



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa B.S.
przeciwko Skarbowi Państwa - Izbie Administracji Skarbowej w Ł.
o ustalenie stosunku służby, przywrócenie do służby, odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 lipca 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi
z dnia 17 września 2021 r., sygn. akt VIII Pa 29/21,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
pозwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Łodzi w wyroku z 17 września 2021 r. po rozpoznaniu sprawy
z powództwa B.S. przeciwko Skarbowi Państwa – Izbie Administracji Skarbowej w Ł.

o ustalenie stosunku służby, przywrócenie do służby, odszkodowanie w przedmiocie apelacji B.S. od wyroku Sądu Rejonowego z 22 grudnia 2020 r. (X P 629/19) oddalił apelację i zasądził od B.S. na rzecz Skarbu Państwa – Izby Administracji Skarbowej w Ł. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa w postępowaniu apelacyjnym. Powódka od 29 grudnia 1994 r. do 1 marca 2017 r. pełniła służbę w Izbie Celnej w Ł. na stanowisku starszego specjalisty służby celnej w stopniu aspiranta celnego. Od 1 marca 2017 r. piastowała to stanowisko w nowo utworzonej Izbie Administracji Skarbowej w Ł. W dniu 26 maja 2017 r. otrzymała pismo, w którym na podstawie art. 165 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948 ze zm.) złożono jej propozycję umowy o pracę na czas nieokreślony. Z kolei 8 czerwca 2017 r. złożyła oświadczenie o przyjęciu propozycji zatrudnienia, a 21 czerwca 2021 r. wniosła odwołanie do Krajowej Administracji Skarbowej od propozycji zatrudnienia i otrzymała odpowiedź, że przepisy nie przewidują odwołania od spornej propozycji zatrudnienia. W podobnej sytuacji było dziewięciu funkcjonariuszy, z czego ośmiu z nich (w tym powódka) otrzymało propozycję pracy.

Na podstawie dokonanych ustaleń, Sąd Rejonowy podniósł, że z dniem 1 marca 2017 r. weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2021 r., poz. 422, na mocy której utraciła moc ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej). Zgodnie z art. 165 ust. 7 ustawy z tej samej daty – Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej powodowie dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości złożyli odpowiednio pracownikom, oraz funkcjonariuszom, 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 zamieszkania. W ocenie Sądu Rejonowego propozycja pracy złożona powódce nie miała formy decyzji administracyjnej, nie przysługiwało od niej odwołanie. Natomiast w świetle art. 276 ust. 2 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej w przypadku wydania decyzji o zwolnieniu ze służby, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć odwołanie do Krajowej Administracji Skarbowej. Zgodnie z art. 184 ust. 1 ustawy o

Krajowej Administracji Skarbowej, w przypadku uchylenia lub stwierdzenia nieważności decyzji o zwolnieniu ze służby kierownik jednostki organizacyjnej niezwłocznie wyznacza funkcjonariuszowi stanowisko służbowe zgodne z jego kwalifikacjami i dotychczasowym przebiegiem służby oraz określa termin podjęcia służby, miejsce jej wykonywania oraz uposażenie nie niższe od dotychczasowego. Sąd Rejonowy przyjął, że na podstawie powołanego już art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej ustawodawca pozostawił uznaniu organu rozstrzygnięcie o tym, jaka to będzie propozycja (zatrudnienia czy służby). W ocenie dokonanej przez ten Sąd niezasadny był zarzut powódki, że przekształcenia stosunku służby powódki w stosunek pracy, dokonano bez żadnego uzasadnienia i na podstawie niejasnych kryteriów ustawowych. Roszczenie o ustalenie stosunku służby oraz przywrócenie do służby należało, zdaniem Sądu pierwszej instancji, oddalić. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podzielił tezę wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Lublinie z 16 stycznia 2018 r. (II SA/Lu 874/17), że mechanizm oceny kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy lub służby, przyjęty przez ustawodawcę w art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie należy utożsamiać z uprawnieniem, które odnosiłoby się do całkowicie dowolnego charakteru wyboru, mogącego pozbawić osoby pozostające dotychczas w służbie lub stosunku pracy – do czasu wygaśnięcia tych stosunków w trybie określonym w art. 170 ust. 1 niniejszej ustawy – ochrony przed arbitralnym działaniem organu, który, w demokratycznym państwie prawnym, zobowiązany jest do działania na podstawie prawa i w jego granicach.

Jako roszczenie alternatywne powódki – a w toku postępowania potraktowane jako główne – zostało przyjęte zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem „rozwiązanie umowy”. Pełnomocnik powódki wskazał, w piśmie procesowym z 14 września 2020 r., że podstawę prawną jej roszczeń stanowią przepisy „art. 56 k.p. w związku z art. 63 k.p. oraz 67 k.p. i art. 45 Konstytucji w związku z art. 11³ k.p., 18^{3a} k.p. i 18^{3b} k.p. oraz 8 k.p. w związku przepisami powołanymi przez powódkę w pozwie”. Sąd Rejonowy podkreślił, że skoro w Przepisach wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej jest przewidziany tryb kwestionowania niezgodnych z prawem decyzji o zwolnieniu ze służby, to błędem byłoby stosować w

drodze analogii podstawy prawnej roszczenia o przywrócenie do służby w kodeksie pracy. Są to dwa odrębne reżimy zatrudnienia, które jeśli chodzi o nawiązanie i rozwiązanie stosunków zatrudnienia, zawierają kompleksową regulację prawną. Mają tu zastosowanie, oprócz przepisów ustawowych, także zasady umocowane w Konstytucji i w aktach prawa międzynarodowego oraz unijnego dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu pracowników. Jakakolwiek – bezpośrednia lub pośrednia – dyskryminacja w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, nie jest dozwolona.

Stosownie do treści powołanego przez powódkę w niniejszej sprawie art. 18^{3a} § 1-6 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Równe traktowanie zatem w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną, lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące jego realizacji są właściwe i konieczne. Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 i 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Zdaniem Sądu powódka była traktowana na równi z innymi funkcjonariuszami reformowanej jednostki. Kwestią, która wymagałaby odrębnego potraktowania,

byłoby poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu propozycje pracy lub jej dalszej kontynuacji wpisywały się w kompetencje i dorobek zawodowy zatrudnianej. Powódka, przyjmując propozycję zatrudnienia pracowniczego, otrzymała zatrudnienie w komórce, która nie wpisywała się w jej dotychczasowe doświadczenia, posiadane kwalifikacje i umiejętności.

W ocenie Sądu *meriti* dokonane ustalenia faktyczne nie pozwalają na przyjęcie, że pozwana naruszyła w stosunku do powódki zasadę równego traktowania ze względu na jakiekolwiek dyskryminujące kryterium. W każdym razie nie wskazała ona takiej przesłanki. Zajmowane przez powódkę stanowisko pracy przed reformą zostało przeznaczone do „ucywilnienia”, a zatem złożenie jej oferty pracy, a nie służby, nie było wynikiem indywidualnej decyzji personalnej. Realizowany przez powódkę zakres zadań po reformie miał być wykonywany przez pracowników, a nie funkcjonariuszy służby celnej, stąd naturalną propozycją do niej kierowaną była „oferta” pracy, a nie służby. Z zastosowaniem kryteriów posiadanych kwalifikacji i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, o którym mowa w art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej łączy się weryfikacja bezpośrednich przełożonych co do umiejętności, predyspozycji i zaangażowania danego pracownika, a także poziomu zaufania do niego w kontekście składanej propozycji służby – jak miałoby to miejsce w przypadku powódki – nierealizowanych dotychczas zadań. Zdaniem Sądu Rejonowego w związku ze wdrażaniem reformy Administracji Skarbowej powódka powinna była przekonać kierownictwo komórek realizujących zadania z zakresu służby celnej, że pomimo potencjalnie nowych dla niej obowiązków, byłaby w stanie wykonać je efektywniej niż inni kandydaci.

Sąd Rejonowy 22 grudnia 2020 r. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o ustalenie stosunku służby i przywrócenie do służby, oddalił powództwo w pozostałej części oraz zasądził od B.S. na rzecz Skarbu Państwa - Izby Administracji Skarbowej w Ł. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Od powyższego wyroku powódka wniosła apelację, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa procesowego, a mianowicie: art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału

dowodowego w zakresie jasności kryteriów przekształcenia stosunku służby powódki w stosunek pracy, merytorycznego charakteru tych kryteriów, prawidłowości i zgodności z prawem działania pozwanej w zakresie przekształcenia stosunku służby w stosunek pracy; art. 98 k.p.c. w zw. z art. 102 k.p.c. oraz § 20, § 9 ust. 1 pkt 1, § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265) poprzez zasądzenie od powódki kosztów w kwocie nieodpowiadającej charakterowi sprawy, a nadto w sytuacji, w której w kontekście całokształtu okoliczności sprawy rozstrzygnięcie takie uznać należy za niesprawiedliwe i dla powódki krzywdzące. W zakresie prawa materialnego zarzuciła naruszenie art. 56 z zw. z art. 11³, 18^{3a}, 18^{3b}, 8 i art. 67 k.p. oraz art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w zw. z art. 60 Konstytucji poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że przekształcenie stosunku służby w umowę o pracę powódki było zgodne z prawem. Na bazie powyższych zarzutów wniosła o: 1) zmianę wyroku w całości poprzez orzeczenie odmiennie co do istoty sprawy i uwzględnienie powództwa oraz skorygowanie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem pierwszej instancji, 2) zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Odpowiadając na apelację powódki, strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, że apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie. W ocenie dokonanej przez ten Sąd orzeczenie Sądu Rejonowego było prawidłowe i znajdowało oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za własne w zakresie, w jakim są one przydatne do rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu. Zgodnie z art. 387 § 2¹ k.p.c. Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu wyroku może ograniczyć się do stwierdzenia przyjęcia ustaleń sądu pierwszej instancji za własne, chyba że zmienił lub uzupełnił te ustalenia, przeprowadzając postępowanie dowodowe lub odmiennie oceniając zebrane przed sądem pierwszej instancji dowody. Obowiązek sądu odwoławczego wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w

uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. Sąd drugiej instancji za nietrafne uznał podniesione w apelacji zarzuty. Stwierdził, że przedstawiona w uzasadnieniu apelacji argumentacja powódki sprowadza się w istocie do zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego, co miało doprowadzić do naruszenia prawa materialnego, w tym m.in. art. 56, art. 18^{3a} k.p. i art. 165 ust 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej poprzez błędne uznanie, że w przypadku powódki przekształcenie stosunku służby w stosunek pracy było zgodne z prawem. W świetle powołanego w apelacji art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Natomiast cytowany w związku z nim art. 328 § 2 k.p.c. stanowi, że uzasadnienie wyroku powinno obejmować wskazanie podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia oraz ich wyjaśnienie z przytoczeniem przepisów prawa. Z powyższego wynika, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może być powołany w szczególnych wyjątkowych okolicznościach. Dla skuteczności tego zarzutu konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie, w szczególności przez wskazanie kryteriów oceny dowodów, które zostały istotnie naruszone.

Sąd Okręgowy uznał, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena zgromadzonego materiału dowodowego, jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Jej zarzuty ograniczają się zasadniczo do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd, gdy tymczasem wszechstronnie rozważył on cały zebrany w sprawie materiał dowodowy. W niniejszej sprawie stan faktyczny odnoszony do zakresu koniecznego dla rozstrzygnięcia był pomiędzy stronami bezsporny. Natomiast różnice dotyczyły oceny stanu prawnego, interpretacji mających tu zastosowanie regulacji. Przedstawiona przez powódkę odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego i odmienne wnioski,

wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, gdyż jego ocena jest dowolna. Zdaniem Sądu Okręgowego, skarżąca nie sprostала wymogom wykazania za pomocą stosownych argumentów wadliwości oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji. Ten ostatni prawidłowo zweryfikował powództwo pod względem materialno-prawnym i wyciągnął właściwy wniosek sprowadzający się do stwierdzenia, że pozwana była uprawniona do złożenia powódce propozycji zatrudnienia, w ramach umowy o pracę. Nie wykazano ponadto w niniejszym postępowaniu, iż nieuwzględnienie wniosków powódki, w przedmiocie powrotu do służby, miało charakter dyskryminujący. W sprawie ustalono, że powódka B.S. w dniu 26 maja 2017 r. otrzymała pisemną propozycję, określającą nowe warunki zatrudnienia. Powyższe pismo bez wątpienia nie stanowiło propozycji pełnienia służby w rozumieniu Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, a Sąd pierwszej instancji zważył, że organ, składając ją, skorzystał z kompetencji ustanowionej w art. 165 ust. 7 tego aktu prawnego.

Wykładni i stosowaniu Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej towarzyszą wątpliwości i rozbieżności sygnalizowane w doktrynie prawniczej oraz orzecznictwie sądów administracyjnych. Podnosi je także powódka w uzasadnieniu wniosku skargi, ale nie dookreśla przy tym, na czym one polegają, jakich przepisów dotyczą. Szczególne znaczenie przypisuje się uchwale składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 1 lipca 2019 r. (I OPS 1/19). W jej uzasadnieniu podkreślono, że przepisy niniejszej ustawy wprowadziły trzy rodzaje rozwiązań prawnych odnoszących się do zmiany stosunku służbowego funkcjonariuszy Służby Celnej w stosunek służbowy lub w relacje pracownicze. Jedno z nich odnosi się do kontynuacji stosunku służbowego pełnionego na nowych warunkach. Kolejne odnosiło się do wygaśnięcia dotychczasowego stosunku służbowego w związku z niezłożeniem funkcjonariuszowi propozycji dalszego zatrudnienia lub przypadku niezaakceptowania jej przez niego albo pełnienia służby w określonym przez prawo terminie (zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 i 2 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej). Ostatnie z wymienionych skupia się na przekształceniu dotychczasowego stosunku służbowego w stosunek pracy na skutek złożenia byłemu funkcjonariuszowi

propozycji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i jej przyjęcia. Z taką sytuacją prawną mamy do czynienia w omawianej sprawie.

Ustawodawca wprowadził szczególną podstawę ustawową o charakterze przejściowym, umożliwiającą kontynuację lub ustanie stosunku służbowego funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej. Właściwy organ został uprawniony do złożenia funkcjonariuszom, jak i pracownikom zarówno propozycji służby, jak i zatrudnienia pracowniczego. Z powołanego już art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie wynika, iż po stronie organu leży obowiązek złożenia propozycji pracy/służby każdemu z dotychczasowych funkcjonariuszy. Przedłożenie jej zostało pozostawione przez ustawodawcę uznaniu pracodawcy, który powinien brać pod uwagę ustawowe kryteria wyznaczone tym przepisem oraz całokształt okoliczności przy podejmowaniu określonej decyzji, stąd utożsamia się ją z ofertą organu, którą może, ale nie musi jej składać. Zatem należy przyjąć, że przepisy powołanej ustawy pozostawiły do wyłącznej kompetencji dyrektorów poszczególnych jednostek odpowiedzialnych za obsadę kadrową, podjęcie decyzji, którym pracownikom przedstawią oni propozycję nowego zatrudnienia, jeżeli nie jest możliwe pełnienie służby na dotychczasowych stanowiskach. Odnosząc się do omawianego stanu prawnego, przyjąć należy – odmiennie niż twierdziła powódka przed Sądem Rejonowym – że po stronie organu nie istniał obowiązek przedłożenia jej propozycji służby. Organ jako podmiot wyposażony we władztwo administracyjne oraz posiadający własne, wyróżniające go kompetencje był niezależny w doborze kadr i mógł zaproponować dotychczasowym funkcjonariuszom zarówno warunki służby, jak i propozycję pracy w korpusie służby cywilnej. Działanie organu władzy publicznej na podstawie i w granicach prawa ma swoje źródło w art. 87 Konstytucji RP oraz w art. 7 Konstytucji. Zdaniem Sądu Okręgowego brak jest podstaw do uznania, że omawiana regulacja pozostaje w sprzeczności z Konstytucją RP. W każdym razie dotąd Trybunał Konstytucyjny nie badał pod kątem zgodności z ustawą zasadniczą Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

Sąd drugiej instancji spójnie za stanowiskiem Sądu Rejonowego przyjął, że w okolicznościach sprawy brak jest też podstaw do uznania, że przekształcenie stosunku służby w stosunek pracy nie miało żadnego uzasadnienia, a ponadto

stanowiło przejaw dyskryminacji, o której zakazie stanowi art. 18^{3a} k.p. Nie narusza zasady równości – adekwatnych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków – usprawiedliwiona i racjonalna dyferencjacja sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2018 r., I PK 366/16). Dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona jedynie z zastosowaniem obiektywnych kryteriów takich jak: zestawiane kwalifikacje zawodowe czy zaangażowanie pracownicze przy wykonywaniu takich samych albo zbliżonych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Pisemna propozycja określająca nowe warunki zatrudnienia bezpośrednio nie dotyczy praw i obowiązków administracyjnoprawnych jej adresata, gdyż te – wchodząc w skład dotychczasowego stosunku służbowego – zostają bezpośrednio poddane ukształtowaniu z mocy prawa albo w wyniku przyjęcia propozycji (art. 171 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej) lub w następstwie jej odrzucenia (art. 170 ust. 1-3 tej ustawy) przez samego funkcjonariusza (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 3 października 2019 r., I OSK 1874/18).

W niniejszej sprawie na powódce spoczywał ciężar wykazania, że doszło do nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli wystąpienie jednej z przyczyn wymienionych w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. Zdaniem Sądu odwoławczego pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów, dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego tego rodzaju aktu. Pracodawca może skutecznie obronić się przed zarzutem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu podnosząc, że dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników jednej kategorii są spowodowane obiektywnymi powodami. Mogą to być dowody związane z pracownikiem lub podlegającym ochronie prawa interesem pracodawcy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, podkreślić należy, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, aby w przypadku powódki dokonanie zmiany w postaci ustania stosunku służby i złożenia oferty pracy wynikało z jakichkolwiek nieuprawnionych przesłanek. Przede

wszystkim nie wykazano, że wyłącznie w stosunku do powódki, organ złożył propozycję pracy, a nie służby, a co za tym idzie, że wniosek o zatrudnienie był wynikiem indywidualnej decyzji personalnej. Stąd nie doszło do zróżnicowania sytuacji prawnej powódki w stosunku do innych funkcjonariuszy, znajdujących się w identycznej sytuacji. Zdaniem Sądu zaproponowanie powódce pracy było uzasadnione racjami publicznoprawnymi. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd stwierdził, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala także przyjąć, iż pozwana w istocie naruszyła wobec powódki zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki jako bezzasadną. W ocenie tego Sądu także zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 102 k.p.c. jest chybiony. Podczas rozprawy w dniu 25 sierpnia 2020 r. pełnomocnik powódki sprecyzował powództwo w ten sposób, że cofnął żądanie o ustalenie, że stosunek służbowy trwa i wniósł o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku służbowego. To ostatnie roszczenie, należało zatem potraktować jako roszczenie główne, mające znaczenie przy ustalaniu wysokości kosztów procesu. Ostatecznie, głównym przedmiotem niniejszego postępowania, było żądanie odszkodowania, w tym także w kontekście art. 18^{3d} k.p. Zgodnie z brzmieniem art. 102 k.p.c. wyrażającym zasadę słuszności w orzekaniu o kosztach, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sąd Okręgowy odniósł się do zarzutów, przedstawionych w zażaleniu, a podniesionych, także w apelacji, w uzasadnieniu wyroku w sprawie VIII Pa 29/21. Postanowieniem z 17 września 2021 r. oddalił zażalenie, na podstawie art. 385 k.p.c. w związku z art. 397 § 3 k.p.c. i orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości. Przedmiotowa skarga została oparta o zarzuty naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegającą na uznaniu, że Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie mogą stanowić podstawy oceny prawidłowości dokonania wyboru funkcjonariuszy,

którym zostanie złożona propozycja służby lub nawiązania stosunku pracy, podczas gdy przepis ten formułuje kryteria w tym zakresie,

- art. 165 ust. 3 art. 165 ust. 7 i art. 170 ust. 1 pkt 1 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że w sytuacji, gdy pracodawca wybiera osoby, którym nie przedstawia propozycji nowych warunków zatrudnienia, nie ma obowiązku uzasadnienia takiego wyboru, ani zastosowania do niego kryteriów wymienionych w art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej oraz że ustawodawca wprowadził autonomiczne prawo dla kierowników jednostki Krajowej Administracji Skarbowej do odmowy i złożenia propozycji pracy bez odwoływania się do kryteriów wymienionych w art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej,

- art. 56 k.p. z zw. z art. 11³, 18^{3a}, 18^{3b}, 57 § 1, 8 i 67 k.p. oraz art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w zw. z art. 7, 24, 32 i 60 Konstytucji poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że pozwana nie naruszyła przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy w sytuacji, gdy jego działanie polegało na nieprzedłożeniu propozycji pracy bez konieczności zastosowania jakichkolwiek kryteriów, w tym wymienionych w art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

Mając powyższe na uwadze, na zasadzie przepisu art. 398¹⁵ k.p.c. strona skarżąca kasacyjnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W odpowiedzi na skargę pozwany Skarb Państwa wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana skarga kasacyjna jest jedną z wielu wniesionych do Sądu Najwyższego po wprowadzeniu w życie reformy administracji skarbowej w 2017 r.

Instytucja wygaśnięcia stosunku pracy *ex lege*, którym nie zaproponowano kontynuacji zatrudnienia w związku z wprowadzoną reformą w jednostkach administracji publicznej ma już długi rodowód, a sama koncepcja reorganizacji administracji w czasie zmierza w kierunku mocniejszej ochrony funkcjonariuszy i pracowników cywilnych. Wygaszanie urzędniczych stosunków pracy dopuszczane jest jedynie w sytuacjach wyjątkowych, gdy zmiany w strukturze organów administracji publicznej są głębokie i metoda ta jest adekwatna do celów reorganizacji. W uzasadnieniu skargi powódka, odwołując się do istoty rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego i stawianych zarzutów, podniosła, że ustawodawca przyznał organowi swobodne uprawnienia do doboru funkcjonariuszy dokonywanego w związku z reformą wprowadzającą Krajową Administrację Skarbową przez stosowanie selekcji według klucza odnoszącego się do wyboru tych, którzy pozostaną w służbie takich, którzy nie otrzymują propozycji zatrudnienia lub ją otrzymają, ale rezygnują z propozycji umowy o pracę. Wbrew ocenie skarżącej kasacyjnie dokonywany wybór wymaga uzasadnienia i stosowania kryteriów określonych Przepisami wprowadzającymi ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, w tym w szczególności jej art. 165 ust. 7. Wывód w tym zakresie skarżącej nie jest transparentny, gdyż z jednej strony nie dostrzega obowiązku stosowania jakichkolwiek kryteriów przez organ, z drugiej zaś wskazuje na konieczność skutecznej i efektywnej realizacji nałożonych na organ zadań. Wbrew stanowisku w tym zakresie skarżącej, Sąd Okręgowy nie wyłączył zastosowania Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej do roszczeń powódki.

Istotne jest to, że wskazany przepis zawiera gwarancje materialnoprawne, które powinny zabezpieczać przed przypadkowym naborem. Chodzi o uwzględnianie posiadanych przez funkcjonariusza kompetencji zawodowych i dotychczasowego doświadczenia, a także aktualnego miejsca zamieszkania. Przy czym skuteczność tych mechanizmów powinna podlegać kontroli legalności działania organu. Rozumieć to należy w ten sposób, że pisemna propozycja powinna zawierać mechanizm kontroli sądowej, umożliwiającej weryfikację wypełnienia merytorycznych przesłanek uzasadniających złożenie określonej propozycji. Sprzeczne z powyższym podejście prowadziłoby do iluzoryczności konstytucyjnego

prawa dostępu do służby publicznej „na jednakowych zasadach” gwarantowanego przez art. 60 Konstytucji RP. Przedmiotowe gwarancje są niezbędne ze względu na konieczność respektowania zasady działania organów administracji wyłącznie na podstawie i w granicach prawa (art. 7 Konstytucji RP), a związane z propozycjami służby lub podjęcia pracy powinny być tak skonstruowane, aby wykluczyć arbitralność działania władzy. Wyłączenie wskazanych procedur spod kontroli Sądu czyniłoby mechanizmy ochronne adresatów tych czynności iluzorycznymi. Sąd Okręgowy podniósł, że w procesie reformy Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie jest dopuszczalna interpretacja powołanego już art. 165 ust. 7 omawianej ustawy, która zezwalałaby pionom kierowniczym organu, bez zachowania ustawowych zasad, formować zespół funkcjonariuszy oraz osób objętych propozycją umowy o pracę. Sąd drugiej instancji w tym zakresie podniósł, że zasadą miało być przesuwanie funkcjonariuszy na stanowiska cywilne.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jeszcze przed wejściem w życie Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej podnoszono, 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 wygaś, a 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 czas, z tym że art. 67 k.p. (a zatem art. 56 k.p.) znajduje zastosowanie, gdy wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 powyższej ustawy prowadzi do naruszenia zasad współżycia społecznego, zakazu dyskryminacji lub zasady równego traktowania (wyroki Sądu Najwyższego: z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00, OSNP 2003, nr 10, poz. 248, 24 września 2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124, 23 stycznia 2019 r., III PZP 5/18, OSNP 2018 nr 7, poz. 80 (uchwała), 29 listopada 2022 r., I PSKP 5/22, Legalis nr 2924222). Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że podstawę prawną roszczeń pracownika, którego stosunek pracy wygaś na podstawie przepisów ustawowych przewidujących taki skutek w wyniku nieprzedstawienia nowych warunków pracy i płacy przez pracodawcę publicznego utworzonego w wyniku zmian organizacyjnych w strukturze aparatu państwa stanowi

art. 67 z uwzględnieniem odpowiednio stosowanego art. 56 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego: z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, Legalis nr 2281479, 9 lipca 2020 r., III PK 31/19, Legalis nr 2503246; 29 września 2020 r., III PK 164/19, Legalis nr 2480959). W toku postępowania sądowego z powództwa pracownika kwestionującego legalność wygaszenia jego stosunku pracy w taki sposób bada się w szczególności, czy nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracownika oraz zakazu dyskryminacji, ewentualnie czy nie pominięto trybu postępowania przewidzianego w ustawie przewidującej wygaśnięcie stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2022 r., I PSKP 5/22, Legalis nr 2924222).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego kładzie się akcent na to, że art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej powinien stanowić wzorzec dla pracodawcy przy dokonywaniu selekcji pracowników pod kątem dalszego ich zatrudnienia lub nieprzedstawienia funkcjonariuszowi w związku z reorganizacją propozycji umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z: 29 września 2020 r., III PK 164/19, Legalis nr 2480959; 1 marca 2022 r., I PSKP 61/21, Legalis nr 2691729). Zauważyć należy, że Sąd nie kwestionował niezbędności uwzględnienia kryteriów zawartych w tym przepisie także w odniesieniu do sytuacji prawnej skarżącej kasacyjnie. Zarzut naruszenia tego przepisu jest kluczowy wśród przesłanek zawartych w uzasadnieniu wniosku o oddalenie skargi kasacyjnej. Zauważyć należy to, że w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego konsekwentnie podnoszono, że wobec powódki nie stosowano działań dyskryminacyjnych w zatrudnieniu, ani też nie wystąpiły inne istotne naruszenia prawa materialnego, w tym art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Sąd nie odrzucił stosowania kryteriów z niniejszego przepisu, a także wbrew zarzutom skargi oceny nie były dowolne, bo wchodziły w rachubę kryteria ustawowe i ich interpretacja ukierunkowana na skuteczność realizacji zadań administracji. Konstrukcję dokonywanych wyborów łączono z przekształceniem stosunku służby w stosunek pracy. Nie jest to ujęcie co do meritum precyzyjne, ponieważ dotyczy wygaśnięcia stosunku służby będącego stosunkiem publicznoprawnym i powstania nowego bytu prawnego o charakterze cywilnoprawnym. Inaczej mówiąc, poprzedni stosunek służby ulega zakończeniu i strony zawierają bądź nie stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 27 kwietnia

2022 r., I PSKP 64/21, OSP 2023 nr 4, poz. 32, s. 80). Z przyjęciem propozycji umowy o pracę przez funkcjonariusza wiąże się szereg niekorzystnych skutków. Dotyczą one niemożności uzyskania prawa do emerytury na zasadach przysługujących funkcjonariuszom, czy uzyskania stopni oficerskich. Ponadto stosunek pracowniczy jest mniej stabilny.

Przedmiotem doktrynalnych sporów i niejednolitego orzecznictwa sądowego jest problem związany z roszczeniami odszkodowawczymi. Wiązać go należy z celem, jakiemu ma służyć odprawa. Ma ona co do zasady rekompensować utratę stanowiska związaną z wygaśnięciem dotychczasowego stosunku łączącego funkcjonariusza z pracodawcą. Wbrew stanowisku w tej materii skarżącej kasacyjnie nie przysługuje ona osobie, która wprawdzie nie jest już funkcjonariuszem, ale kontynuuje - w związku z przyjęciem propozycji zatrudnienia na nowych warunkach - relacje pracownicze, a ze względu na swój status przed i po reformie administracji celno-skarbowej, powódka nie mogła kontestować wygaśnięcia stosunku służbowego, a jedynie w tym przypadku istnieje możliwość zakwalifikowania sprawy do właściwości sądu administracyjnego (wyroki Sądu Najwyższego: z 4 lutego 2021 r., II PSKP 6/21, LEX nr 3117767; z 8 grudnia 2021 r., I PSKP 33/21, OSNP 2022 nr 6, poz. 55). Art. 170 ust. 1 ustawy Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej prawo do powyższej odprawy wiąże z nieotrzymaniem przez funkcjonariusza pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia bądź pełnienia służby albo w odniesieniu do sytuacji odmowy przyjęcia nowych warunków. Żadnej z tych przesłanek nie spełnia skarżąca kasacyjnie. Ustawodawca nie ustanowił regulacji prawnej przyznającej m.in. prawo do odprawy pieniężnej w przypadku, w którym funkcjonariusz służby celnej otrzymuje propozycję zawarcia umowy o pracę i ją przyjmuje, decydując się na kontynuowanie zatrudnienia, lecz już nie w ramach służby, ale na podstawie stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2022 r., I PSKP 64/21, Legalis nr 2688352).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego położono też akcent na etyczny aspekt metody wygaszania stosunku pracy urzędników zatrudnionych w sferze administracji publicznej (cytowana uchwała Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2019 r., III PZP 5/18). W uzasadnieniu niniejszej uchwały Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na „niezborność konstrukcyjną wygaśnięcia umowy o pracę” przyjętą w ustawie z dnia 10 lutego

2017 r. - przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624). Zawierała ona unormowanie zbliżone do regulacji Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (szerzej na temat instytucja wygaśnięcia stosunków pracy *ex lege* pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia w przekształcanych jednostkach organizacyjnych administracji publicznej, od początku transformacji ustrojowej M. Czechowska, Ochrona pracownika przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy w wyniku zmian ustawowych, *Monitor Prawa Pracy* 2021, nr 4, s. 35 i n.). Ta niezborność – zdaniem Sądu Najwyższego – była następstwem nieodpowiednio przemyślanego z punktu widzenia utrwalonych instytucji prawa pracy, wykorzystywania konstrukcji tych ostatnich do realizacji zamierzeń prawodawcy, mimo że służą one innym celom. Stąd też poszczególne kompozycje zakresu reformowania administracji powinny być interpretowane spójnie z mechanizmami ochrony pracowników w prawie pracy.

W doktrynie prawniczej i w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko dotyczące interpretacji prawa przez pryzmat jego aksjologii. W jego świetle usprawiedliwione może być odejście od interpretacji językowej mimo jednoznacznego brzmienia przepisu, jeżeli dosłowne jego brzmienie prowadzi do niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji, a przemawiają za tym szczególnie ważne racje prawne, społeczne lub moralne (uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, *Legalis* nr 56445). W to podejście wpisuje się wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2021 r. (III PSKP 25/21, *Legalis* nr 2580196), w którym stwierdza się m.in., że pozbawienie pracownika ochrony, wbrew obowiązującym regulacjom prawa pracy w imię nadrzędnego celu, za jaki uważa się reformę administracji skarbowej, musi być transparentne i możliwe do weryfikacji pod kątem, czy nie doszło do nadużycia prawa i sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji wygaśnięcia umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 1 marca 2022 r., I PSKP 61/21, *Legalis* nr 2691729; 6 kwietnia 2022 r., I PSKP 19/21, *Legalis* nr 2765131). Ponadto wygaśnięcie stosunku pracy – choćby rodzące wiele pytań na tle przepisów wprowadzających „reformę” administracji skarbowej – nie jest wypowiedzeniem umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 22 września 2020 r., I PK 197/19, *LEX* nr 3106219; 8 czerwca 2010 r.,

II PK 43/10, LEX nr 619631; 16 czerwca 2021 r., III PSKP 25/21, OSNP 2022 nr 3, poz. 24, s. 68). Uwzględniając powyższe orzecznictwo, nie można mówić o naruszeniu art. 8 k.p. w związku z art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

Zarzuty natomiast skargi jakoby Sąd prezentował pogląd, że do oceny roszczeń skarżącej kasacyjnie nie miał zastosowania art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, ani też, że organ może dowolnie dokonywać wyborów, nie zostały umocowane argumentacją strony skarżącej. Za słuszną natomiast należy uznać jej konstatację o konieczności zapewnienia skutecznej i efektywnej realizacji zadań nałożonych na organy, których jak powszechnie przyjmuje się, wykonywać nie można bez właściwej polityki zatrudnienia. Ocena prawna i subsumpcja dokonane przez Sąd Najwyższy mogą być tutaj częściowo odmienne, co nie zmienia faktu, że wydany w sprawie zaskarżony wyrok należy uznać za trafny. W sprawie nie istnieje po stronie organu obowiązek przedkładania jedynie propozycji służby, gdyż ta ostatnia mogła dotyczyć oferty pracy w korpusie służby cywilnej. W tej sytuacji nie można było uznać za zasadne zarzutów strony co do naruszenia art. 165 ust. 7 i art. 170 ust. 1 pkt 1 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, ponieważ na podstawie weryfikacji przeprowadzonej w toku postępowania sądowego nie doszło do zarzucanego przez powódkę ustania zatrudnienia w sposób nieuzasadniony, niezgodny z prawem i krzywdzący pracownika, dlatego też zasady nie zastosowano wybiórczo poprzez przeniesienie powódki do innej komórki. Zaproponowanie lub niezapropionowanie pracownikowi lub funkcjonariuszowi nowych warunków zatrudnienia lub służby opierało się tylko na kryteriach wyraźnie wymienionych w art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, w tym uwzględniono wobec powódki przebieg dotychczasowej pracy i racjonalne wykorzystanie kadr.

Sąd Najwyższy dostrzega, że funkcjonariusz, który przyjął propozycję nawiązania umowy o pracę, utrzymuje zatrudnienie, jest w odmiennej sytuacji niż funkcjonariusz, którego stosunek służbowy wygasł wobec nieotrzymania propozycji dalszej służby lub odmowy jej podjęcia. Z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sądy wynika, że mimo braku stosownych wyjaśnień pracodawcy wobec powódki co

do zastosowanych kryteriów doboru skutkujących zaliczeniem do pracowników, którym nie przedstawiono nowych warunków pracy i płacy, nie doszło do arbitralnego, nierównego lub dyskryminującego potraktowania powódki. Nieprzedstawienie jej oferty zatrudniania w utworzonej jednostce administracji skarbowej miało racjonalne uzasadnienie w ocenie pracy powódki, którą – jako wchodzącą w skład ustaleń faktycznych i oceny dowodów przez Sąd drugiej instancji – Sąd Najwyższy jest związany. Inaczej mówiąc, powyższe ustalenia wyznaczają Sądowi Najwyższemu podstawę do oceny prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego. Zestawienie zarzutów kasacyjnych z ustaleniami faktycznymi, które wiążą Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), prowadzi do wniosku, że skarżąca przez formułowanie tych zarzutów zmierza do zakwestionowania ustaleń faktycznych, co w postępowaniu kasacyjnym jest niedopuszczalne.

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę, wydany w sprawie zaskarżony wyrok należy uznać za trafny. Na podstawie art. 398¹⁴ § 1 k.p.c. oddalono skargę kasacyjną jako bezzasadną, orzekając o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w myśl art. 102 k.p.c.

[ms]