



Sygn. akt I PSKP 19/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa J. Ż.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w P.

z udziałem Prokuratora Generalnego

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

przedstawienie nowych warunków zatrudnienia i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu
6 kwietnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 23 maja 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

1) oddała skargę kasacyjną,

**2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód J. Ż., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagał się przywrócenia do pracy w pozwanej Izbie Administracji Skarbowej w P., przedstawienia mu przez pozwaną nowych warunków zatrudnienia, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania z tytułu dyskryminacji bądź z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 50.000 zł.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 13 grudnia 2018 r. oddalił powództwo oraz nie obciążył powoda kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od dnia 1 stycznia 1983 r. był zatrudniony, początkowo w Urzędzie Skarbowym w K., następnie w (...) Urzędzie Skarbowym w K., a od dnia 1 stycznia 2004 r. do dnia 31 marca 2015 r. w (...) Urzędzie Skarbowym w K.. Stosunek pracy powoda powstał na podstawie mianowania, a następnie został przekształcony w umowny stosunek pracy na czas nieokreślony. Z uwagi na zmiany w strukturze organizacyjnej urzędów skarbowych i izb skarbowych, od dnia 1 kwietnia 2015 r. powód stał się pracownikiem Izby Administracji Skarbowej w P., w dalszym ciągu wykonując obowiązki pracownicze w (...) Urzędzie Skarbowym w K.. Świadczył pracę na stanowisku starszego komisarza skarbowego w dziale obsługi bezpośredniej i postępowań podatkowych, a od dnia 17 marca 2017 r. - w komórce organizacyjnej o nazwie Wieloosobowe Stanowisko Obsługi Bezpośredniej z przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 3.815,89 zł. Do głównych zadań powoda należała kontrola kas rejestracyjnych u podatników. Wyjazd powoda do podatnika pozwana traktowała jako podróż służbową, wystawiając z tego tytułu druk polecenia wyjazdu służbowego i zwracając powodowi koszty dojazdu do podatnika oraz dietę zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej z tytułu podróży służbowej. Powód korzystał z publicznych środków transportu. W ostatnim okresie zatrudniania powód był oceniany pozytywnie przez swoich bezpośrednich przełożonych N. S. i M. B. M.. W ocenie M. B. M., najistotniejsza w pracy powoda była nie ilość sprawdzonych kas

fiskalnych, ale sposób przeprowadzenia kontroli, do której nie miała żadnych zastrzeżeń. Dlatego też powód zawsze był oceniany „na poziomie oczekiwań.”

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że wobec powoda toczyły się dwa postępowania dyscyplinarne. Pierwsze z nich zostało zakończone prawomocnym wyrokiem Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 7 lutego 2017 r., który utrzymał w mocy wymierzoną przez Komisję Dyscyplinarną przy Izbie Skarbowej w P. karę nagany z ostrzeżeniem. Drugie postępowanie dyscyplinarne zostało wszczęte na wniosek rzecznika dyscyplinarnego (...) Urzędu Skarbowego w K. z dnia 25 sierpnia 2009 r. We wniosku tym zarzucono powodowi, że w okresie od dnia 5 lutego 2009 r. do dnia 21 maja 2009 r. naruszał obowiązki członka korpusu służby cywilnej w ten sposób, że dokonując rozliczenia kosztów z odbytych podróży służbowych, uszkadzał dowody odbytych podróży (bilety) przez usunięcie części zawierającej godzinę wydrukowania biletu, po czym do druku delegacji służbowych tak dobierał i wpisywał godziny wyjazdu i przyjazdu, aby efektem dziennego rozliczenia delegacji było uzyskanie połowy diety. Przy czym pracodawca stwierdził, że rzeczywista godzina powrotu powoda była wcześniejsza niż godzina wskazana przez niego w rozliczeniu wyjazdu służbowego, co skutkowało wypłatą $\frac{1}{2}$ diety oraz niewypracowaniem przez powoda dobowej normy czasu pracy. Dotyczyło to 12 dni między lutym i majem 2009 r. Powodowi zarzucono też, że bez wiedzy przełożonego opuszczał miejsce pracy w okresie od dnia 5 lutego 2009 r. do dnia 21 maja 2009 r. Nieprawomocnym orzeczeniem z dnia 8 stycznia 2010 r. Komisja Dyscyplinarna dla Izby Skarbowej w P. oraz urzędów skarbowych województwa wielkopolskiego wymierzyła powodowi za te czyny karę dyscyplinarną wydalenia z pracy w urzędzie. Powód odwołał się od tego orzeczenia do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej. W postępowaniu przed tą komisją wielokrotnie w latach 2010-2018 wyznaczano terminy rozpraw, jednakże były one regularnie odwoływane z uwagi na przedkładanie przez powoda zaświadczeń lekarskich stwierdzających jego niezdolność do pracy. Ostatecznie w odwoławczym postępowaniu dyscyplinarnym nie zostało wydane żadne orzeczenie kończące.

Sąd Rejonowy ustalił również, że pracownicy (...) Urzędu Skarbowego w K. podlegali ocenom okresowym. W latach 2016-2017 co do zasady byli oni oceniani „na poziomie oczekiwań”. Jedynie dwóch pracowników miało ocenę wyższą.

Natomiast jedna osoba – L. R. została oceniona na poziomie poniżej oczekiwań. Do dnia 31 maja 2017 r. wszystkim dotychczasowym pracownikom (...) Urzędu Skarbowego w K., za wyjątkiem L. R. i powoda, zaproponowano nowe warunki zatrudnienia. Wśród pracowników, którym złożono propozycję, było 3 pracowników objętych ochroną przedemerytalną. Ochroną przedemerytalną był objęty również powód. Nie otrzymał on pozytywnych rekomendacji od ówczesnego Naczelnika (...) Urzędu Skarbowego w K.– R. B. co do kontynuowania zatrudnienia. Przesłanką tego była okoliczność, iż wobec powoda było prowadzone postępowanie dyscyplinarne, w którym zostało wydane nieprawomocne orzeczenie przez Komisję Dyscyplinarną dla Izby Skarbowej w P. oraz urzędów skarbowych województwa (...). Zdaniem Naczelnika, nie doszło do prawomocnego zakończenia postępowania, albowiem powód wykorzystał lukę w prawie, przedkładając „komisji lekarskiej” (Sądowi chodziło zapewne o komisję dyscyplinarną) zwolnienia stwierdzające jego niezdolność do pracy z powodu choroby. Komisja musiała zaś uznawać tę niezdolność do pracy jako przyczynę usprawiedliwiającą nieobecność powoda, skutkującą odwołaniem rozprawy, gdyż przepisy postępowania administracyjnego nie nakładają na obwinionego obowiązku usprawiedliwiania swojej nieobecności zaświadczeniem lekarskim wystawionym przez lekarza sądowego. Powód był jedynym pracownikiem (...) Urzędu Skarbowego w K., wobec którego było prowadzone postępowanie dyscyplinarne. Na miejsce powoda, którego stosunek pracy wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 r., nie został zatrudniony żaden inny pracownik.

Sąd pierwszej instancji stwierdził też, że w swoich ustaleniach faktycznych pominął dowód z przesłuchania powoda, albowiem nie wniósł on niczego nowego do sprawy, a w części został uznany za niewiarygodny. Dotyczyło to w szczególności twierdzeń powoda mających na celu wyjaśnienie różnicy między godziną zakupu biletu a godziną powrotu wskazaną w rozliczeniu kosztów podróży służbowej.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy przypomniał, że w sprawie tej doszło do wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 165 ust. 7 i art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz. 1948

ze zm., dalej jako ustawa wprowadzająca KAS), przy zastosowaniu art. 63 k.p. Sąd pierwszej instancji podkreślił w związku z tym, że dotychczas Sąd Najwyższy nie dokonał żadnej innej wykładni instytucji wygaśnięcia stosunku pracy unormowanej pozakodeksowo, jak w przedmiotowej sprawie. Dlatego nie było trafne, aby w rozważanym stanie prawnym stosować przez analogię przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę. Wystarczające było badanie niezaproponowania powodowi nowych warunków zatrudnienia w kontekście zgodności tej czynności zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Dla Sądu Rejonowego nie ulegało przy tym wątpliwości, że powód - nawet jeżeli w formie pisemnej nie otrzymał uzasadnienia decyzji pracodawcy w tym zakresie - zapewne zdawał sobie sprawę, a co najmniej powinien sobie zdawać sprawę, że przyczyną braku propozycji było wszczęte przeciwko niemu postępowanie dyscyplinarne, w którym zostało wydane nieprawomocne orzeczenie o wydaleniu z pracy w urzędzie. W związku z tym Sąd pierwszej instancji mógł sobie pozwolić na wniosek wywiedziony z dokumentacji zgromadzonej w aktach postępowania dyscyplinarnego, że przesłanką niezaproponowania powodowi nowych warunków zatrudnienia było jego rażąco naganne zachowanie, w sposób ciężki naruszające podstawowe obowiązki pracownicze. Tak należało bowiem ocenić przedkładanie przez powoda biletów z uciętą godziną ich zakupu i wskazaniem godziny powrotu na rachunku kosztów podróży absolutnie nieadekwatnej do czasu potrzebnego na przebycie danej drogi publicznymi środkami transportu.

Sąd Rejonowy zaznaczył równocześnie, że w wyniku tych działań powód uzyskiwał nienależne mu diety oraz wykazywał pracodawcy, że wykonywał swoje obowiązki poza siedzibą pozwanej przez co najmniej 8 godzin. Tymczasem był on starszym komisarzem skarbowym, wykonującym kontrolę podatników i z racji władztwa nad obywatelem, jakie przekazało mu państwo, w tym zakresie winien być wręcz osobą „krystalicznie” uczciwą i cechować się nienaganną opinią. W sytuacji, której powód nie podlegałby w 2009 r. ustawie z dnia 21 listopada 2018 r. o służbie cywilnej, zapewne zostałaby z nim rozwiązana umowa o pracę w trybie art. 52 k.p. i nie chroniłby go art. 39 k.p., nawet gdyby był już wówczas w wieku przedemerytalnym. Dlatego też Sąd pierwszej instancji nie miał wątpliwości, że - wbrew pierwotnym twierdzeniom powoda - niezaproponowanie mu nowych

warunków zatrudnienia nie stanowiło przejawu dyskryminacji z uwagi na wiek, o której mowa w art. 18^{3b} k.p. w związku z art. 18^{3a} k.p. Podobnie nie stanowiło naruszenia zasady równego traktowania pracowników opisanej w art. 11² k.p. Powód odmiennie wypełniał swoje obowiązki służbowe niż pozostali pracownicy (...) Urzędu Skarbowego w K., skoro był jedynym pracownikiem, wobec którego wszczęto dwa postępowania dyscyplinarne - w tym jedno zakończone prawomocnym orzeczeniem o nałożeniu kary nagany z ostrzeżeniem. W drugim natomiast w pełni zasadnie zarzucono powodowi naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 23 maja 2019 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności odniósł się do apelacyjnego zarzutu nieważności postępowania z powodu pozbawienia strony możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.), stwierdzając, że pozbawienie strony możliwości obrony jej praw, o którym mowa w art. 379 pkt 5 k.p.c., polega na tym, że strona, na skutek wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, nie mogła brać udziału i nie brała udziału w postępowaniu lub w jego istotnej części, jeżeli skutki tych wadliwości nie mogły być usunięte na następnych rozprawach, przed wydaniem w danej instancji wyroku. Ocena zaistnienia takiej sytuacji procesowej powinna być dokonywana w kontekście konkretnych okoliczności. Chodzi jednak tylko o wypadki rzeczywistego pozbawienia możliwości obrony, którego skutkiem było niedziałanie strony w postępowaniu. Zdaniem Sądu drugiej instancji, powód nie był jednak w niniejszej sprawie pozbawiony możliwości obrony swoich praw, gdyż brał czynny udział w postępowaniu, będąc reprezentowanym przez fachowego pełnomocnika. Sąd pierwszej instancji badał jedynie okoliczności z punktu widzenia przyczyn nieprzedstawienia powodowi pisemnej propozycji nowych warunków zatrudnienia albo pełnienia służby. Nie przeprowadzał zaś quasi postępowania dyscyplinarnego, a w postępowaniu sądowym mógł się odnieść do faktów z postępowań dyscyplinarnych, skoro jednym z kryteriów nieprzedstawienia propozycji nowych warunków zatrudnienia był przebieg dotychczasowej pracy powoda, a więc również

prowadzenie w okresie tego zatrudnienia przeciwko powodowi postępowań dyscyplinarnych i fakty związane z tymi postępowaniami.

Sąd Okręgowy przyznał przy tym, że miał rację powód, podnosząc, że przepisy o postępowaniu dowodowym nie przewidują dowodu z akt sądowych czy z akt postępowania dyscyplinarnego. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie był tylko materiałem faktycznym. Chcąc z niego skorzystać, Sąd orzekający powinien uczynić go przedmiotem postępowania dowodowego, a więc ujawnić poszczególne dokumenty, które mogły mieć znaczenie dla wyniku sprawy. Niewłaściwy jest natomiast dowód z akt innej sprawy bez podania poszczególnych dokumentów. Nie ulegało więc wątpliwości, iż Sąd Rejonowy, dopuszczając dowód z akt postępowania dyscyplinarnego, dopuścił się naruszenia przepisów o postępowaniu dowodowym, ale to naruszenie nie miało zasadniczo wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, tym bardziej, że strona powodowa miała możliwość ustosunkowania się do dokumentów znajdujących się w aktach dyscyplinarnych i ich treści.

Sąd pierwszej instancji, wydając wyrok, badał przyczyny nieprzedstawienia powodowi nowych warunków zatrudnienia w kontekście posiadanych przez niego kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy oraz miejsca zamieszkania, jak stanowi art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej KAS, biorąc pod uwagę, czy niezapropozowanie powodowi nowych warunków zatrudnienia nie ma charakteru dyskryminującego i czy było zgodne z zasadami współżycia społecznego, to znaczy, czy z obiektywnych i uzasadnionych przyczyn nie zaproponowano powodowi nowych warunków zatrudnienia, a w żaden sposób nie prowadził, jak podniósł powód w apelacji, quasi postępowania dyscyplinarnego. Sąd Rejonowy odniósł się jedynie do postępowania dyscyplinarnego w aspekcie przebiegu dotychczasowej pracy powoda, który miał znaczenie w odniesieniu do przedstawienia bądź nieprzedstawienia powodowi nowych warunków zatrudnienia. W żaden sposób nie przesądził natomiast o zasadności zarzutów dyscyplinarnych.

Co do naruszenia zasady [domniemania] niewinności wyrażonej w art. 42 ust. 3 Konstytucji RP Sąd drugiej instancji stwierdził z kolei, że znajduje ona zastosowanie wyłącznie na gruncie postępowania karnego i na poziomie konstytucyjnym ma ściśle karnoprawny wymiar. Nie można zatem wskazanej normy

konstytucyjnej odnieść do postępowania w niniejszej sprawie, gdzie była rozstrzygana kwestia nieprzedstawienia powodowi nowych warunków zatrudnienia. Odnośnie do zatarcia bądź przedawnienia karalności Sąd Okręgowy stwierdził zaś, że zatarciu ulega kara porządkowa, a nie fakty, które leżały u podstaw jej zastosowania. Samo zdarzenie, które było podstawą zastosowania kary porządkowej, nie ulega zatem zatarciu i nadal ma znaczenie, jeżeli nie jest obojętne dla zastosowania innych norm (przepisów) prawa. Dlatego Sąd pierwszej instancji mógł powoływać się w toku postępowania na fakty wynikające z zachowania, które były podstawą postępowań dyscyplinarnych, w ramach oceny, czy pozwana powinna przedstawić powodowi nowe warunki zatrudnienia w kontekście przebiegu jego dotychczasowej pracy. Jeśli natomiast chodzi o dowód z przesłuchania w charakterze strony, to dowód ten jest dowodem posiłkowym, dopuszczalnym tylko wtedy, gdy nie można istotnych dla sprawy okoliczności wyjaśnić innymi dowodami, a w szczególności dowodami z dokumentów i zeznaniami świadków. Tak więc przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd Rejonowy mógł nie uwzględnić dowodu z przesłuchania powoda w charakterze strony w aspekcie zakupu biletów, godziny ich zakupu, miejsca ich zakupu, godziny powrotu i rozliczenia kosztów podróży, skoro ten aspekt został wyjaśniony dowodami z dokumentów znajdujących się w aktach dyscyplinarnych powoda.

Sąd Okręgowy przypomniał ponadto, że ustawa wprowadzająca KAS weszła w życie w dniu 1 marca 2017 r. Zgodnie z art. 165 ust. 7 tej ustawy „Dyrektor Krajowej Informacji skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz Dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 roku, pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania”. Natomiast zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy, „jeżeli pracownik pełniący służbę w jednostkach KAS, nie otrzyma do dnia 31 maja 2017 r. propozycji pracy, to jego stosunek wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017 r.”. Z kolei w myśl art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń

stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz przepisach szczególnych (art. 63 k.p.). Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudnienia pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Taka odmowa powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, a pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Sąd pracy musi mieć możliwość zbadania, na przykład, czy niezaproponowanie niektórym z pracowników warunków zatrudnienia na przyszłość nie miało charakteru dyskryminacyjnego (art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} i 18^{3h} k.p.), ponieważ jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, także dyskryminujący pracownika wybór go do niezaproponowania mu warunków zatrudnienia na dalszy okres, byłaby niedopuszczalna, czy wreszcie była zgodna z zasadami współżycia społecznego, tzn. z obiektywnych, uzasadnionych przyczyn nie zaproponowano powodowi nowych warunków zatrudnienia.

Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował stanowisko Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym brak złożenia propozycji pracy powodowi nie naruszał zasad współżycia społecznego, ani nie stanowił nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Wygaśnięcie umowy o pracę, tak jak wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy, powoduje jego ustanie. W odróżnieniu jednak od pozostałych form zakończenia zatrudnienia wygaśnięcie umowy o pracę następuje z mocy prawa w razie zaistnienia określonych zdarzeń, z którymi przepisy prawa wiążą skutek w postaci ustania stosunku pracy. Sąd Okręgowy podkreślił w związku z tym, że ustawa wprowadzająca nie obligowała dyrektorów izb administracji skarbowej do pisemnego informowania podległych pracowników o tym, że nie zostanie im przedstawiona propozycja określająca nowe warunki zatrudnienia oraz do podawania przyczyny braku złożenia propozycji dalszego zatrudnienia.

Sąd Okręgowy uznał też, że przepisy ustawy wprowadzającej pozostawiły do wyłącznej kompetencji poszczególnych izb administracji służbowej, którzy odpowiadali za zapewnienie obsady kadrowej podległych jednostek gwarantującej ich prawidłowe funkcjonowanie, podjęcie decyzji, czy i którym pracownikom

przedstawiać oni propozycję dalszego zatrudnienia. Tym samym decyzja o braku propozycji w zakresie nowych warunków zatrudnienia była autonomiczną decyzją pracodawcy, który postępował w granicach prawa. Jednocześnie nie doszło do naruszenia obowiązujących norm prawnych, skoro przepisy ustawy wprowadzającej nie ustanowiły obowiązku przedstawienia propozycji co do dalszego zatrudnienia wszystkim pracownikom ani wykazania obiektywnych przesłanek uzasadniających taką decyzję.

Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy. Nie ulegało zaś wątpliwości, iż działanie pozwanej nie naruszało żadnych norm i zasad współżycia społecznego oraz było realizowane w granicach prawa. Sąd pierwszej instancji słusznie podniósł, że powód musiał sobie zdawać sprawę, iż przyczyną braku propozycji nowych warunków zatrudnienia albo pełnienia służby było wszczęte postępowanie dyscyplinarne i postawione tam powodowi zarzuty. Wprawdzie nastąpiło przedawnienie karalności zarzuczonego powodowi czynu, ale sam fakt tego postępowania i fakt, iż do przedawnienia karalności doszło w okolicznościach takich, że powód, po nieprawomocnym wymierzeniu kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy przez Komisję Dyscyplinarną dla Izby Skarbowej w P., nie stawiał się w okresie od dnia 15 stycznia 2011 r. do dnia 28 lutego 2018 r. na kolejne terminy rozpraw przed Wyższą Komisję Dyscyplinarną Służby Cywilnej, mogły być przyczyną nieprzedstawienia mu nowych warunków zatrudnienia lub pełnienia służby. Zastosowanie art. 8 k.p. mogło nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wykazaniu wyjątkowych okoliczności, a zastosowania art. 8 k.p. może tylko żądać tylko ten, kto postępuje nienagannie. O takim nienagannym postępowaniu powoda nie można było natomiast mówić.

W odniesieniu do powoda nie doszło również do naruszenia zasady równego traktowania, o której mowa w art. 11² k.p., w związku z pozostawieniem go bez pracy i faktem potraktowania gorzej niż pozostałych pracowników (...) Urzędu Skarbowego w K.. Nie doszło też do dyskryminacji powoda z uwagi na jego wiek w aspekcie naruszenia przez pozwanego art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p. w związku z art. 39 k.p. Jak słusznie przyjął bowiem Sąd pierwszej instancji, powód był jedynym

pracownikiem (...) Urzędu Skarbowego w K., w stosunku do której wszczęto dwa postępowania dyscyplinarne, przy czym jedno zakończyło się prawomocnym orzeczeniem o nałożeniu kary nagany z ostrzeżeniem, a w drugim zarzucono mu naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej, gdyż przedkładał on z obciętą lub zamazaną godziną zakupu biletu i wpisywał nieprawdziwe dane w rozliczeniu kosztów podróży służbowej, co skutkowało wypłatą diety, czy też wprowadzeniem w błąd pracodawcy co do liczby godzin świadczenia pracy. Te okoliczności wpłynęły na fakt, że pracodawca nie przedstawił powodowi nowych warunków zatrudnienia, co spowodowało, iż jego stosunek pracy wygaś. Do dnia 31 maja 2017 r. zaproponowano nowe warunki zatrudnienia wszystkim dotychczasowym pracownikom (...) Urzędu Skarbowego w K., za wyjątkiem powoda i L. R.. W takiej sytuacji jak był powód nie był zaś żaden pracownik tego urzędu. Trudno było więc w tej sytuacji uznać zarzut apelacyjny, że powód został potraktowany gorzej niż inni pracownicy (...) Urzędu Skarbowego w K. i doszło do jego dyskryminacji ze względu na wiek, o której mowa w art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p., czy doszło do złamania zasady równego traktowania pracownika, o której mowa w art. 11² k.p.

Powód J. Ż. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 23 maja 2019 r., zaskarżając ten wyrok w części, tj. w zakresie jego punktu I oraz zarzucając mu:

I. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, to jest:

1) art. 42 ust. 3 w związku z art. 87 ust. 1 Konstytucji RP, przez jego niewłaściwe (nieuprawnione) niezastosowanie w następstwie uznania, że przepis ten ma ściśle karnoprawny wymiar i nie znajduje zastosowania w sprawie o przywrócenie pracownika do pracy w kontekście prowadzonego w przeszłości wobec pracownika prawomocnie niezakończzonego postępowania dyscyplinarnego;

2) art. 42 ust. 3 Konstytucji RP w związku z art. 113 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w związku z § 25 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2009 r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej, przez niewłaściwe (nieuprawnione) zastosowanie w następstwie błędnego przyjęcia przez Sąd drugiej

instancji, że sam fakt prowadzenia postępowania dyscyplinarnego względem powoda może stanowić wystarczającą podstawę do podjęcia decyzji o niezaproponowaniu dalszego zatrudnienia w strukturach Krajowej Administracji Skarbowej w rozumieniu art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej w sytuacji, gdy:

a. przedmiotowe postępowanie dyscyplinarne prowadzone przeciwko powodowi nigdy nie zostało zakończone prawomocnie, a tym samym zarzucane powodowi przewinienie nigdy nie zostało potwierdzone prawomocnym rozstrzygnięciem dyscyplinarnym,

b. przedmiotowe postępowanie dyscyplinarne prowadzone przeciwko powodowi powinno było zostać obligatoryjnie umorzone po dniu 21 maja 2013 r., albowiem karalność zarzucanego powodowi czynu uległa przedawnieniu zgodnie z art. 113 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej;

3) art. 95 ust. 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, przez jego niewłaściwe (nieuprawnione) zastosowanie w następstwie błędnego przyjęcia przez Sąd drugiej instancji, że ukaranie dyscyplinarne pracownika, które uległo zatarciu, może być powoływane jako powód wygaszenia stosunku pracy w świetle art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej KAS;

4) art. 24 oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, przez ich niewłaściwe (nieuprawnione) niezastosowanie w sytuacji, w której Sąd w wyroku zaniechał rozważań co do wymienionych przepisów rangi konstytucyjnej, mimo że stanowiły one jeden z zarzutów apelacyjnych. Tymczasem Sąd odnotował podniesienie przez powoda tego zarzutu w apelacji. Dotyczył on niedopuszczalnego potraktowania powoda przez pozwaną, albowiem pozwana arbitralnie zastosowała przepisy prawa w znowelizowanym brzmieniu, w szczególności art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ustawy wprowadzającej KAS;

6) art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe (nieuprawnione) niezastosowanie przez Sąd w zakresie, w jakim Sąd ten w wyroku przyjął, że w „pełni aprobuje” stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż brak złożenia powodowi propozycji pracy nie narusza art. 8 k.p.;

7) art. 11² k.p. w związku z art. 471 k.c., przez jego niewłaściwe (nieuprawnione) niezastosowanie i wadliwą ocenę, że powód był w pracy

traktowany na równi z pozostałymi pracownikami pozwanej. Błędnie ustala Sąd, że to okoliczności dwóch postępowań dyscyplinarnych zaważyły na nieprzedstawieniu powodowi propozycji zatrudnienia;

8) art. 113 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, chociaż w stosunku do przedawnienia czynów dyscyplinarnych pracowników Krajowej Administracji Skarbowej znajdują zastosowanie nie ogólne reguły Kodeksu pracy, a szczegółowe regulacje. Tym samym stanowisko Sądu, gdzie stosuje ten przepis przez analogię, jest nieuprawnione;

9) art. 56 k.p. w związku z art. 67 w związku z art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej KAS, przez jego nieuprawnione (niewłaściwe) niezastosowanie i zaniechanie przyznania powodowi odszkodowania;

10) art. 11² k.p. w związku z art. 471 k.c., przez jego niewłaściwe (nieuprawnione) niezastosowanie i zaniechanie dokonania dokładnych ustaleń co do odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w związku z pozostawieniem powoda bez pracy.

II. naruszenie przepisów postępowania, to jest:

1) art. 385 k.p.c., przez oddalenie apelacji powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji jako bezzasadnej;

2) art. 232 k.p.c., albowiem Sąd, prowadząc postępowanie w systemie apelacji pełnej, badając pochodzenie, treść i zniszczenie dokumentów prywatnych (biletów komunikacji miejskiej) powinien był z urzędu dopuścić dowód z opinii biegłego;

3) art. 227 k.p.c. w związku z art. 243 k.p.c. w związku z art. 244 § 1 k.p.c.. przez niewłaściwe uznanie, że dopuszczenie przez Sąd pierwszej instancji dowodu z „akt postępowania dyscyplinarnego” nie miało zasadniczo wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, gdy był to *de facto* jedyny dowód na okoliczności związane z postępowaniem dyscyplinarnym, wobec „pominięcia” dowodu z przesłuchania powoda przez Sąd;

4) art. 3 k.p.c. w związku z art. 299 k.p.c., przez bezzasadne uznanie, że skoro dowód z „przesłuchania w charakterze strony jest dowodem posiłkowym”, to „Sąd mógł nie uwzględnić dowodu z przesłuchania strony w aspekcie zakupu biletów”

5) z ostrożności procesowej, na wypadek uznania przez Sąd Najwyższy, że nie zachodzi nieważność postępowania przed Sądem, skarżący zgłosił zarzut naruszenia art. 379 pkt 5 k.p.c., albowiem Sąd zaniechał w wyroku rozważenia przesłanek pozbawienia powoda możliwości obrony jego praw.

W tym zakresie skarżący odwołał się do uzasadnienia zarzutu nieważności postępowania jako przesłanki przedsądu, w którym podniósł, że przesłanka ta występuje, gdyż:

1) Sąd zaniechał w wyroku zbadania wszystkich zarzutów stawianych przez powoda w kontekście nieważności postępowania. Tymczasem Sąd stwierdził jedynie, że powód nie był pozbawiony możliwości obrony swych praw, gdyż brał czynny udział w postępowaniu w asyście pełnomocnika, co nie miało związku z opisem zarzutu, przedstawionym przez powoda w apelacji. Sąd ustalił, że powód oparł zarzut nieważności na czterech okolicznościach, przemawiających za pozbawieniem go możliwości obrony swych praw. Powód wskazywał, że „(1) Sąd, jako sąd cywilny, nie jest w ogóle uprawniony do prowadzenia quasi-postępowania dyscyplinarnego, a gdyby nawet uznać przeciwnie, to należałoby prowadzić postępowanie w tym zakresie z zagwarantowaniem stronie tych praw, które przysługują jej w procesie karnym (dyscyplinarnym), (2) Sąd pierwszej instancji nie powinien być w ogóle odwoływać się do postępowania dyscyplinarnego, a badać jedynie okoliczności podniesione przez powoda i pozwanego w pismach procesowych i dlatego w zakresie - w jakim Sąd ten to uczynił, pozbawił powoda możliwości obrony jego praw, (3) Sąd uniemożliwił powodowi obronę przed zarzutami dyscyplinarnymi w niniejszym postępowaniu i również w tym zakresie pozbawił powoda możliwości obrony jego praw, (4) Sąd zaniechał uwzględnienia zeznań powoda co do okoliczności objętych postępowaniem dyscyplinarnym, odwołując się do nieznanej procedurze instytucji pominięcia (z takich jak wskazane w wyroku względów), był to jedyny środek obrony przed zarzutami dyscyplinarnymi w niniejszym sporze, co doprowadziło do pozbawienia powoda możliwości obrony swych praw”. Wyrok nie zawiera jakiegokolwiek odniesienia się przez Sąd do tak sformułowanego zarzutu.

2) niezależnie od zaniechania zajęcia przez Sąd stanowiska merytorycznego co do wady orzeczenia pierwszej instancji, polegającej na „pominięciu zeznań

powoda”, zdaniem skarżącego, powód był pozbawiony możliwości obrony swych praw ze względu na sekwencję czasową. Sąd pierwszej instancji zwrócił się do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej o nadesłanie akt postępowania dyscyplinarnego w dniu 16 sierpnia 2019 r. (nadano 17 sierpnia). Przesyłkę odebrano 22 sierpnia 2019 r. Należy stwierdzić, że z elektronicznych akt postępowania nie wynika, kiedy akta wpłynęły do sądu pierwszej instancji. Sąd pierwszej instancji dopuścił natomiast nieznaną ustawie dowód „z akt postępowania dyscyplinarnego” na rozprawie 29 listopada 2019 r. Na tym samym terminie Sąd przeprowadził też jedyny dowód na „obronę” powoda, tj. dowód z jego przesłuchania (który zresztą Sąd „pominął”). Był to ostatni termin rozprawy w pierwszej instancji. Zdaniem skarżącego, wbrew twierdzeniu Sądu, powód nie miał realnej możliwości ustosunkowania się do dokumentów i ich treści, a więc został pozbawiony prawa do obrony, co przesądzało orzeczywistym niezbadaniu przez Sąd nieważności postępowania i powieleniu w wyroku błędu Sądu pierwszej instancji w tym zakresie.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania, a na wypadek uznania przez Sąd Najwyższy, że zachodzą okoliczności do zastosowania art. 398¹⁶ k.p.c., wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez przywrócenie skarżącego do pracy i przedstawienie mu nowych warunków zatrudnienia, ewentualnie o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 50.000 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, kwoty 42.000 zł stanowiącej sumę wynagrodzenia skarżącego za okres jednego roku oraz kwoty 8.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Najdalej idącym zarzutem podniesionym w tej skardze jest zarzut nieważności postępowania, o której mowa w art. 379 pkt 5 k.p.c. W tym zakresie

Sąd Najwyższy pragnie więc przypomnieć, że w jego orzecznictwie dominuje, w pełni aprobowany przez obecny skład, pogląd, zgodnie z którym zakres kontroli dokonywanej w postępowaniu kasacyjnym co do zasady obejmuje tylko postępowanie przed sądem drugiej instancji, co wynika już choćby z regulacji art. 398¹ § 1 k.p.c., zgodnie z którym skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia od prawomocnych orzeczeń wydanych przez sąd drugiej instancji oraz art. 398¹³ § 1 *in fine* k.p.c., który nakłada wprawdzie na Sąd Najwyższy obowiązek wzięcia z urzędu pod rozagę w granicach zaskarżenia nieważności postępowania, ale również odnoszonej do postępowania przed sądem drugiej instancji. Sąd Najwyższy może natomiast uwzględnić nieważność postępowania przed sądem pierwszej instancji tylko pośrednio, to jest w ramach rozpoznawania zarzutu naruszenia art. 386 § 2 k.p.c., pod warunkiem, że naruszenie to miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2016 r., II CSK 447/15, LEX nr 2023849). Takiego zarzutu skarżący nie formułuje jednak w podstawach zaskarżenia, podnosi w nich bowiem jedynie zarzut naruszenia art. 379 pkt 5 k.p.c., odwołując się w kontekście opisu tego naruszenia do argumentacji przytoczonej we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, w którym kwestionuje sposób postępowania przed Sądem pierwszej instancji i nieodniesienie się przez Sąd drugiej instancji do sformułowanych w tym zakresie zarzutów apelacyjnych. W istocie skarżący nie zarzuca więc nieważności postępowania apelacyjnego, zakończonego zaskarżonym wyrokiem, ale wyłącznie nieuwzględnienie takiego zarzutu (dotyczącego postępowania pierwszoinstancyjnego) przez Sąd Okręgowy. Jednakże, co już wcześniej zostało podniesione, nie powołuje art. 386 § 2 k.p.c. (ani nawet art. 378 § 1 k.p.c.), lecz jedynie art. 379 pkt 5 k.p.c., co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu dokonanie kontroli kasacyjnej, skoro z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. rozpoznaje on skargę kasacyjną jedynie w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, co oznacza, że jest władny dokonywać oceny tylko tych zarzutów, które zostały sformułowane przez skarżącego i nie może uwzględniać naruszenia innych przepisów, a zwłaszcza nie może zastąpić skarżącego w wyborze przepisów, które mogły być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2021 r., III USKP 46/21, LEX nr 3229500).

Niezależnie od powyższych stwierdzeń należy zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że nieważność postępowania w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. zachodzi wówczas, gdy strona procesu, wbrew swej woli, zostaje faktycznie pozbawiona możliwości działania (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 1961 r., III CR 953/60, LEX nr 1633604; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 stycznia 1999 r., II PR 371/65, OSNCP 1966 nr 10, poz. 172; z dnia 27 maja 1999 r., II CKN 318/98, LEX nr 319621). Jest tak, gdy w wyniku wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, strona nie mogła - wbrew swej woli - brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 1974 r., II CR 155/74, OSPiKA 1975 z. 3, poz. 66; z dnia 6 marca 1998 r., III CKN 34/98, LEX nr 36068; z dnia 10 maja 2000 r., III CKN 416/98, OSNC 2000 nr 12, poz. 220; z dnia 10 lipca 2002 r., II CKN 822/00; LEX nr 55519; z dnia 28 listopada 2002 r., II CKN 399/01, LEX nr 196607; z dnia 22 maja 2014 r., IV CSK 545/13, LEX nr 1483413; z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 260/15, LEX nr 2200600). Przyczyną nieważności postępowania opisanej w art. 379 pkt 5 k.p.c. nie mogą być natomiast ewentualne wadliwości w postępowaniu dowodowym ani w ustalaniu stanu faktycznego (por. zwłaszcza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lipca 2013 r., I UK 35/13, LEX nr 1555194 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2013 r., II PK 168/13, LEX nr 1618648 oraz powołane tam orzecznictwo). Znaczy to tyle, że nieważność postępowania występuje wtedy, gdy strona postępowania wbrew swej woli zostanie faktycznie pozbawiona możliwości działania w postępowaniu lub jego istotnej części. Stwierdzenie, czy taki stan nastąpił, wymaga zatem rozważenia, czy w konkretnej sprawie nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, czy uchybienie to miało wpływ na możliwość działania strony oraz, czy pomimo zaistnienia tych dwóch przesłanek strona mogła bronić swoich praw. Tylko przy kumulatywnym spełnieniu tych wszystkich przesłanek można mówić o skutkującym nieważnością postępowania pozbawieniu strony możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Dlatego nie każde naruszenie przepisów proceduralnych może być w ten sposób traktowane (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 2014 r.,

I PK 316/13, LEX nr 1511811; z dnia 1 marca 2018 r., III PK 19/17, LEX nr 2496285 z dnia 8 stycznia 2020 r., II UK 199/18, LEX nr 3220794).

Odnosząc te zapatrywania do okoliczności niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy stwierdza, że wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego Sąd drugiej instancji, co jednoznacznie wynika z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, wypowiedział się co do wytkniętej w apelacji nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Wypowiedział się także w zakresie podniesionych w apelacji skarżącego zarzutów naruszenia przez Sąd pierwszej instancji pozostałych przepisów postępowania. Nieuwzględnienie (niepodzielenie) tych zarzutów nie może być zaś rozpatrywane w aspekcie nieważności postępowania, o której mowa w art. 379 pkt 5 k.p.c., rozumianej w taki sposób, jak wyżej zostało wyjaśnione.

Zdaniem Sądu Najwyższego, nie są również uzasadnione kasacyjne zarzuty naruszenia przez Sąd Okręgowy: art. 385 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 227 k.p.c. w związku z art. 243¹ k.p.c. i art. 244 § 1 k.p.c. oraz art. 3 k.p.c. w związku z art. 299 k.p.c.

Co do pierwszego z nich Sąd Najwyższy zauważa, że art. 385 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. O jego naruszeniu mogłaby być zatem mowa jedynie wtedy, gdyby Sąd drugiej instancji stwierdził, że apelacja jest niezasadna, ale ją uwzględnił, czego skarżący przecież nie zarzuca. Natomiast sąd drugiej instancji nie narusza art. 385 k.p.c., jeżeli nie uwzględni apelacji na podstawie oceny, że jest ona bezzasadna, niezależnie od twierdzenia strony, iż była uzasadniona (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).

Odnosząc się z kolei do pozostałych zarzutów procesowych, Sąd Najwyższy stwierdza przede wszystkim, że są one wadliwie skonstruowane. W myśl art. 398¹ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna jest bowiem środkiem zaskarżenia przysługującym od prawomocnych orzeczeń sądu drugiej instancji. Tymczasem wszystkie powołane przez skarżącego przepisy dotyczą postępowania przed sądem pierwszej instancji. Dlatego też prawidłowe ich powołanie w podstawie zaskarżenia wymaga

równoczesnego powołania wraz z nimi przepisu (przepisów) regulujących postępowanie apelacyjne (np. art. 391 § 1 k.p.c.), czego skarżący jednak nie czyni.

Gdyby jednak rozważać naruszenie przez Sąd drugiej instancji powołanych przez skarżącego przepisów postępowania, to w odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 232 k.p.c., z tym że stosowanego w postępowaniu apelacyjnym w związku z art. 391 § 1 k.p.c., należałoby stwierdzić, że takie naruszenie musiałoby zostać oparte na wcześniejszym uznaniu, że Sąd ten miał obowiązek przeprowadzić stosowne postępowanie dowodowe z urzędu. Tymczasem również do postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w zakresie postępowania dowodowego ma zastosowanie - bez żadnych ograniczeń - reguła wynikająca z art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. I w takim postępowaniu obowiązuje więc zasada kontradyktoryjności oraz dowodzenia swoich twierdzeń przez stronę. Nie zwalnia to zatem osoby występującej z powództwem w sprawie z zakresu prawa pracy od udowodnienia przed sądem podstawy faktycznej roszczenia, zgodnie zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z art. 6 k.c. Przewidziane art. 232 zdanie drugie k.p.c. uprawnienie sądu dopuszczenia dowodu niewskazanego przez strony, a tego dotyczy omawiany zarzut kasacyjny, ma natomiast charakter wyjątkowy, co oznacza, że nieprzeprowadzenie tego dowodu przez Sąd z urzędu tylko w szczególnym wypadku może stanowić uzasadnioną podstawę kasacyjną (por. pośród wielu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1998 r., II CKN 656/97, OSNC 1998 nr 12, poz. 208). Działanie sądu z urzędu może bowiem prowadzić do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron. Dlatego należy przyjąć, że sąd może dopuścić dowód z urzędu wyjątkowo, gdy zachodzi potrzeba ochrony szczególnego interesu publicznego (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2019 r., I UK 256/18, LEX nr 2685595). Jak wyjaśnił zaś Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 2011 r., II UK 339/10 (LEX nr 898704 i powołane tam orzecznictwo), do naruszenia art. 232 zdanie drugie k.p.c. może dojść wówczas, gdy nie przeprowadza się dowodu z urzędu, mimo że jest to niezbędne dla miarodajnej oceny zasadności wytoczonego powództwa, a pominięcie tego dowodu może mieć istotny wpływ na wynik postępowania, gdyż w następstwie tego zaniechania nie

zostały wyjaśnione wszystkie okoliczności sporne, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.). Taka sytuacja w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy jednak nie zachodzi, gdyż Sądy obu instancji dokonały samodzielnej oceny dokumentów załączonych do akt postępowania dyscyplinarnego, uznając je za w pełni miarodajne dla dokonania ustaleń faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, które – co wymaga podkreślenia – są wiążące dla Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 243¹ k.p.c. i art. 244 § 1 k.p.c. Abstrahując od tego, że regulacje tych przepisów nie korespondują opisem ich naruszenia, które zdaniem skarżącego miało przecież polegać na wewnętrznej sprzeczności oceny dotyczącej skutków poprzestania przez Sąd pierwszej instancji na przeprowadzeniu „dowodu z akt”, a nie z konkretnych dokumentów znajdujących się w tych aktach, gdyż kwestię tę reguluje – niepowołany w podstawach zaskarżenia – art. 236 § 1 k.p.c., trzeba bowiem stanowczo stwierdzić, że choć Sąd pierwszej instancji faktycznie nie określił w postanowieniu dowodowym konkretnych dokumentów, z których będzie przeprowadzał dowód (co zostało mu wytknięte), to jednak bardzo szczegółowo ocenił te dokumenty. Uczynił to również Sąd drugiej instancji, a przyznając skarżącemu rację, jeśli chodzi o wadliwość wspomnianego postanowienia, trafnie uznał, że uchybienie to nie miało wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, skoro dowód z poszczególnych dokumentów został przeprowadzony, a skarżący mógł się odnieść do treści tych dokumentów, co zresztą uczynił, składając wyjaśnienia w charakterze strony postępowania. Sąd Rejonowy w odniesieniu do tego dowodu stwierdził co prawda, że „pomiął” go w ustaleniach faktycznych, jednakże ów zwrot należy oceniać w zestawieniu z dalszą częścią argumentacji tego Sądu, z której wynikało, że dowód z przesłuchania skarżącego „nie wniósł (...) niczego nowego do sprawy, a w części został uznany (...) za niewiarygodny”. Dotyczyło to twierdzeń skarżącego mających na celu wyjaśnienie różnicy pomiędzy godziną zakupu biletu a godziną powrotu wskazaną w rozliczeniu kosztów podróży służbowej. W istocie więc dowód ten nie został pominięty w taki sposób, jakby nie został w ogóle przeprowadzony, ale uznano go za nieprzydatny w ramach ustalanego stanu

faktycznego sprawy ze względu na jego niewiarygodność. Z kolei Sąd drugiej instancji zaaprobował przeprowadzoną przez Sąd pierwszej instancji ocenę dowodów z dokumentów załączonych do akt postępowania dyscyplinarnego oraz dokonane na jej podstawie ustalenia faktyczne, nie uwzględniając w tym zakresie dowodu z przesłuchania skarżącego, co nie może być uznane za naruszenie art. 299 k.p.c. Czym innym jest bowiem pominięcie przeprowadzonego w sprawie dowodu, a czym innym jego nieuwzględnienie wskutek uznania, że nie jest wiarygodny. Dlatego kasacyjny zarzut naruszenia tego przepisu (w związku z art. 3 k.p.c.) również jest bezzasadny.

Nie są uzasadnione także zarzuty sformułowane przez skarżącego w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia. W tym zakresie kluczowe znaczenie należy przypisać powołanemu w skardze art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej KAS. Przewidziana w tym przepisie 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. Płazek, Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS nr 2/2019, s. 22-27). Po raz pierwszy wykorzystano ją w art. 33 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, który ustanawiał wprawdzie regułę, że pracownicy terenowych organów administracji publicznej stopnia podstawowego stają się z dniem wejścia w życie tej ustawy (to jest w dniu 27 maja 1990 r.) pracownikami samorządowymi, jednakże stanowił również, że z końcem 1990 r. wygasną stosunki pracy tych pracowników, z którymi do końca września 1990 r. nie zostaną zawarte nowe stosunki pracy. Co istotne, przepis ten nie zawierał żadnych wskazówek co do tego, według jakich kryteriów należy podejmować decyzje o proponowaniu nowych stosunków i ich treści, nie wskazywał też żadnej drogi odwoławczej. Przewidywał natomiast, że stosunek pracy osoby, której nie zaproponowano dalszego zatrudnienia, mógł zostać rozwiązany przez pracodawcę za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, ewentualnie zaś w trybie przewidzianym w art. 41¹ k.p. Niemal tożsamą regulację zawierał art. 58 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, również wprowadzając konstrukcję wygaszania stosunków pracy w

dotychczasowych urzędach wojewódzkich, urzędach rejonowych i innych jednostkach działających przy dotychczasowych terenowych organach administracji państwowej. Pracownicy tych jednostek wprawdzie stawali się *ex lege* z dniem 1 stycznia 1999 r. pracownikami samorządowymi nowo powstałych urzędów i innych jednostek samorządu powiatowego i wojewódzkiego, ale już w dniu 30 czerwca 1999 r. ich stosunki pracy 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. 41¹ k.p. Tylko ta regulacja została zresztą oceniona przez Trybunał Konstytucyjny jako niezgodna z art. 12 i art. 32 Konstytucji RP oraz konwencją MOP dotyczącą wolności związkowej (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 marca 2000 r., K 1/99, Dz.U. z 2000 r. Nr 17, poz. 228). Następnie instytucja wygaszania stosunków pracy została przyjęta także w art. 209 ust. 1 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia, art. 160 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody, art. 164-166 ustawy z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz ocenach oddziaływania na środowisko, art. 2 ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji, art. 170 ust. 1 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. 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. 32 i art. 60 Konstytucji RP, gdyż przewidziane w nich „wygaśnięcie” ma charakter pozorny - stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy, a skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal, nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i

niedyskryminacji (por. H. Szewczyk, Podstawowe problemy reformy zatrudnienia korpusu służby cywilnej Krajowej Administracji Skarbowej, PiZS nr 4/2018, s. 19-26; A. Świątkowski, Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, Palestra nr 3/2018, s. 9 i przywoływany już St. Płażek, Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS nr 2/2019, s. 22-27), a także ze strony Rzecznika Praw Obywatelskich (por. J. Kuraś, RPO interweniuje w sprawie wygaśnięcia stosunków pracy urzędników, Rzeczpospolita z 26 lutego 2018 r.). Również stanowisko Trybunału Konstytucyjnego ulegało zmianie w tej sprawie. W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 Nr 6, poz. 54; zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 Nr 6, poz. 54) Trybunał nadal dopuścił wprowadzić „wygaszanie” urzędniczych stosunków pracy, jednakże tylko w sytuacjach „nadzwyczajnych”. Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno bowiem dokonywać się z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą, oraz z poszanowaniem gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2017 r., 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.

Również w odniesieniu do bardzo podobnie ukształtowanej instytucji wygaszania stosunków pracy przewidzianej w przepisach ustaw dotyczących „reform” agencji rolnych oraz administracji skarbowej wykształciła się już linia orzecznicza Sądu Najwyższego. W uchwale z dnia 23 stycznia 2019 r., III PZP 5/18 (OSNP 2019 nr 7, poz. 80) przesądzono zaś, iż art. 67 zdanie drugie k.p. znajduje zastosowanie, gdy wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej KAS prowadzi do naruszenia zasad współżycia społecznego, zakazu dyskryminacji lub zasady równego traktowania. Rozwijając tę myśl, Sąd Najwyższy w wyroku z 26 września 2019 r., III PK 126/18 (OSNP 2020 nr 8, poz. 79)

przyjął, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, przysługuje odszkodowanie, jeżeli niezłożenie mu propozycji zatrudnienia zostanie zakwalifikowane jako przejaw nierównego traktowania lub dyskryminacji (art. 67 w związku z art. 56 § 1 k.p.). W powołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy bardzo wyraźnie zwrócił też uwagę, na „niezbornosć konstrukcyjną wygaśnięcia umowy o pracę” przyjętego w przepisach wprowadzających ustawę o KOWR (zawierających unormowania analogiczne do przepisów wprowadzających ustawę o KAS). Owa „niezbornosć” jest konsekwencją bezmyślnego - z punktu widzenia utrwalonych instytucji prawa pracy - wykorzystywania znanych konstrukcji prawa pracy do realizacji zamierzeń ustawodawcy, mimo że konstrukcje te służą zupełnie innym celom. „Niezbornosć” ta, jak wyjaśniono w sprawie III PK 126/18, występuje wówczas, gdy z rozwiązania normatywnego przyjętego przez prawodawcę wynika, że stosunek pracy wygasa w przypadku podjęcia przez pracodawcę decyzji o niezaproprowaniu nowych warunków pracy i płacy pracownikowi. Zgodnie bowiem z istotą instytucji wygaśnięcia stosunku pracy jego ustanie w tym trybie następuje w wyniku zdarzeń niezależnych od woli stron stosunku pracy, a nie w wyniku decyzji pracodawcy o nieprzedłożeniu nowych warunków pracy i płacy konkretnemu pracownikowi. Wygaszanie stosunku pracy w wyniku takiej decyzji pracodawcy oznacza, że „wygaśnięcie” umowy o pracę na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o KOWR zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej. To z kolei uzasadnia zastosowanie przepisów przewidujących ochronę dla pracownika przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy w wyniku odpowiedniego zastosowania z art. 56 § 1 k.p. zgodnie z odesłaniem z art. 67 zdanie drugie k.p. Konsekwencją tej konstrukcyjnej „niezborności” jest w rezultacie konieczność weryfikowania, czy „przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna”, skoro do ustania stosunku pracy nie doszło wskutek zdarzenia niezależnego od woli stron tego stosunku, lecz - jak już wspomniano - aktu woli pracodawcy.

Wypada także zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482), w którym podkreślono, że w odniesieniu do

agencji rolnych zmiany organizacyjne nie polegały na likwidacji poszczególnych stanowisk, ale na zmniejszeniu zatrudnienia bez ustawowych kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia. Uzasadniało to potrzebę porównania z innymi pracownikami zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach. Jeżeli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, 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). W tej sytuacji przyjęto, że przy stosowaniu art. 67 w związku z art. 56 § 1 k.p. powinnością Sądu było zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W oświadczeniu pracodawcy (lub zastępującego go podmiotu) o „wygaśnięciu” umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia, powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. W myśl bowiem art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. Dlatego Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku stwierdzenia przez pracodawcę, że stosunek pracy pracownika agendy rolnej wygaś na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, istniał wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru do zwolnienia (kryteriów selekcyjnych), ponieważ propozycje dalszego zatrudnienia nie

zostały złożone wszystkim pracownikom zajmującym te same lub podobne stanowiska.

Z kolei w wyroku z 9 lipca 2020 r., III PK 31/19 (LEX nr 3084207) Sąd Najwyższy zauważył, że przewidziana w art. 170 ustawy wprowadzającej KAS konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy odbiega od przyjmowanej powszechnie w prawie pracy konstrukcji wygaśnięcia jako skutku zdarzeń prawnych niezależnych od woli stron. Wygaśnięcie stosunków pracy następowało co prawda wskutek upływu czasu, ale było uzależnione wyłącznie od woli pracodawcy co do przedstawienia danemu pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia. To właśnie brak propozycji dalszego zatrudnienia stanowił więc rzeczywistą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Brak ten był zaś wynikiem decyzji pracodawcy, ukierunkowanej na wywołanie określonego skutku prawnego, analogicznie do oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy. Upodabnia to instytucję wygaśnięcia stosunków pracy z art. 170 ustawy wprowadzającej KAS do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. To z kolei nakazuje sądowi pracy badanie, jakie czynniki zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia a inni takiej propozycji nie otrzymali. Jednocześnie Sąd Najwyższy potwierdził, że pozwana izba administracji skarbowej nie miała obowiązku przedstawienia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, ale musiała wyjaśnić mu kryteria, którymi kierowała się, podejmując decyzję o nieprzedstawieniu takiej propozycji, gdy skutkiem tej decyzji było wygaśnięcie stosunku pracy.

Wreszcie w wyroku z 2 sierpnia 2020 r., II PK 4/19 (LEX nr 3071522) Sąd Najwyższy przypomniał, że do wygaśnięcia umowy o pracę dochodzi - w prawie pracy - tylko wówczas, gdy jest to skutkiem zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna. Skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej, to tak samo nie może nastąpić przez powstrzymanie się od dokonania czynności prawnej (przedłożenia nowych warunków pracy i płacy). Wygaśnięcie stosunku pracy w takich okolicznościach stanowi swoistą „maskaradę” i zakamuflowane rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Taki kierunek wykładni art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej KAS zaaprobował także Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia z dnia 29 września 2020 r., III PK 164/19 (LEX nr 3060574) oraz z dnia 16 czerwca 2021 r., III PSKP 25/21 (OSNP 2022 nr 3, poz. 24). Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika zatem, że podstawę prawną roszczeń pracownika, którego stosunek pracy wygasł na podstawie przepisów ustawowych przewidujących taki skutek w wyniku nieprzedstawienia nowych warunków pracy i płacy przez pracodawcę publicznego utworzonego w następstwie zmian organizacyjnych w strukturze aparatu państwa stanowi art. 67 k.p. w związku z odpowiednio stosowanym art. 56 § 1 k.p. W toku postępowania sądowego z powództwa pracownika kwestionującego legalność wygaszenia jego stosunku pracy w taki sposób bada się natomiast w szczególności, czy nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracownika oraz zakazu dyskryminacji, ewentualnie czy nie naruszono trybu postępowania przewidzianego w ustawie przewidującej wygaśnięcie stosunku pracy, przy czym na gruncie ustawy wprowadzającej KAS należy uwzględnić regulację art. 165 ust. 7, w myśl której Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Bada się również, czy przyczyna niezłożenia pracownikowi propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni aprobuje taki właśnie kierunek wykładni. Odnosząc go zaś do okoliczności faktycznych ustalonych przez Sądy *meriti*, stwierdza, że Sądy te przeprowadziły postępowania dowodowe i poczyniły stosowne ustalenia umożliwiające ocenę roszczeń skarżącego w sposób zgodny ze standardem wynikającym z powołanych wyższej orzeczeń. Ustalenia te oraz poprzedzająca je ocena dowodów są z kolei – co warto jeszcze raz podkreślić – wiążące dla Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Wynika z nich natomiast, że mimo braku w korespondencji kierowanej do skarżącego stosownych wyjaśnień pracodawcy dotyczących zastosowanych kryteriów doboru powodującego zaliczenie go do pracowników, którym nie

przedstawiono nowych warunków pracy i płacy, nie doszło do arbitralnego, nierównego lub dyskryminującego jego potraktowania. Nieprzedstawienie skarżącemu oferty zatrudnienia w utworzonej jednostce administracji skarbowej miało bowiem racjonalne i obiektywne uzasadnienie w ocenie przebiegu jego dotychczasowej pracy, w czasie której nie tylko prowadzono w stosunku do niego (jako jedynego pracownika zatrudnionego w tej samej jednostce organizacyjnej pozwanej) aż dwukrotnie postępowania dyscyplinarne, z których jedno zakończyło się prawomocnym ukaraniem naganą z ostrzeżeniem, ale też materiały zgromadzone w toku drugiego z tych postępowań pozwalały na przyjęcie, że przedkładał on pracodawcy bilety komunikacyjne z obciętą lub zamazaną godziną ich zakupu, a w konsekwencji tego wpisywał nieprawdziwe dane w rozliczeniach kosztów podróży służbowej, co powodowało wypłatę nienależnej diety oraz wprowadzenie pracodawcy w błąd co do liczby przepracowanych godzin. Zachowanie skarżącego było więc rażąco naganne i naruszało podstawowe obowiązki pracownicze, a dotyczyło przecież osoby zajmującej stanowisko wymagające uczciwości i cechowania się nieposzlakowaną opinią. Szczególnie istotne było też to, że dla skarżącego były to okoliczności znane, a więc niewymagające dodatkowych wyjaśnień ze strony pracodawcy.

W opisanej sytuacji, wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego, zaskarżony wyrok nie narusza więc powołanych w rozpoznawanej skardze kasacyjnej art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej KAS, art. 11² k.p. w związku z art. 471 k.c. oraz art. 56 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 165 ust. 7 oraz art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej KAS. Nie narusza ponadto art. 24 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP stanowiących o ochronie pracy oraz zasadzie równości wobec prawa.

Wyrok ten nie narusza również art. 113 § 1 k.p. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 października 2017 r., I PK 300/16 (LEX nr 2370770), w orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca nie jest ograniczony w możliwości powołania się na okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, wynikające z oceny zachowania pracownika, nawet jeżeli wcześniej te same przyczyny stały się powodem ukarania pracownika karą porządkową. Do dziś zachowała aktualność teza VII. uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164), w której stwierdzono, że zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli waga tego przewinienia jest znaczna. Podobne podejście do kwestii relacji między zastosowaniem kary porządkowej a rozwiązaniem umowy o pracę prezentują wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 października 1995 r., I PRN 77/95 (OSNAPiUS 1996 nr 11, poz. 153) oraz z dnia 18 lutego 2015 r., I PK 171/14 (LEX nr 16633395). W orzeczeniach tych przyjęto, że możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p. W orzecznictwie prezentowany jest również pogląd, że możliwe jest nawet powołanie się przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na fakty będące podstawą zatartego już ukarania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07, LEX nr 470023 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2013 r., I PK 260/12, LEX nr 1554966). Zatarciu ulega bowiem kara porządkowa, a nie fakty, które leżały u podstaw jej zastosowania. Tylko karę uważa się za niebyłą a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku jego nienagannej pracy. Samo zdarzenie, które było podstawą zastosowania kary porządkowej, nie ulega jednak zatarciu i nadal ma znacznie, jeżeli nie jest obojętne dla zastosowania innych norm (przepisów) prawa. Zdarzenie to nie uchyla się więc spod oceny i może być przyjęte przez pracodawcę jako podstawa wypowiedzenia umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, nie istnieją żadne przeszkody, aby uznać, że powołane poglądy judykatury znajdują zastosowanie także w odniesieniu do zdarzeń, które stanowiły przesłanki wszczęcia wobec pracownika postępowań dyscyplinarnych, zwłaszcza że ciężar gatunkowy takich

zdarzeń jest zwykle dużo większy od tego, który może być podstawą nałożenia na pracownika kary porządkowej, o której mowa w art. 108 k.p.

Oceniany w tym kontekście nie jest zatem uzasadniony także zarzut naruszenia art. 8 k.p., zwłaszcza że mający potwierdzić jego zasadność pogląd prawny wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., II PK 307/16 (LEX nr 2427155) dotyczył zupełnie innego stanu faktycznego, w którym z pracownicą urzędu skarbowego rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem nie dokonywano oceny przebiegu jej pracy jako kryterium przedstawienia bądź nieprzedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia, jak w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, lecz konkretne zdarzenia polegające na prowadzeniu spraw księgowych przedsiębiorcom jako przesłanki zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wymaga jednak podkreślenia, że w tym samym wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił między innymi, powołując się na ugruntowane orzecznictwo, że treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się zaś w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia. Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone,

wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno- gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

Co już wcześniej zostało natomiast podniesione, w okolicznościach faktycznych ustalonych w sprawie standard oceny prawidłowości zastosowania w stosunku do skarżącego instytucji wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 w związku z art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej KAS został prawidłowo zastosowany przez Sądy obu instancji, które badały, czy nieprzedstawienie skarżącemu oferty zatrudnienia w utworzonej jednostce

administracji skarbowej miało racjonalne i obiektywne uzasadnienie oraz czy nie powodowało naruszenia zasady równego traktowania pracownika oraz zakazu dyskryminacji.

Zupełnie chybione są z kolei, zdaniem Sądu Najwyższego, kasacyjne zarzuty naruszenia art. 42 ust. 3 w związku z art. 87 Konstytucji RP, art. 42 ust. 3 Konstytucji RP w związku z art. 113 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej oraz § 25 pkt 5 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej, a także art. 95 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Zarzuty te byłyby bowiem uzasadnione tylko wówczas, gdyby Sądy *meriti* faktycznie przeprowadziły postępowanie dyscyplinarne. Tymczasem, co już wcześniej także zostało podniesione, Sądy te wykorzystały jedynie dokumentację zgromadzoną w aktach postępowań dyscyplinarnych, samodzielnie poddając ją ocenie jako element materiału dowodowego istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy w celu ustalenia przebiegu dotychczasowej pracy skarżącego z punktu widzenia jego przydatności jako przesłanki decydującej o tym, czy nieprzedstawienie mu propozycji dalszego zatrudnienia jak przyczyna wygaśnięcia stosunku pracy spełniało opisywany wyżej standard. Takie postępowanie w żaden sposób nie naruszało więc zasady domniemania niewinności i nie stanowiło „zastępczej” formy postępowania dyscyplinarnego, do którego przeprowadzenia właściwe są powołane do tego organy.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.