rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej w razie likwidacji urzędu (jeżeli nie jest możliwe przeniesienie), w okresie między ustaniem zatrudnienia w likwidowanym urzędzie a podjęciem pracy lub działalności gospodarczej urzędnikowi temu przysługuje świadczenie pieniężne ze środków budżetu państwa, przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, obliczane jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, przy czym świadczenie to nie przysługuje urzędnikowi, który nabył prawo do emerytury. Trzeba jednak zauważyć, że przywołany przepis *expressis verbis* ogranicza krąg potencjalnych adresatów tego świadczenia wyłącznie do urzędników służby cywilnej, a zatem członków korpusu zatrudnionych wprawdzie w ramach stosunku pracy, ale na podstawie mianowania (art. 3 tej ustawy); nie ma zatem zastosowania do pracowników KAS zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Co więcej: w art. 170 ust. 5 ustawy wprowadzającej ustawodawca jednoznacznie wskazał, że do urzędników służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy o służbie cywilnej (regulujące zmianę i ustanie stosunku pracy w służbie cywilnej), w ogóle

nie stosuje się przepisów art. 170 ust. 1 i 4 ustawy wprowadzającej. Wyłączone jest zatem nie tylko stosowanie stanowiącego podstawę dochodzenia określonych świadczeń art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej, ale przede wszystkim regulującego „wygaśnięcie” stosunków pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej. Ustawodawcy chodziło więc nie tyle o wyłączenie prawa do świadczeń urzędników służby cywilnej, co raczej o wyłączenie możliwości wygaśnięcia ich stosunków pracy w trybie art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej, gdyż byłoby to sprzeczne z zasadą wzmożonej stabilności zatrudnienia pracowników mianowanych (także zatrudnionych w służbie cywilnej). Zauważyć jednak należy, że wyłączenie to nie dotyczy pracowników służby cywilnej. W konsekwencji - zestawiając ze sobą zakres podmiotowy art. 170 ust. 4 i 5 ustawy wprowadzającej - trzeba by uznać, że odnosząc się nie tylko do funkcjonariuszy, ale i do pracowników, a jednocześnie wyłączając z ich kręgu podgrupę mianowanych pracowników służby cywilnej, ustawodawca przewidział, że osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w jednostkach organizacyjnych służby celnej, „przysługują” - z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej – „świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu”. Jak już jednak wskazano ani przepisy ustawy o KAS, ani poprzedzającej jej ustawy o Służbie Celnej, ani wreszcie ustawy o służbie cywilnej nie przewidują dla pracowników służby cywilnej świadczeń w związku z likwidacją urzędu, do których odnosi się art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej. W związku z tym, należy odwołać się do art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, który stanowi, że w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Wobec tego, w pierwszej kolejności należy odwołać się do przepisów Kodeksu pracy. W tym kontekście należałoby przywołać przede wszystkim art. 63 k.p., zgodnie z którym umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Za przykład takiego przepisu szczególnego można z pewnością uznać art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej, który przewiduje przecież wygaśnięcie stosunków pracy.

Sąd Najwyższy w omawianych orzeczeniach zwrócił też uwagę na potrzebę odwołania się do drugiej części art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, który odsyła

nie tylko do przepisów Kodeksu pracy, ale również do innych przepisów prawa pracy, przy czym należy je rozumieć jako przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Niewątpliwie także przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, w tym również regulujący prawo do odprawy art. 8 tej ustawy, są częścią wspomnianych „innych przepisów prawa pracy”.

Analizując możliwość uznania, że art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi podstawę przyznania świadczenia „należnego w związku z likwidacją urzędu”, Sąd Najwyższy zauważył, że przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jednak nie stosuje się ich (przynajmniej na podstawie literalnego brzmienia przepisów tejże ustawy) w odniesieniu do ustania stosunku pracy w wyniku zdarzeń prawnych, w tym wygaśnięcia, nawet jeśli nie jest to wygaśnięcie, o którym mowa w Kodeksie pracy, ale przewidziane w przepisach szczególnych, regulujących przekształcanie struktur administracji rządowej.

Mimo tego spostrzeżenia Sąd Najwyższy podniósł jednak, że przepisy polskiej ustawy o zwolnieniach grupowych stanowią implementację dyrektywy Rady nr 98/59 z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.U.E.L z 1998 r. Nr 225, str. 16), zatem dokonując wykładni przepisów polskiej ustawy, nie sposób pominąć odpowiednich przepisów wspomnianej dyrektywy. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE wskazano zaś, że w świetle celu dyrektywy nr 98/59, która zmierza, jak wynika z jej motywu 2, w szczególności do zwiększenia stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, pojęć określających zakres stosowania rzeczony dyrektywy, w tym pojęcia „zwolnienia”, znajdującego się w jej art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a, nie można interpretować zawężająco. Także w piśmiennictwie, nawiązując do orzecznictwa TSUE odnoszącego się do specyficznej regulacji wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa wskazywano, że pod pojęciem „zwolnienia” we wszystkich wersjach dyrektywy trzeba rozumieć wszelkie przypadki ustania stosunku pracy, jakie miały miejsce wbrew woli zainteresowanego pracownika, a więc zarówno w następstwie jednostronnych

czynności prawnych pracodawcy lub porozumień stron indywidualnych stosunków pracy, jak i w efekcie zdarzeń, z którymi przepisy prawa pracy łączą taki skutek prawny (A.M. Świątkowski, Zwolnienia grupowe w świetle judykatury Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, PiZS 2014 nr 7, s. 13-25). Przy czym art. 1 ust. 2 lit. b dyrektywy nr 98/59 jednoznacznie stanowi, że nie ma ona zastosowania do pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (lub, w przypadku gdy Państwa Członkowskie nie stosują tego pojęcia, do jednostek będących ich odpowiednikami). Należy jednak zauważyć, że polski ustawodawca, dokonując implementacji wspomnianej dyrektywy, przewidział, że zgodnie z art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych, ustawy tej nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Zatem przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych nie przewidują wyłączenia spod jej zastosowania pracowników administracji publicznej (za wyjątkiem pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania), w związku z czym należy przyjąć, że ustawodawca rozciągnął ochronę przewidzianą w omawianej ustawie także na pracowników administracji publicznej, do czego miał zresztą pełne prawo, pamiętać bowiem należy, że dyrektywa wprowadza minimalny standard ochrony, natomiast państwa członkowskie mogą zdecydować o wprowadzeniu do prawa krajowego szerszej ochrony, realizującej cel dyrektywy.

Ponadto Sąd Najwyższy podniósł, że mimo iż ustawa o zwolnieniach grupowych dotyczy jedynie rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub porozumienia stron (następującego z inicjatywy pracodawcy), to jednak art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej wskazuje na „odpowiednie” stosowanie przepisów przewidujących dla pracowników świadczenia z tytułu likwidacji urzędu, co oznacza, że przepisów tych nie stosuje się wprost. To również przemawia za możliwością stosowania art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych do pracowników, których stosunki pracy wygasły w sytuacjach opisanych w art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela w pełni przedstawione wyżej stanowisko, w związku z czym w szczególności podziela pogląd skarżącej dotyczący kwestii „rozciągnięcia” odesłania zawartego w art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej na członków korpusu służby cywilnej będących pracownikami, a

więc nieposiadających statusu urzędników. Uznaje też, że skarżąca trafnie zarzuca naruszenie zaskarżonym wyrokiem wymienionych wcześniej przepisów prawa materialnego.

Rozpoznawana skarga kasacyjna jest natomiast nieuzasadniona w odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 8 k.p., art. 63 k.p., art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. oraz w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej.

W tym zakresie Sąd Najwyższy wstępnie stwierdza, że przewidziana w art. 170 ustawy wprowadzającej instytucja wygaśnięcia *ex lege* stosunków pracy pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia w przekształcanych jednostkach organizacyjnych administracji publicznej, ma dość długi rodowód (por. szerzej na ten temat St. Płazek, 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 wprowadzając konstrukcję 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 wygasały, 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. z 2000 r. Nr 17, 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. 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 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, poz. 79).

Wymaga także podkreślenia, 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. 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 zasługują wszakże wyroki Sądu Najwyższego: 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 wprowadzenia 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 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 powołanego w podstawach zaskarżenia art. 170 ustawy wprowadzającej (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2020 r., III PK 31/19, LEX nr 3084207).

W powołanych wyrokach Sąd Najwyższy wyjaśnił zaś między innymi, że podstawę roszczeń pracownika, którego stosunek pracy wygasł 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 (bowiem), 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. Goździewicza, 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. Stan tego rodzaju wobec powódki nie zaistniał (nie otrzymała ona 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, konweniuje 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 niezborna 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 „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.

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 zachodził 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 wprawdzie 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).

Wymaga też podkreślenia, że Sąd Najwyższy w powołanym wcześniej wyroku z dnia 9 lipca 2020 r., III PK 31/19, aprobując przedstawiony wyżej kierunek wykładni oraz towarzyszącą mu argumentację, uzupełnił ją spostrzeżeniem, że przyjęta przez ustawodawcę w art. 170 ustawy wprowadzającej 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 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.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni aprobuje przedstawione poglądy orzecznictwa. Dlatego stoi na stanowisku, że na gruncie rozpoznawanej sprawy istniał wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników pod kątem możliwości ich dalszego zatrudnienia u skarżącej (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 niniejszej sprawy, mających z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym, Sąd Najwyższy jest więc zdania, że ma rację Sąd drugiej instancji, uznając, że w świetle regulacji art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej, istniały pełne podstawy do zastosowania normy zawartej w art. 8 k.p. i oceny w jakim zakresie działanie skarżącej stanowiło nadużycie zasad współżycia społecznego, skoro nie tylko nie ujawniła ona wobec powódki zastosowanych kryteriów selekcyjnych, co już samo w sobie mogło stanowić podstawę do uwzględnienia

powództwa, ale nawet dokonała wyboru powódki jako osoby, której nie zaproponuje dalszego zatrudnienia, odwołując się do nieprawdziwej oceny jej przydatności do pracy. Wymaga zaś podkreślenia, że orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyrok z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09 (LEX nr 529757)). Niezależnie od tego Sąd Najwyższy zwraca uwagę na szczegółową analizę dokonaną przez Sądy obu instancji, w ramach której ustalono, że skarżąca przy podjęciu decyzji o niezaproponowaniu powódce dalszego zatrudnienia kierowała się arbitralnością, a formułowane wobec powódki zarzuty dotyczące przebiegu jej zatrudnienia były nieprzejrzyste i w znacznej części wręcz nieprawdziwe. Wszystko to prowadzi do wniosku, że nie wiadomo, jakimi rzeczywistymi motywami skarżąca kierowała się, odmawiając powódce dalszego zatrudnienia w KAS, mimo spełnienia przez nią kryteriów ustawowych określonych w art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej.

Końcowo Sąd Najwyższy uznaje, że nie jest uzasadniony sformułowany w rozpoznawanej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia przepisów postępowania. Co do tego zarzutu należy bowiem zauważyć, że na temat wagi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. jako podstawy skargi kasacyjnej wypowiadał się wielokrotnie, wyjaśniając, że naruszenie tego przepisu z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). Wyjątkowo jednak, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia

całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Wypada dodać, że zakres odpowiedniego zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu przed sądem drugiej instancji zależy od treści wydanego orzeczenia oraz, w dużym stopniu, od przebiegu postępowania apelacyjnego (np. tego czy przed sądem apelacyjnym były przeprowadzane dowody), a także od działań procesowych podjętych przez sąd odwoławczy, dyktowanych rodzajem zarzutów apelacyjnych oraz limitowanych granicami wniosków apelacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 listopada 2005 r., IV CK 202/05, LEX nr 173639 oraz z dnia 8 września 2015 r., I UK 431/14, LEX nr 1797085). W przypadku, gdy sąd odwoławczy, oddalając apelację, orzeka jak w niniejszej sprawie na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, nie musi zaś powtarzać dokonanych już wcześniej ustaleń i ich motywów, jeśli taka potrzeba nie wynika z rodzaju zarzutów apelacyjnych. Wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne. Wymaga natomiast podkreślenia, iż taka właśnie sytuacja ma miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy. Tymczasem, jak wynika z konstrukcji omawianego zarzutu, skarżąca nie podnosi wyżej opisanych wad uzasadnienia zaskarżonego wyroku, lecz wiąże naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. z błędami w zakresie ustalenia stanu faktycznego sprawy i oceny dowodów, polegającymi na braku wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Usiłuje też podważyć przeprowadzoną przez Sądy *meriti* ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i dokonane na tej podstawie ustalenia faktyczne, na co wskazuje zresztą równoczesne powołanie przez nią art. 233 § 1 k.p.c. Skarżąca zdaje się jednak nie dostrzegać, że w myśl art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów, a – co już wcześniej zostało podniesione – zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. To, w jaki sposób zostały

ocenione zeznania jednego ze świadków, nie podlega zatem kontroli w ramach postępowania kasacyjnego.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz mając na uwadze brak wniosku skarżącej o wydanie wyroku reformatoryjnego, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej roszczenia o odprawę i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, a w pozostałej części na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną, znosząc zgodnie z art. 100 k.p.c. wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania kasacyjnego.