

POSTANOWIENIE

Dnia 16 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa C.K.
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w K.
o ustalenie istnienia stosunku pracy i przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 listopada 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 24 stycznia 2020 r., sygn. akt V Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. uwzględnił apelację pozwanej Izby Skarbowej w K. i wyrokiem z 24 stycznia 2020 r. zmienił uwzględniający powództwo C.K. o przywrócenie do pracy wyrok Sądu Rejonowego w K. z 20 marca 2019 r., w ten sposób że oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy zgodził się z wykładnią prawa jaką wyprowadził Sąd Rejonowy, jednak po uzupełnieniu postępowania dowodowego Sąd Okręgowy rozstrzygnął, że w roszczenie powoda nie zasługuje na ochronę.

Po ustaleniach dotyczących nieobecności zdrowotnej i wykonywania pracy przez powoda Sąd Okręgowy skonkludował, iż pracodawca nie miał ustawowego obowiązku złożenia powodowi propozycji dalszego zatrudnienia. Przewidziana w art. 167 ust. 7 ustawy z 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o

Krajowej Administracji Skarbowej możliwość zaproponowania nowych warunków zatrudnienia oznacza dopuszczalność innego niż dotychczas ukształtowania obowiązków pracownika z uwzględnieniem posiadanych kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy. Powód domagał się przywrócenia do pracy i Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że podstawę roszczeń powoda stanowi art. 67 kodeksu pracy, który stwierdza, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy art. 56-61 k.p., przy czym przepis ten nie dotyczy tylko przypadków wygaśnięcia wskazanych w kodeksie pracy ale także, jak wynika z treści art. 63 k.p. w przepisach szczególnych. Do stosowania art. 67 k.p. w zakresie dotyczącym wygaśnięcia stosunku pracy wynikającego z przepisów pozakodeksowych upoważnia też art. 5 k.p. Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu pozwanej, iż nie jest możliwe merytoryczne badanie przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, bo konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy jest odstępstwem od generalnej klauzuli uzasadniania rozwiązywania stosunków pracy, tak jak to ma miejsce przy wypowiedzeniach i uznał, że Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że pozwana była zobowiązana do stosowania czytelnych kryteriów przy wyborze pracownika, któremu nie złożyła propozycji pracy. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 26 września 2019 r. w sprawie III PK 126/18, w którym zwrócił uwagę na to, że wzorcowy model wygaśnięcia zatrudnienia, który polega na uzależnieniu skutku *ex lege* od zdarzenia prawnego, ulega zmianie gdy ustawodawca odstępuje od logiczno - formalnego modelu i przyporządkowuje wygaśnięciu umowy o pracę sytuacje, w których o ustaniu stosunku pracy decyduje zatrudniający. Przyznanie uprawnienia wyboru, który pracownik będzie dalej zatrudniony, a którego stosunek pracy ustanie, przybliży się do wzorca zwanego rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd pracy 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. 170 ust. 1 ustawy z 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej oraz art. 63, może zatem dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres i ocenić brak propozycji w

kontekście zasad współżycia społecznego. Pogląd ten jest już w orzecznictwie sądowym ugruntowany i zaprezentowany między innymi w wyroku Sądu Najwyższego z 24 maja 2001 r. w sprawie I PKN 399/00; z 4 lipca 2001 r. w sprawie I PKN 525/00 i z 24 września 2009 r. w sprawie II PK 58/09.

W ocenie Sądu Okręgowego niezłożenie powodowi propozycji dalszego zatrudnienia w niniejszej sprawie należy uznać za uzasadnione i oparte na obiektywnych kryteriach pozwalających na ocenę pracownika i niezakwalifikowanie go do dalszego zatrudnienia. Nie ulega wątpliwości, że powód nie był pracownikiem przydatnym dla pracodawcy z uwagi na długotrwałe nieobecności w pracy, które w latach 2014 - 2016 wyniosły 1023 dni. Także kwalifikacje powoda i jego rzetelność w pracy były negatywnie ocenione przez pozwanego, który już w 2015 r. podjął próbę rozwiązania z powodem umowy o pracę. W tym kontekście nieprzedstawienie powodowi propozycji dalszego zatrudnienia do 31 maja 2017 r. nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego w K.. Nie mogło umknąć uwadze Sądu Odwoławczego, że jak sam przyznał C.K. początkowo pracował w terenie na stanowisku poborcy podatkowego. Następnie został przeniesiony na inne stanowisko w dziale obsługi bezpośredniej co wiązało się ze zmniejszeniem wynagrodzenia. S.P. zeznał natomiast, że podstawowym kryterium decyzyjnym, z którym pracownikiem zostanie kontynuowany stosunek pracy była możliwość realizacji zadań. Skoro podstawowym kryterium była dyspozycyjność i możliwość realizacji zadań to nie dziwi fakt, że nie przedłużono umowy z pracownikiem, który w ciągu ostatnich 3 lat praktycznie był stale nieobecny w pracy ze względu na długotrwałe zwolnienia lekarskie. W takim przypadku nie może być mowy o możliwości realizowania zadań. Zeznania Dyrektora Izby oraz świadka J.M. wykazały w ocenie Sądu Okręgowego z jakich przyczyn nie przedstawiono powodowi propozycji dalszego zatrudnienia. Sąd ocenił te przyczyny jako doniosłe i obiektywne, oparte na względach merytorycznych prowadzących do braku woli pracodawcy dalszego zatrudnienia powoda. Nie doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego. Instytucja wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa, w przypadku powoda została wykorzystana właściwie do osiągnięcia celu przedstawionego w preambule ustawy z 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, tj. zapewnienia nowoczesnego i przyjaznego

wykonywania obowiązków podatkowych i celnych, a także efektywnego poboru danin. Sąd Okręgowy uznał wyrok Sądu Rejonowego uwzględniający powództwo za nieprawidłowy, co skutkowało uwzględnieniem apelacji i zmianą zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa C.K..

Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, jak również istnienie potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości. Konstrukcja prawna leżąca u podstaw przyjętych rozwiązań w ustawie z 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej budzi poważne wątpliwości, wynikające z jej sprzeczności z normami gwarantującymi ochronę pracownika, a mające swoje źródło w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak również z podstawowymi zasadami Kodeksu pracy. W ocenie skarżącego przewidziana instytucja wygaśnięcia stosunku pracy to obejście podstawowych zasad Kodeksu pracy, a nieprzedstawienie propozycji pracy to wyraz naruszenia zasady równego traktowania. W ocenie skarżącego, zagadnieniem koniecznym do rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy jest zakres stosowania w niniejszej sprawie przepisów Kodeksu pracy oraz interpretacji w/w ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, chociażby w kontekście ukonstytuowania się po stronie pracodawcy obowiązku wyartykułowania i uzewnętrznienia uzasadnienia przyczyn zaniechania przedstawienia pracownikowi propozycji nowych warunków zatrudnienia w ustawowym terminie do 31 maja 2017 r. przy zastosowaniu określonych kryteriów - w sytuacji gdy taki stan miałby doprowadzić do wygaśnięcia stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r. Poważne wątpliwości budzi również zagadnienie prawne, czy w art. 165 ust. 7 wskazanej ustawy, stanowiącym, że dyrektor izby administracji skarbowej składa odpowiednio pracownikom lub funkcjonariuszom, w terminie do 31 maja 2017 r. pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, statuuje ustawowy obowiązek bezwzględnego złożenia takiej propozycji, a jeśli odpowiedź jest twierdząca, to czy niezłożenie takiej propozycji stanowi niedopełnienie ustawowego obowiązku, skutkujące naruszeniem przepisów prawa pracy, dotyczących rozwiązywania stosunków pracy. Wątpliwości, których rozstrzygnięcia

wymaga stanowisko Sądu Najwyższego dotyczy, w ocenie skarżącego, również kwestia, czy występuje nie dająca się usunąć sprzeczność, bądź luka prawna, pomiędzy dyspozycjami norm art. 165 ust. 7 i art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w sytuacji, gdy z pierwszego z tych przepisów wynika obowiązek złożenia pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia do 31 maja 2017 r., podczas gdy drugi z nich wskazuje na regułę wygaśnięcia stosunku pracy jako skutku niezłożenia takiej propozycji we wskazanym terminie. Dodatkowo wątpliwość budzi kwestia, czy w kontekście skutku w postaci wygaśnięcia stosunku pracy, przedmiotem badania Sądu może być zasadność przyczyn zaniechania przedstawienia mu nowych warunków zatrudnienia. Uwzględniając powyższe rozważania i wątpliwości, które w ocenie skarżącego należy uznać za istotne zagadnienie prawne występujące w sprawie, jak również z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, wniesiono o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Wskazane we wniosku podstawy przedsądu nie wykraczają poza zwykłą wykładnię prawa. Zagadnienie prawne nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Zwykła wykładnia prawa nie stanowi podstawy przedsądu (*a contrario* art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie ma rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego w zakresie wykładni przepisów prawa dotyczących przedmiotu sprawy (wniosek nie wskazuje też takiej rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych).

Na sformułowane we wniosku kwestie (zagadnienia) odpowiedział już Sąd powszechny w tej sprawie. Pracownicy mają zwykłe prawo do sądu i kontroli materialnej działań pozwanego pracodawcy na podstawie art. 67 k.p. w zw. z art. 63 k.p, także w aspekcie obowiązku równego traktowania i niedyskryminacji, art. 8 k.p. w zw. z art. 165 ust. 7 i art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

Sąd pierwszej instancji dokonał gruntownej analizy prawa i określonej oceny stosowania tych przepisów, która nie powinna być niekorzystana dla pracowników. Rozstrzygnął, że powód zasadnie zakwestionował stosowanie przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy i dlatego został przywrócony do pracy.

Nie zmykało to jednak sprawy wobec dalszych ustaleń przed Sądem drugiej instancji. Sąd nie zakwestionował wykładni prawa przyjętej przez Sąd pierwszej instancji. Dalsze ustalenia dotyczące wykonywania pracy przez powoda zdecydowały jednak o zmianie rozstrzygnięcia i oddaleniu powództwa.

Ocena wyroku w tym zakresie nie należy do zgłoszonych we wniosku podstaw przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., gdyż przedmiotem ich zainteresowania są uniwersalne problemy prawne, a nie ocena zastosowania prawa w konkretnej sprawie w indywidualnej sytuacji skarżącego. Na etapie przedsądu odpowiadać to może podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Do tej podstawy przedsądu skarżący nie odwołuje się we wniosku.

Z tych przyczyn orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).