



Sygn. akt III PK 31/19

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. S.  
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w W.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 9 lipca 2020 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w J.  
z dnia 30 maja 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w J. do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Z. wyrokiem z dnia 25 stycznia 2018 r. oddalił powództwo M. S. o przywrócenie go do pracy w pozwanej Izbie Administracji

Skarbowej w W. oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy począwszy od dnia 1 września 2017 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. S. był zatrudniony w Izbie Skarbowej w W. od dnia 1 stycznia 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z miejscem wykonywania pracy w Urzędzie Skarbowym w Z. Powód nie otrzymał do dnia 31 maja 2017 r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, wobec czego zwrócił się pismem z dnia 1 czerwca 2017 r. do Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w W. o przedstawienie propozycji prolongaty stosunku pracy. Dyrektor Izby Administracji Skarbowej w W. w piśmie z dnia 20 czerwca 2017 r. podtrzymał jednak stanowisko dotyczące nieprzedłożenia powodowi propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. W kolejnym piśmie z dnia 12 września 2017 r. powód złożył do Izby Administracji Skarbowej w W. wniosek o wydanie decyzji administracyjnej o zwolnieniu z pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r. W dniu 6 września 2017 r. powód otrzymał świadectwo pracy, z którego wynikało, że jego stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 63 k.p. w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej jako ustawa wprowadzająca KAS).

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd ten stwierdził, że powód był członkiem korpusu służby cywilnej, zatrudnionym w służbie cywilnej na podstawie umowy o pracę w Izbie Administracji Skarbowej w W. Wobec nieprzedstawienia mu przez pracodawcę w terminie do 31 maja 2017 r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, łączący strony stosunek pracy wygasł więc na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Sąd pierwszej instancji rozważał równocześnie, czy brak decyzji - oświadczenia woli pracodawcy był w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawie zgodny z przepisami. Odwołując się do regulacji art. 63 k.p. oraz art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS, stanął jednak na stanowisku, że wbrew stanowisku powoda wygaśnięcie umowy o pracę polegało na ustaniu stosunku pracy nie z woli stron umowy o pracę, a wskutek zdarzeń określonych w Kodeksie

pracy lub w przepisach szczególnych. Nastąpiło ono niezależnie od woli stron w sposób automatyczny z mocy prawa, a o wygaśnięciu decydował przepis prawa i fakt nim określony. Za zbędne Sąd Rejonowy uznał też jakiegokolwiek oświadczenie woli strony umowy, w szczególności pracodawcy, ponieważ skutek zachodził „samoczynnie” z mocy prawa. Na gruncie tak określonego stanu prawnego nie mieliśmy zatem do czynienia z jakimkolwiek oświadczeniem woli, czy też decyzją pracodawcy powodującą skutek w postaci wypowiedzenia bądź rozwiązania umowy o pracę. Umowa wygasa bowiem z mocy samego prawa, po spełnieniu się przesłanki w postaci upływu określonego terminu (31 sierpnia 2017 r.). Pracodawca - nie mając innej możliwości - powiadamiał jedynie pracownika, że w ustawowo określonym terminie stosunek pracy wygaś. Wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy powoduje zaś, że pracodawca faktycznie nie ma żadnych możliwości korzystania z prawem określonego władztwa, bo żaden zakres takiego władztwa nie został przewidziany. Nie ma więc możliwości ani negatywnego, ani pozytywnego ustosunkowania się do sytuacji prawnych powstałych z mocy samego prawa. Pracodawca nie miał więc obowiązku wydania decyzji, czy też złożenia oświadczenia o wygaśnięciu stosunku pracy powoda.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w J. wyrokiem z dnia 30 maja 2018 r. oddalił apelację wniesioną przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy podkreślił, że Sąd Rejonowy rozpoznawał spór, mając na uwadze treść zgłoszonego powództwa. Powód w pozwie zarzucał natomiast, że zwolnienie go ze służby nastąpiło w sposób wadliwy i niezgodny z prawem pracy, a także Konstytucją, ponieważ nie został wydany żaden akt prawny, który byłby podstawą jego zwolnienia. W szczególności powód wskazywał na brak wypowiedzenia stosunku pracy, czy też decyzji administracyjnej o ustaniu stosunku pracy.

Sąd drugiej instancji podzielił zaprezentowane w uzasadnieniu Sądu pierwszej instancji stanowisko, zgodnie z którym w myśl art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS wygasały z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 r. nie otrzymały pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że pracodawca nie miał ustawowego obowiązku złożenia powodowi propozycji dalszego zatrudnienia. Jak przyjęto bowiem w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym innych ustaw reformujących administrację publiczną, pracodawca nie miał ustawowego obowiązku złożenia pracownikom, o których mowa w art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej KAS, propozycji dalszego zatrudnienia, a przewidziana w tym przepisie możliwość zaproponowania „nowych warunków pracy i płacy na dalszy okres” oznaczała dopuszczalność innego niż dotychczas ukształtowania obowiązków (stanowiska) pracownika, jego wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy i miejsca jej wykonywania, a także okresu trwania umowy o pracę. Samo wygaśnięcie stosunku pracy powoda - co nastąpiło z mocy prawa - nie mogło być zatem uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa.

Sąd Okręgowy zauważył ponadto, że rozwiązanie przyjęte w zakresie wygasania stosunków pracy w ramach reform administracji publicznej nie jest niczym nowym. Stosowane było już w innych wcześniejszych ustawach i nie zostało podważone ani w orzecznictwie Sądu Najwyższego, ani w stanowiskach Trybunału Konstytucyjnego. Trybunał Konstytucyjny kilkakrotnie w ciągu ostatnich prawie 20 lat badał konstytucyjność analogicznych regulacji wprowadzających wygaśnięcie z mocy prawa stosunków pracy, także w kontekście zarzutów naruszenia tych przepisów Konstytucji, które powołano w apelacji. Warto więc przypomnieć, że analogiczne zapisy, jak zamieszczone w art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS, zostały zamieszczone m.in.: w art. 58 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, w art. 18 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy, w art. 20 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji, w art. 19 ustawy z dnia 10 lipca 2008 r. o zniesieniu Głównego Inspektora Inspekcji Handlowej, o zmianie ustawy o Inspekcji Handlowej oraz niektórych innych ustaw. Stosowany w tych ustawach mechanizm rozwiązywania stosunków pracy z mocy prawa budził zastrzeżenia i kontrowersje analogiczne do tych, jakie wyrażono w apelacji, jednakże uznano, że reforma ustroju państwa, w tym ustroju administracji publicznej, dotyczy samych

fundamentów ładu publicznego w państwie. W takim zaś przypadku istnieją wystarczająco silne argumenty przemawiające za odstępniem od zasady stabilności i pewności prawa. Zmiana warunków społecznych lub gospodarczych może wymagać zmian regulacji prawnych, w tym również zmian, które dotyczą nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy (tak Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99).

W ocenie Sądu Okręgowego, brak było podstaw do zajęcia odmiennego stanowiska w przedmiocie oceny konstytucyjności regulacji zawartej w art. 170 ustawy wprowadzającej KAS. Argumentacji takiej nie zawierała także złożona przez powoda apelacja, która w sposób ogólny, bez pogłębienia analizą prawną, zarzucała naruszenia art. 32 ust. 1 i 2, art. 60, art. 45 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 i 2 Konstytucji RP. Ponadto zarzuty w tej formie po raz pierwszy zostały wyartykułowane dopiero w apelacji, natomiast powód nie zgłaszał argumentacji tego rodzaju przed Sądem pierwszej instancji. Dlatego Sąd ten nie miał podstaw, aby w tym zakresie czynić wywody w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia.

Odnosząc się do twierdzeń powoda, że niezbędne było wydanie mu przez pracodawcę oświadczenia woli lub decyzji administracyjnej w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy oraz że nie mogło dojść do zwolnienia go bez podania uzasadnienia, Sąd Okręgowy podniósł z kolei, że ustawodawca nie uznaje, aby bezwzględnie w każdym przypadku rozwiązania stosunku pracy musiała być ujawniona przyczyna (np. art. 30 § 4 k.p. określa, kiedy jest to konieczne). Nie można też bezkrytycznie sprowadzić kwestionowanej regulacji prawnej do sytuacji „wyrzucenia” pracownika z pracy z dnia na dzień. Trzeba bowiem zauważyć, że art. 170 ustawy wprowadzającej KAS został umieszczony w ustawie uchwalonej w dniu 16 listopada 2016 r. a opublikowanej w Dzienniku Ustaw z dnia 2 grudnia 2016 r. Wymieniony przepis w swojej treści uprzedzał pracowników, że stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, oraz stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 r. nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby. Zatem mamy do czynienia z sytuacją, w której

ustawodawca uprzedza już w ustawie, że brak propozycji dalszego zatrudnienia w określonym czasie wywoła z mocy prawa skutek wygaśnięcia stosunków pracy i stosunków służbowych. Przy czym osoba, która nie uzyskała propozycji do dnia 31 maja 2017 r., pozostawała w zatrudnieniu przez okres dalszych 3 miesięcy, który to okres odpowiada najdłuższemu przewidzianemu w Kodeksie Pracy okresowi wypowiedzenia.

W ocenie Sądu drugiej instancji, nie można było także mówić, aby doszło do naruszenia art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. Jak wskazuje analiza aktualnego orzecznictwa sądów powszechnych na kanwie ustawy wprowadzającej KAS (w tym w odniesieniu do art. 170 tej ustawy), sądy nie uchylają się od rozpoznawania spraw, w których jak w przypadku powoda doszło do wygaśnięcia stosunku pracy. Jednakże w tych sprawach powodowie podnosili konkretne zarzuty i proponowali dowody, które w ich ocenie uzasadniały przyjęcie, że doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego czy zakazu dyskryminacji. Natomiast powód ani przed Sądem Rejonowym, ani przed Sądem Okręgowym nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność, że brak jego dalszego zatrudnienia był wynikiem naruszenia przez pozwaną wobec zasad współżycia społecznego, czy stanowił dyskryminację. Sam brak propozycji dalszego zatrudnienia nie może być jeszcze uznany za dyskryminację czy naruszenie zasad współżycia społecznego. Naruszenia tego typu muszą bowiem wynikać z określonych zachowań pracodawcy pojmowanych w stosunku do konkretnego pracownika. Ustawodawca w ustawie wprowadzającej KAS pozostawił pracodawcy swobodę co do możliwości złożenia lub niezłożenia propozycji dalszego zatrudnienia. O naruszeniu zasad współżycia społecznego można byłoby więc mówić, gdyby powód wykazywał, że brak propozycji zatrudnienia był wynikiem złego i nieuzasadnionego negatywnego nastawienia pracodawcy wobec jego osoby, czy np. że zatrudniono na jego miejsce/stanowisko inną osobę z zewnątrz. Natomiast powód nie podnosił tego rodzaju lub innych okoliczności w toku procesu.

Powód M. S. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w J. z dnia 30 maja 2018 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

1) art. 328 § 2 k.p.c., przez jego niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji, co przejawiało się w braku odniesienia się i omówienia wszystkich zarzutów apelacji, co świadczy niewątpliwie o fragmentarycznym rozpoznaniu środka odwoławczego;

2) art. 385 k.p.c., przez jego zastosowanie przez Sąd drugiej Instancji, podczas gdy apelacja nie była bezzasadna, a zarzuty zawarte w apelacji zostały przez Sąd ten zmarginalizowane i nierozpoznane w pełni;

3) art. 6 k.c., przez oparcie wyroku przez Sąd drugiej instancji na tezie, że „powód nie wykazał dyskryminacji w zatrudnieniu”, podczas gdy powód już przez sam fakt złożenia pozwu w tej sprawie i zawarte tam podstawy faktyczne powództwa wykazał dyskryminację, a ponadto powód nie został poinformowany przez pozwaną o przyczynach „niezłożenia propozycji pracy” - więc oczekiwanie od powoda bliżej nieskonkretyzowanych przez Sąd drugiej instancji dowodów na okoliczność dyskryminacji jest nietrafne. To na pozwanym ciążył ciężar dowodu, że powód został pozbawiony pracy w sposób wykluczający dyskryminację, czego Sąd drugiej instancji nie dostrzegł;

4) art. 385 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c., przez uznanie apelacji za niezasadną, mimo błędnych ustaleń faktycznych, które stały się podstawą wyroku, tj. pominięcie faktu, iż pracodawca powoda (Urząd Skarbowy w Z.) nie został zlikwidowany, lecz nastąpiła jego integracja-konsolidacja z urzędami celnymi w ramach Krajowej Administracji Skarbowej (czyli „przejście zakładu pracy na innego pracodawcę” w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p.), a tym samym „wygaśnięcie stosunku służbowego”, podczas gdy pracodawca ani na jeden dzień nie przestał istnieć, jest oczywistym zwolnieniem powoda z pracy, a nie „wygaśnięciem stosunku pracy z mocy prawa”, przy czym inni pracownicy pozwanej nie zostali zwolnieni („wygaszeni”) - a kryterium podziału jest nieznane.

II. naruszenie prawa materialnego, to jest:

5) art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, przez uznanie, że „wygaśnięcie stosunku służbowego” powoda jest działaniem legalnym i uzasadnionym, bez uwzględnienia faktu, że inni pracownicy pozwanej (ci, którym do dnia 31 maja 2017 r. „przedstawiono propozycję pracy”) nie funkcjonowali do dnia 31 maja 2017 r. na

innych zasadach (nie mieli innych praw) niż powód, co stanowi rażące naruszenie zasady równości wobec prawa i wobec niewskazania przesłanek zwolnienia powoda jest formą dyskryminacji powoda w życiu zawodowym;

6) art. 60 Konstytucji RP, przez uznanie, że mocą aktu generalnego w formie ustawy z normą o charakterze blankietowym można tysiące ludzi (w tym powoda) zwolnić z pracy w ramach całkowitej dowolności, bez uzasadnienia, przy czym nie jest to związane z likwidacją pracodawcy, a innych pracowników pozostawić, nie wskazując przesłanek warunkujących zwolnienie lub trwanie zatrudnienia. Stanowi to o rażącym naruszeniu zasady równości dostępu do służby publicznej;

7) art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, przez odebranie powodowi prawa do sądu w znaczeniu materialnym, tj. uniemożliwienie powodowi poznania przesłanek (skonkretyzowanych przesłanek stanu faktycznego), będących podstawą zwolnienia powoda z pracy, a w następstwie tego brak możliwości weryfikacji przez sąd prawidłowości, legalności tego zwolnienia;

8) art. 8 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, przez pominięcie tej okoliczności, iż Konstytucja RP stanowi najwyższe prawo w Polsce i stosuje się ją bezpośrednio, a to implikuje tezę, że unormowania Konstytucji mają pierwszeństwo przed normami ustawowymi, co w realiach tej sprawy uzasadnia wyrażone powyżej 3 zarzuty naruszenia Konstytucji;

9) art. 170 ust. 3 ustawy wprowadzającej Krajową Administrację Skarbową, przez pominięcie, że „wygaśnięcie stosunku służbowego jest równoznaczne ze zwolnieniem ze służby”, a tym samym fakt ten powinien wynikać z określonego - zindywidualizowanego aktu prawnego (zawierającego uzasadnienia przesłanek stanu faktycznego), by zwolnienie mogło być przedmiotem weryfikacji w ramach prawa do sądu w wymiarze materialnym.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w J.; zasądzenie na rzecz skarżącego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za obie instancje oraz za postępowanie kasacyjne w wysokości dwukrotnej stawki minimalnej ustalonej w § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie



opłat za czynności adwokackie (...) - z uwagi na zawilość i obszerność niniejszej sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są uzasadnione.

Nie są uzasadnione zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Co do pierwszego z nich (naruszenie art. 328 § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy zauważa przede wszystkim, że został on wadliwie skonstruowany. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. co do zasady dotyczy bowiem postępowania pierwszoinstancyjnego. Dlatego podniesienie zarzutu naruszenia tego przepisu w skardze kasacyjnej, która stanowi środek zaskarżenia przysługujący od orzeczeń sądu drugiej instancji, wymaga od skarżącego równoczesnego powołania przepisu regulującego postępowanie apelacyjne, np. art. 391 § 1 k.p.c., czego skarżący jednak nie czyni.

Niezależnie od powyższego spostrzeżenia, Sąd Najwyższy podkreśla, że na temat wagi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 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 (art. 391 § 1 k.p.c.) 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. Także jeżeli sąd drugiej instancji podziela ocenę prawną, jakiej dokonał sąd pierwszej instancji, i uznaje ją za wyczerpującą, wystarczy stwierdzenie, że podziela argumentację zawartą w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753; z 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05, LEX nr 179977; z 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60). Wymaga natomiast podkreślenia, iż taka właśnie sytuacja ma miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy. Kwestię związaną z odniesieniem się do sformułowanych w apelacji zarzutów, która zdaniem skarżącego świadczy o naruszeniu art. 328 § 2 k.p.c., reguluje natomiast art. 378 § 1 k.p.c., który jednak nie został powołany w podstawach zaskarżenia, co powoduje, że kwestia ta nie może być przedmiotem kontroli w niniejszym postępowaniu kasacyjnym.

Odnosząc się zaś zarzutu naruszenia art. 385 k.p.c. (a także art. 385 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c.), wypada z kolei podnieść, iż przepis ten (analogicznie jak art. 386 k.p.c.) jest adresowany do sądu drugiej instancji i przesądza o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna, bądź że powinna być uwzględniona. O naruszeniu art. 385 k.p.c. mogłaby być

zatem mowa jedynie wtedy, gdyby Sąd drugiej instancji stwierdził, że apelacja jest niezasadna, a ją uwzględnił, czego skarżący przecież nie zarzuca. Natomiast sąd drugiej instancji nie narusza art. 385 k.p.c., jeżeli oddali apelację na podstawie oceny, że jest ona niezasadna, niezależnie od twierdzenia strony, iż była zasadna (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97, OSNAPIUS 1998 nr 20, poz. 602, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 711/99, OSNAPIUS 2002 nr 1, poz. 13). Co do zasady art. 385 k.p.c. nie może więc stanowić samodzielnej podstawy kasacyjnej. Jego ewentualne naruszenie musi być bowiem konsekwencją naruszenia innych przepisów procesowych i materialnoprawnych, mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, co nie wynika jednak z opisu naruszenia zawartego w zarzutach sformułowanych przez w odniesieniu do tego przepisu.

Nie jest uzasadniony również zarzut naruszenia art. 6 k.c. W tym zakresie Sąd Najwyższy podkreśla bowiem, że w jego orzecznictwie za ugruntowany należy uznać pogląd, zgodnie z którym art. 6 k.c. wyznacza jedynie reguły przeprowadzania dowodów na gruncie materialnoprawnym i jako taki nie stanowi samodzielnej podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Zasady przewidziane w tym przepisie dotyczą negatywnych konsekwencji związanych z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne, natomiast poza jego dyspozycją pozostaje aspekt procesowy (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 listopada 1997 r., OSNAPIUS 1998 nr 18, poz. 537; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 536/98, OSNAPIUS 2000 nr 5, poz. 176; z dnia 15 lutego 2007 r., OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78 i z dnia 24 sierpnia 2010 r., I UK 74/10, LexPolonica nr 2577749 oraz postanowienie z dnia 5 lutego 2013 r., II UK 277/12, Legalis nr 722379). Przepis art. 6 k.c. formułuje jedynie ogólną zasadę rozkładu ciężaru dowodu, natomiast jego istotą nie jest objęte, czy określona strona wywiązała się z tego obowiązku, a więc rzeczywiście udowodniła konkretne fakty (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r., 228/2010, LexPolonica nr 3873560, LEX nr 896458; z dnia 9 sierpnia 2011 r., I BP 3/2011, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 240; z dnia 1 grudnia 2011 r., LEX nr 1131109 oraz postanowienie z dnia 15 lutego 2012 r., I PK 130/2011, LEX nr 1215258). Regulacja zawarta w art. 6 k.c. koresponduje wyłącznie z etapem, w którym odtwarza się fakty, jej wpływ na

subsumcję ma charakter wtórny, zachodzi tylko wówczas, gdy sąd uzna, że określone okoliczności faktyczne powoływane przez stronę nie mają pokrycia w materiale dowodowym. Wynika to stąd, że ciężar udowodnienia (*onus probandi*) pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie, także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle (w pewnej części) wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Wówczas konsekwencje procesowe tego ponosi strona, na której dowód spoczywał. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową (powód, pozwany), czy nawet dowód został przeprowadzony z urzędu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/2007, LEX nr 442836 i z dnia 12 stycznia 2011 r., 129/2010, LEX nr 737385). W takiej sytuacji sąd, oceniając materiał dowodowy, kieruje się metodą poznawczą z art. 233 § 1 k.p.c., i na tej podstawie dokonuje wiążących ustaleń stanu faktycznego, które „podciągane” są pod odtworzony zakres desygnatów normy prawa materialnego. W tym wypadku nie pojawia się problem właściwego lub niewłaściwego „rozłożenia ciężaru dowodowego”.

Odnosząc przedstawioną wyżej wykładnię art. 6 k.c. do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy przede wszystkim zauważa natomiast, że rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku stanowiło efekt przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że zastosowanie w stosunku do skarżącego regulacji art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS powodowało wygaśnięcie łączącej strony umowy o pracę z mocy prawa i nie wymagało złożenia przez pozwaną jakiegokolwiek oświadczenia woli ani decyzji dotyczących rozwiązania tej umowy. Wytykając skarżącemu nieprzedstawienie żadnych dowodów, które potwierdzałyby naruszenie w stosunku do niego przez pozwaną zasad współżycia społecznego bądź wskazywałyby na stosowanie wobec niego zachowań dyskryminacyjnych, Sąd drugiej instancji nawiązał zaś jedynie do przyjętego w orzecznictwie sądów powszechnych poglądu, zgodnie z którym ewentualna skuteczność roszczeń pracowników, których stosunki pracy uległy wygaśnięciu na podstawie wymienionego przepisu, jest uzależniona od wykazania przez nich, że doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego bądź zakazu dyskryminacji. Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego, poza jego

twierdzeniem, że inni pracownicy pozwanej otrzymali propozycje dalszego zatrudnienia, choć „nie funkcjonowali do dnia 31 maja 2017 r. na innych zasadach (nie mieli innych praw) niż powód”, nie przedstawił on jednak jakichkolwiek dowodów, które potwierdzałyby te okoliczności. Tymczasem, jeśli chodzi o naruszenie zasad współżycia społecznego, to zgodnie z ogólnymi zasadami dowodzenia w procesie, to właśnie na skarżącym spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu. Z kolei twierdzeniom dotyczącym dyskryminacji w zatrudnieniu, w myśl ugruntowanego stanowiska judykatury odnoszącego się do tego zjawiska, musi towarzyszyć przedstawienie faktów, z których można wyprowadzić co najmniej domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a także wskazanie kryterium, które mogło stanowić podstawę bezzasadnego zróżnicowania sytuacji poszczególnych pracowników (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; oraz z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 z glosą L. Mitrusa, OSP 2008 nr 7-8, poz. 82; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; z dnia 2 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; z dnia 22 lutego 2007 r., LEX nr 936831; z dnia 24 maja 2007 r., II PK 308/06, LEX nr 898856; z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, LEX nr 442864; z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, LEX nr 1271591; z dnia 18 kwietnia 2012 r., OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73; z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, LEX nr 1297783; z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, LEX nr 1365774; z dnia 7 stycznia 2014 r., II PK 218/13, LEX nr 1647003; z dnia 8 grudnia 2015 r., LEX nr 2023155; z dnia 9 marca 2016 r., I PK 91/15, LEX nr 2021222; z dnia 9 czerwca 2016 r., III PK 166/15, LEX nr 2057629; z dnia 20 lipca 2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574 i z dnia 7 listopada 2018 r., II PK 229/17, OSNP 2019 nr 4, poz. 46).

Inną kwestią jest natomiast podniesiony przez skarżącego brak oceny kryteriów selekcyjnych, którymi posłużyła się pozwana, jednym pracownikom proponując dalsze zatrudnienie, a innym takiej propozycji nie składając. Kwestia ta zostanie jednak omówiona w ramach rozpatrywania podniesionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego, a zwłaszcza art. 170 ustawy wprowadzającej KAS, a pośrednio także art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP ustanawiającego nakaz równego traktowania i zakaz dyskryminacji z jakiegokolwiek

przyczyny, których odpowiedniki na gruncie prawa pracy stanowią zasady równości pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.) oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11<sup>3</sup> k.p.).

W tym zakresie Sąd Najwyższy wstępnie potwierdza, że przewidziana w art. 170 ustawy wprowadzającej KAS instytucja wygaśnięcia stosunków pracy *ex lege* pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia w przekształcanych jednostkach organizacyjnych administracji publicznej ma dość długi rodowód (por. szerzej na ten temat St. Płażek, Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS nr 2/2019, s. 22-27). Po raz pierwszy wykorzystano ją w art. 33 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, który ustanawiał wprawdzie regułę, że pracownicy terenowych organów administracji publicznej stopnia podstawowego stają się z dniem wejścia w życie tej ustawy (to jest w dniu 27 maja 1990 r.) pracownikami samorządowymi, jednakże stanowił również, że z końcem 1990 r. wygasną stosunki pracy tych pracowników, z którymi do końca września 1990 r. nie zostaną zawarte nowe stosunki pracy. Co istotne, przepis ten nie zawierał żadnych wskazówek co do tego, według jakich kryteriów należy podejmować decyzje o proponowaniu nowych stosunków i ich treści, nie wskazywał też żadnej drogi odwoławczej. Przewidywał natomiast, że stosunek pracy osoby, której nie zaproponowano dalszego zatrudnienia, mógł zostać rozwiązany przez pracodawcę za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, ewentualnie zaś w trybie przewidzianym w art. 41<sup>1</sup> 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 urządach wojewódzkich, urządach 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 wygasły, 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. 41<sup>1</sup> k.p. Tylko ta regulacja została zresztą oceniona przez Trybunał Konstytucyjny jako niezgodna z art. 12 i art. 32 Konstytucji RP oraz konwencją MOP dotyczącą wolności związkowej (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 marca 2000 r., K 1/99, Dz.U. nr 17 z 2000 r., poz. 228). Następnie instytucja wygaszania stosunków pracy została przyjęta także w art. 209 ust. 1 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia, art. 160 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody, art. 164-166 ustawy z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz ocenach oddziaływania na środowisko, art. 2 ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji, art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej KAS, art. 41 ust. 3 ustawy z dnia 7 lipca 2016 r. o Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, art. 6 ustawy z dnia 20 maja 2016 r. o utworzeniu Akademii Sztuki Wojennej, art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa oraz przepisach wymienionych przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Regulacje te spotkały się z krytyką w piśmiennictwie prawniczym, w którym wskazuje się na możliwą ich niezgodność z art. 24 Konstytucji RP, stanowiącym, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji RP, gdyż przewidziane w nich „wygaśnięcie” ma charakter pozorny - stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy, a skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal, nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji (por. H. Szewczyk, Podstawowe problemy reformy zatrudnienia korpusu służby cywilnej Krajowej Administracji Skarbowej, PiZS nr 4/2018, s. 19-26; A. Świątkowski, Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, Palestra nr 3/2018, s. 9 i przywoływany już St. Płażek, Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS nr 2/2019, s. 22-27), a także ze strony Rzecznika Praw Obywatelskich (por. J. Kuraś, RPO interweniuje w sprawie wygaśnięcia stosunków pracy urzędników, Rzeczpospolita z 26 lutego 2018 r.). Również stanowisko Trybunału

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

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. 20 ust. 3 ustawy o przekształceniach i art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego.

Na szczególną uwagę 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 KAS uregulowań dotyczących wygaśnięcia stosunków pracy pracowników objętych zmianami wynikającymi z tych ustaw, wykładnia ta z całą pewnością może być uznana za adekwatną również w odniesieniu do powołanych w podstawach zaskarżenia art. 170 ustawy wprowadzającej KAS oraz art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP.

W wyrokach tych Sąd Najwyższy wyjaśnił zaś między innymi, że podstawę roszczeń pracownika, którego stosunek pracy 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, 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. W świetle art. 51 ustawy wprowadzającej (ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa) stan tego rodzaju wobec powoda nie zaistniał (nie otrzymał on bowiem propozycji zatrudnienia). W tym miejscu pojawia się kolejne pytanie. Chodzi o to, czy wzorzec z art. 67 k.p. ma charakter wyłączny, to znaczy, czy tylko faktyczne niespełnianie abstrakcyjnego modelu wygaśnięcia umowy o pracę świadczy o naruszeniu prawa aktualizującym roszczenia. *Prima facie* może się wydawać, że zdanie pierwsze art. 67 k.p. determinuje zakres przedmiotowy zdania drugiego art. 67 k.p. W myśl tego spojrzenia prawo do roszczeń kojarzone jest tylko z naruszeniem przepisów wyznaczających przypadki wygaśnięcia umowy o pracę. Przy bardziej starannej analizie okazuje się, że zapatrywanie to jest fałszywe.

Pozostaje bowiem w sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, które muszą być respektowane.

Wzorcowy model wygaśnięcia zatrudnienia, który polega na uzależnieniu skutku *ex lege* od zdarzenia prawnego, a nie od czynności prawnej jednej ze stron (albo dokonanej na rzecz jednej ze stron), co do zasady nie wchodzi w relację z regulacją dotyczącą nierównego traktowania i dyskryminacji. Trudno bowiem wywieść, że zdarzenie, na które strony nie mają wpływu i które ma obiektywny charakter, 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. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> 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. Nie ma przy tym znaczenia, że art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej (ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa) nie przewidział żadnych wskazówek, którymi ma kierować się Pełnomocnik przy składaniu propozycji. Milczenie ustawodawcy w tym zakresie (korzystne dla podmiotu zatrudniającego) nie jest argumentem mogącym zniwelować, czy też wyłączyć bezwzględnie obowiązujący zakaz nierównego traktowania, czy dyskryminowania. Również

działania tego Pełnomocnika o cechach arbitralności w zakresie doboru pracowników do dalszego zatrudnienia można oceniać jako naruszające konieczność wskazania uzasadnionych kryteriów przy wyborze pracowników do rozwiązania stosunków pracy, nazwanych w ustawie „wygaśnięciem” stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, szczegółowo wyjaśnił także konstytucyjny oraz unijny kontekst ochrony pracowników przed stosowaniem w stosunku do nich działań o charakterze dyskryminacyjnym, a ponadto podkreślił, że ze względu na opisaną przez siebie niezborną 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 pozornosc 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 wprowadzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni aprobuje przedstawiony wyżej kierunek wykładni oraz towarzyszącą mu argumentację. Dlatego jedynie tytułem uzupełnienia zauważa, że – co już wcześniej zostało podkreślone – przyjęta przez ustawodawcę, także w art. 170 ustawy wprowadzającej KAS, specyficzna konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy odbiega w istotny sposób od przyjmowanej powszechnie i ograniczającej się wyłącznie do przypadków, których ten rodzaj ustania stosunku pracy nie następuje wskutek czynności prawnej stron tego stosunku (wówczas dochodzi do rozwiązania stosunku pracy), lecz stanowi konsekwencję innego rodzaju okoliczności (zdarzeń prawnych) spowodowanych czynnikami zewnętrznymi, czynnościami faktycznymi, upływem czasu etc. (por. m.in. T. Zieliński, Prawo pracy. Zarys systemu. T. II, Warszawa 1987). W analizowanym przypadku wygaśnięcie stosunku pracy następowało wprowadzie po upływie określonego czasu (z dniem 31 maja 2017 r.), jednakże pozostawało w ścisłym związku z brakiem propozycji dalszego zatrudnienia, który bez wątpienia był uzależniony wyłącznie od woli pracodawcy, wobec czego stanowiło jego konsekwencję. Co więcej, dotyczyło tylko tych pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. To brak wspomnianej propozycji, a nie upływ czasu stanowił więc właściwą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Można zatem określić takie wygaśnięcie stosunku pracy jako skutek zaniechania, które przecież także jest wyrazem woli uprawnionego podmiotu. To zaś z całą pewnością upodabnia je do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (zwłaszcza organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia zatrudnienia) i tym bardziej karze oceniać przez pryzmat kryteriów, które

zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie dostali. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy m.in. w wyrokach: z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14 (LEX nr 1678951); z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14 (LEX nr 1683410) oraz z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15 (LEX nr 2005653), jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, to powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy.

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

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy jest więc zdania, że nie ma racji Sąd drugiej instancji, uznając, że w świetle regulacji art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS, dla przyjęcia, że roszczenie skarżącego nie zasługuje na uwzględnienie, wystarczające było niezapronowanie mu dalszego zatrudnienia, które doprowadziło wygaśnięcia jego stosunku pracy w określonej ustawowo dacie. Choć bowiem pozwana faktycznie nie miała ustawowego obowiązku złożenia skarżącemu takiej propozycji, a przynajmniej obowiązek taki nie wynikał wprost z ustawy, to jednak powinna wyjaśnić mu kryteria, którymi kierowała się w tym względzie. Ma zatem rację skarżący, podnosząc w swojej skardze kasacyjnej, że powinien zostać poinformowany przez pozwaną o przyczynach niezłożenia mu propozycji dalszego zatrudnienia w sytuacji, w której propozycje takie zostały złożone innym pracownikom pozwanej. Kwestia ta powinna być natomiast przedmiotem ustaleń Sądu *meriti*. Dlatego brak ustaleń w tym przedmiocie, niezależnie od wad opisanego wcześniej stanowiska Sądu drugiej instancji, również potwierdza trafność kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 170 ustawy wprowadzającej KAS, a pośrednio także art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, stanowiąc wystarczającą podstawę do wydania przez Sąd Najwyższy wyroku kasatoryjnego, bez potrzeby dokonywania oceny zasadności pozostałych zarzutów materialnoprawnych.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.