



Sygn. akt III PK 164/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Rączka

Protokolant Małgorzata Ślubowska

w sprawie z powództwa R. R.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w L.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w dniu 29 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 17 kwietnia 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 25 października 2018 r., VII P (...) Sąd Rejonowy w L. oddalił powództwo R. R. (powód) przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w L. (pozwany) o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Izbie Celnej w B. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku referendarza, a następnie na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku audytora wewnętrznego. W okresie od 1 marca 2017 r. do 31 sierpnia 2017 r. powód był zatrudniony w Izbie Administracji Skarbowej na stanowisku audytora wewnętrznego w pełnym wymiarze czasu pracy. W całym okresie zatrudnienia w Izbie Celnej w B. powód otrzymywał pozytywne oceny swojej pracy na poziomie „powyżej oczekiwań”, był postrzegany jako dobry pracownik, sumiennie i terminowo wykonujący swoje obowiązki, czego dowodem były przyznawane powodowi nagrody.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że pismem z 21 lutego 2017 r. Dyrektor Izby Celnej w B. w uzgodnieniu z Dyrektorem Izby Skarbowej poinformował powoda, że będzie świadczył prace w Izbie Administracji Skarbowej w L., przy czym miejscem wykonywania obowiązków służbowych miała pozostać B. Stanowiło to realizację postanowień art. 165 ustawy z dnia 16 lipca 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. 2016 r., poz. 1948, dalej jako „przepisy wprowadzające ustawę o KAS”), z zastrzeżeniem, wynikającym z ust. 7 tegoż przepisu, zgodnie z którym dyrektor izby administracji skarbowej składa pracownikowi lub funkcjonariuszowi w terminie do 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 pracy. Powód nie otrzymał propozycji dalszego zatrudnienia w terminie do 31 maja 2017 r. i jego stosunek pracy wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 r. na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że przygotowaniem propozycji dalszego zatrudnienia dla funkcjonariuszy i pracowników zajmowała się M. S., która dyspozycję otrzymała bezpośrednio od A. G. – naczelnika działu kadr i szkoleń. Dyrektor Izby L. B., kierując się potrzebami nowej służby, wytypował osoby, którym nie przedłożono propozycji dalszego zatrudnienia w Administracji Skarbowej w L., było ich około 200.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że pismem z 24 maja 2017 r. powód zwrócił się do pozwanego z wezwaniem do złożenia propozycji pracy. Pismem z 7 czerwca 2017 r. pozwany wyjaśnił, że przepisy wprowadzające ustawę o KAS nie nakładają obowiązku przedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia wszystkim pracownikom, w związku z powyższym pismem z 13 czerwca 2017 r. pozwany odmówił uwzględnienia wniosku powoda z 24 maja 2017 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z treścią art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonym w Kodeksie pracy oraz przepisach szczególnych. W przedmiotowej sprawie rolę przepisów szczególnych pełnią normy zawarte w przepisach wprowadzających ustawę o KAS. W ocenie Sądu Rejonowego ustawodawca w przepisach wprowadzających ustawę o KAS pozostawił pracodawcy swobodę w możliwości złożenia bądź nie pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia. O naruszeniu zasad współżycia społecznego czy też dyskryminacji można byłoby mówić, gdyby powód wykazał, że niezłożenie mu propozycji zatrudnienia wynika z faktu jego działalności związkowej czy też jest skutkiem uprzedzeń pracodawcy, co do jego osoby, albo na jego miejsce została zatrudniona inna osoba o niższych kwalifikacjach. Powód natomiast nie wykazał takich okoliczności. Samo wygaśnięcie stosunku pracy powoda, które nastąpiło z mocy prawa, nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zaskarżając go w całości.

Wyrokiem z 17 kwietnia 2019 r., VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w L. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 19.581 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego złożenie propozycji określającej nowe warunki pracy lub pełnienia służby na mocy art. 17 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS było uprawnieniem pracodawcy, jednakże kryteria zawarte w art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS odnosiły się do wszystkich

pracowników, a nie tylko tych, którym pracodawca zamierzał złożyć propozycję dalszego zatrudnienia. Oznacza to, że - przedkładając pracownikom oraz funkcjonariuszom pisemną propozycję, określającą nowe warunki zatrudnienia – pracodawca miał obowiązek uwzględnić posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Sytuacja odwrotna stanowiłaby zaniechanie ustawodawcze i naruszałaby art. 60 i art. 7 Konstytucji RP.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe rozważania prowadzą do konstatacji, że w przedmiotowej sprawie pozwany nie wyjaśnił, jakimi kryteriami się kierował przy wskazywaniu pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. Pozwany nie wykazał również, dlaczego posiadane przez powoda kwalifikacje czy staż i ocena pracy oraz miejsce zamieszkania nie uzasadniały zaproponowania mu nowych warunków zatrudnienia. W ocenie Sądu Okręgowego art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS nie przyznawał pozwanemu autonomii przy wyborze pracowników, którym przedstawiono propozycję dalszego zatrudnienia, gdyż dopuszczenie do arbitralnego doboru pracowników, którym nie zaproponowano przedłużenia zatrudnienia oraz niewskazanie w stosunku do konkretnych zainteresowanych powodów nieprzedłużenia stosunku pracy stałoby w sprzeczności z art. 24 oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji RP. Oznaczałaby bowiem brak jakichkolwiek gwarancji, że decyzja o zaproponowaniu nowych warunków pracy i płacy wybranym pracownikom będzie pozbawiona cech arbitralności i nie będzie naruszała zasady równego traktowania wszystkich pracowników. Zdaniem Sądu Okręgowego brak jakiegokolwiek ochrony stosunku pracy pracownika administracji publicznej przed rozwiązaniem tego stosunku stoi również w sprzeczności z zakazem dyskryminacji przewidzianym w Kodeksie pracy oraz zasadami współżycia społecznego. Oznacza to, że w odniesieniu do powoda doszło do naruszenia przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy. To zaś uzasadniało uwzględnienie powództwa i zasądzenie trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie

zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, w każdym zaś przypadku o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego: 1) art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że kryteria wskazane w art. 165 ust. 7 dotyczące warunków zatrudnienia zawartych w propozycji pracy składanej przez pracodawcę należy odnosić również do etapu wyboru osób, którym pracodawca przedstawia propozycję zatrudnienia oraz wyboru osób, które takiej propozycji nie otrzymują. Zdaniem pozwanego taka wykładnia pomija oraz stoi w sprzeczności z art. 170 ust. 1 pkt 1 i art. 165 ust. 3 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, które przewidują procedurę wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa. Ponadto stanowisko Sądu Okręgowego prowadzi do nałożenia obowiązku na organ, którego nie przewidują przepisy prawa. Biorąc to pod uwagę, kryteria zawarte w art. 165 ust. 7, czyli posiadane kwalifikacje, przebieg pracy oraz miejsce zamieszkania, dotyczą tylko etapu składania nowych propozycji zatrudnienia, a nie etapu wyboru osób, które nie otrzymują propozycji zatrudnienia; 2) art. 165 ust. 3 art. 165 ust. 7 i art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że w sytuacji, gdy pracodawca wybiera osoby, którym nie przedstawia propozycji nowych warunków zatrudnienia powinien uzasadnić ten wybór, stosując kryteria wymienione w art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS. Zdaniem pozwanego, jak wynika wprost z literalnego brzmienia przedmiotowego art. 165 ust. 7, kryteria w nim wskazane dotyczą tylko etapu ustalania nowych warunków zatrudnienia, natomiast ustawodawca wprowadził autonomiczne prawo dla kierowników jednostki Krajowej Administracji Skarbowej do odmowy złożenia propozycji pracy bez odwoływania się do kryteriów wymienionych w art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS. Tym samym zgodnie z przepisem szczególnym, zamieszczonym w art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, w sytuacji braku otrzymania propozycji pracy stosunek pracy wygasa *ex lege*. To wygaśnięcie stosunku pracy stanowi *lex specialis* w stosunku do rozwiązań zawartych w Kodeksie pracy; 3) art. 56 § 1 art. 57 § 1 w związku z art. 67 Kodeksu pracy przez niewłaściwe zastosowanie tych

przepisów i przyjęcie, że pozwany naruszył przepisy dotyczące wygaśnięcia stosunku pracy zamieszczone w przepisach wprowadzających ustawę o KAS oraz przez przyjęcie, że doszło do naruszania art. 24, art. 32 i art. 60 Konstytucji RP przez niewłaściwą interpretację art. 165 ust. 7 i art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS. Zdaniem pozwanego w niniejszej sprawie pracodawca działając na podstawie przepisów szczególnych miał podstawę prawną do nieprzedłożenia propozycji pracy bez konieczności zastosowania kryteriów wymienionych w art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS. Tym samym nie doszło do naruszenia wskazanych wyżej przepisów Kodeksu pracy oraz Konstytucji RP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego okazała się całkowicie bezpodstawna.

Na wstępie należy przypomnieć, że w orzecznictwie Sadu Najwyższego poprzedzającym wejście w życie przepisów wprowadzających ustawę o KAS przyjęto, że możliwe jest stosowanie art. 56 k.p. w stosunku do pracownika, któremu pracodawca nie zaproponował nowych warunków pracy i płacy, w następstwie czego jego stosunek pracy wygasł (z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 248). Uznano także, że - rozpoznając sprawę o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy – sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres (wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124). Z powyższego wynika, że już od kilkunastu lat w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowano standard ochrony pracowników, których stosunek pracy wygasł na podstawie rozwiązań przewidzianych w ustawach takich jak ustawa z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.) czy ustawa z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz.U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.), gdy wygaśnięcie stosunku pracy było

konsekwencją podjęcia przez pracodawcę decyzji o niezaproponowaniu nowych warunków pracy i płacy.

Rozpoznając skargę kasacyjną pozwanej, Sąd Najwyższy uwzględnił także linię orzeczniczą ukształtowaną w sprawach dotyczących „reform” agend rolnych oraz administracji skarbowej. Już w uchwale III PZP 5/18 przesądzono, iż art. 67 zdanie drugie k.p. znajduje zastosowanie, gdy wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS prowadzi do naruszenia zasad współżycia społecznego, zakazu dyskryminacji lub zasady równego traktowania. Rozwijając tę myśl, w wyroku z 26 września 2019 r., III PK 126/18 Sąd Najwyższy przyjął, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła na podstawie art. 51 ust 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624 ze zm.), przysługuje odszkodowanie, jeżeli niezłożenie mu propozycji zatrudnienia zostanie zakwalifikowane jako przejaw nierównego traktowania lub dyskryminacji (art. 67 w związku z art. 56 § 1 k.p.). W powołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy bardzo wyraźnie zwrócił uwagę, na „niezborność konstrukcyjną wygaśnięcia umowy o pracę” przyjętego w przepisach wprowadzających ustawę o KOWR (zawierających unormowania analogiczne do przepisów wprowadzających ustawę o KAS). Owa „niezborność” jest konsekwencją bezmyślnego – z punktu widzenia utrwalonych instytucji prawa pracy – wykorzystywania znanych konstrukcji prawa pracy do realizacji zamierzeń ustawodawcy, mimo że konstrukcje te służą zupełnie innym celom. „Niezborność” ta, jak wyjaśniono w sprawie III PK 126/18, występuje wówczas, gdy z rozwiązania normatywnego przyjętego przez prawodawcę wynika, że stosunek pracy wygasa w przypadku podjęcia przez pracodawcę decyzji o niezaproponowaniu nowych warunków pracy i płacy pracownikowi. Zgodnie bowiem z istotą instytucji wygaśnięcia stosunku pracy ustanie tego stosunku w tym trybie następuje w wyniku zdarzeń niezależnych od woli stron stosunku pracy, a nie w wyniku decyzji pracodawcy o nieprzedłożeniu nowych warunków pracy i płacy konkretnemu pracownikowi. Wygaszanie stosunku pracy w wyniku takiej decyzji pracodawcy oznacza, że „wygaśnięcie” umowy o pracę na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o KWOR zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej. To z kolei uzasadnia

zastosowanie przepisów przewidujących ochronę dla pracownika przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy w wyniku odpowiedniego zastosowania z art. 56 § 1 k.p. zgodnie z odesłaniem z art. 67 zdanie drugie k.p. Konsekwencją tej konstrukcyjnej „niezborności” jest w rezultacie konieczność weryfikowania, czy „przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna”, skoro do ustania stosunku pracy nie doszło wskutek zdarzenia niezależnego od woli stron tego stosunku, lecz – jak już wspomniano – aktu woli pracodawcy.

W dalsze kolejności należało zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, w którym podkreślono, że w odniesieniu do agend rolnych zmiany organizacyjne nie polegały na likwidacji poszczególnych stanowisk, ale na zmniejszeniu zatrudnienia bez ustawowych kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia. Uzasadniało to potrzebę porównania z innymi pracownikami zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach. Jeżeli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, 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). W tej sytuacji przyjęto, że przy stosowaniu art. 67 w związku z art. 56 § 1 k.p. powinnością Sądu było zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W oświadczeniu pracodawcy (lub zastępującego go podmiotu) o „wygaśnięciu” umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia, powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. W myśl bowiem art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

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. Dlatego Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku stwierdzenia przez pracodawcę, że stosunek pracy pracownika agencji rolnej wygaśł na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, istniał wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru do zwolnienia (kryteriów selekcyjnych), ponieważ propozycje dalszego zatrudnienia nie zostały złożone wszystkim pracownikom zajmującym te same lub podobne stanowiska.

W wyroku z 9 lipca 2020 r., III PK 31/19 Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że przewidziany w art. 17 ustawy wprowadzającej KAS konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy odbiega od przyjmowanej powszechnie w prawie pracy konstrukcji wygaśnięcia jako skutku zdarzeń prawnych niezależnych od woli stron. Wygaśnięcie stosunków pracy następowało co prawda wskutek upływu czasu ale było uzależnione wyłącznie od woli pracodawcy co do przedstawienia danemu pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia. To właśnie brak propozycji dalszego zatrudnienia stanowił rzeczywistą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Brak ten był zaś wynikiem decyzji pracodawcy, ukierunkowanej na wywołanie określonego skutku prawnego, analogicznie do oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy. Upodabnia to instytucję wygaśnięcia stosunków pracy z art. 170 ustawy wprowadzającej KAS do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. To z kolei nakazuje sądowi pracy badanie, jakie czynniki zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia a inni takiej propozycji nie otrzymali. Jednocześnie Sąd Najwyższy potwierdził, że pozwana izba skarbowa nie miała obowiązku przedstawienia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia ale musiała wyjaśnić mu kryteria, którymi kierowała się, podejmując decyzję o nieprzedstawieniu takiej propozycji, gdy skutkiem tej decyzji było wygaśnięcie stosunku pracy.

Wreszcie w wyroku z 2 sierpnia 2020 r., II PK 4/19 Sąd Najwyższy przypomniał, że do wygaśnięcia umowy o pracę dochodzi – w prawie pracy – tylko wówczas, gdy jest to skutkiem zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna. Skoro wygaśnięcia nie może nastąpić na skutek czynności prawnej, to tak samo nie może nastąpić przez powstrzymanie się od dokonania czynności prawnej (przedłożenia nowych warunków pracy i płacy. Wygaśnięcie stosunku pracy w takich okolicznościach stanowi swoistą „maskaradę” i zakamuflowane rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Odnosząc powyższe zapatrywania do zarzutów podniesionych w niniejszej sprawie, Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności stwierdza, że nie mogło dojść do naruszenia art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS przez jego błędną wykładnię, ponieważ wymienione w tym przepisie kryteria dotyczące nowych warunków zatrudnienia zawartych w propozycji pracy składanej przez pracodawcę powinny stanowić wzorzec, według którego pracodawca dokonana selekcji pracowników kwalifikujących się do dalszego zatrudnienia oraz kwalifikujących się do podjęcia przez niego decyzji o nieprzedstawieniu propozycji zatrudnienia. Brak zastosowania takich warunków zarówno na etapie przydziału pracowników do tych dwóch grup, jak i nieujawnienie tych kryteriów w oświadczeniu pracodawcy stwierdzającym wygaśnięcie stosunku pracy oznacza, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (z niewiadomych powodów jedni zatrudniani na tym samym stanowisku otrzymali propozycję nowego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie otrzymali). Nie doszło również do naruszenia art. 165 ust. 3 art. 165 ust. 7 i art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, ponieważ w przypadku ukrywania pod pozorem instytucji wygaśnięcia stosunku pracy instytucji rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, odpowiednio stosowany – na mocy art. 67 zdanie drugie k.p. – art. 56 par. 1 k.p. przewiduje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w przypadku stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy z naruszeniem przepisów o wygaśnięciu tych umów, a jak wyjaśniono już powyżej, przepisy te zostały w sposób oczywisty i niebudzących jakichkolwiek wątpliwości naruszone wskutek działań podejmowanych w imieniu pozwanej przez jej dyrektora.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

