



Sygn. akt I PSKP 5/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Romuald Dalewski

SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. C.
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w [...] o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 29 listopada 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach
z dnia 13 lipca 2020 r., sygn. akt V Pa 71/19,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka J. C. w pozwie złożonym w dniu 21 września 2017 r., skierowanym przeciwko pozwanej Izbie Administracji Skarbowej w [...] wniosła o ustalenie, że jej stosunek pracy trwa nadal, ewentualnie o przywrócenie jej do pracy oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazanie pozwanej dalszego jej zatrudnienia do czasu prawomocnego

rozpoznania sprawy. W uzasadnieniu tego pozwu powódka wywodziła, iż jest pracownikiem pozwanej Izby z 22-letnim stażem nienagannej pracy w służbie cywilnej. Ponadto przywołała treść art. 165 ust. 7 oraz art. 170 ust. 1 ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o KAS, zgodnie z którymi Dyrektor Izby Administracji Skarbowej składa odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 r. pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia oraz pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania, zaś stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, oraz stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 r., nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby; po upływie 3 miesięcy, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik albo funkcjonariusz złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby, jednak nie później niż dnia 31 sierpnia 2017 r. Ponadto powódka wskazała na wyjątki odnośnie pracowników, którym nie przedstawia się propozycji zatrudnienia, a które zostały wskazane w art. 144 ustawy o KAS, jak też na porozumienia w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej, w którym znajdował się zapis, iż Szef KAS dołoży starań, aby pracownikom i funkcjonariuszom mu podległym, w wyniku wejścia w życie ustawy o KAS oraz ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o KAS zostało zaproponowane dalsze zatrudnienie lub dalsze pełnienie służby. W odniesieniu do powyższego powódka podniosła, że nie spełnia żadnego ze wskazanych kryteriów wykluczających ją ze służby w KAS, była pracownikiem wykonującym służbę nienaganie przez wiele lat za co była nagradzana, a pomimo tego do dnia 31 maja 2017 r. nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia. Nadmieniała, że po dogłębnej analizie ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. nie doszukała się procedury odwoławczej, dlatego uznała,

że zastosowanie winien mieć tutaj art. 5 k.p. w zw. z art. 67 k.p. i stąd przedmiotowy pozew.

Pozwana Izba Administracji Skarbowej w Kielcach w odpowiedzi na ten pozew złożonej w dniu 8 listopada 2017r. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana Izba w pierwszej kolejności wskazała, że celem reformy wprowadzającej Krajową Administrację Skarbową i przepisów wprowadzających ustawę o KAS było połączenie z dniem 1 marca 2017 r. administracji podatkowej, kontroli skarbowej i służby celnej w jedną strukturę skarbową. Ponadto wywodziła, że ustawa - Przepisy wprowadzające ustawę o KAS ma charakter szczególny wobec przepisów ustawy o KAS i zawiera szereg norm przejściowych, niejednokrotnie jednorazowych, podczas gdy ustawa o KAS stanowi kompleksową regulację ustrojową o uniwersalnym zastosowaniu. Dalej powołała przepisy wprowadzające ustawę o KAS i wskazała, że zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS oraz stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do 31 maja 2017 r. nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia lub pełnienia służby. Podkreśliła, iż w powyższym przypadku stosunek pracy wygasa z mocy prawa, a więc niezależnie od woli pracodawcy, a nadto, że nie wiąże się ze złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli w tym zakresie, lecz z zaistnieniem zdarzenia wskazanego przez ustawodawcę, dodając, że pracodawca składa pracownikowi oświadczenie woli jedynie w przypadku przedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia/pełnienia służby. Pozwana podkreśliła, że na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o KAS, stosunek pracy pracowników czy funkcjonariuszy wygasa, a skoro tak, to nie dochodzi do składania żadnego oświadczenia woli ze strony pracodawcy skutkującego rozwiązaniem czy wypowiedzeniem, a zatem nie jest możliwe merytoryczne badanie przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, gdyż konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy jest odstępstwem od generalnej klauzuli uzasadniania rozwiązywania stosunków pracy, tak jak ma to miejsce w wypowiedzeniach. Twierdziła też, że skoro wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy prawa to nie

może być uznane za niezgodne z prawem, gdyż skutek ten przewiduje sama ustawa, a - w jej ocenie - w niniejszej sprawie spełnione zostały ustawowe przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy, albowiem powódka była pracownikiem Izby Administracji Skarbowej w [...] i do dnia 31 maja 2017 r. nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia.

Pozwana stała na stanowisku, że żadne przepisy prawa powszechnego nie nakładają na Dyrektora Izby Administracji Skarbowej obowiązku przedłożenia propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby wszystkim dotychczasowym pracownikom i funkcjonariuszom, nadmieniając, że takiego obowiązku nie można również wywodzić z treści porozumienia, czy też wystąpień osób związanych z Krajową Administracją Skarbową. Odwołując się natomiast do kryteriów powołanych w art. 165 ust. 7 ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o KAS, twierdziła, że wskazane są w niej kryteria, którymi pracodawca winien kierować się składając propozycję zatrudnienia, a nie kryteria jakimi pracodawca powinien kierować się przy doborze pracowników, którym propozycja zatrudnienia nie zostanie przedstawiona. Reasumując, pozwana Izba twierdziła, że z powyższych względów wygaśnięcie stosunku pracy powódki z mocy prawa jest zgodne z prawem, a zróżnicowanie pracowników na tych, którzy otrzymali propozycję zatrudnienia i tych, którzy takiej propozycji nie otrzymali usprawiedliwione jest obiektywnymi względami, tj. celem w postaci wprowadzenia zakrojonej na szeroką skalę reformy skarbowości i służby celnej oraz wprowadzeniem Krajowej Administracji Skarbowej. Na koniec podnosiła, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, iż żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. nie jest alternatywnym roszczeniem przysługującym z mocy art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umów, dlatego też powództwo o ustalenie trwania stosunku pracy na mocy art. 189 k.p.c. jest już z tej przyczyny niezasadne, ponieważ nie jest możliwe uznanie nieważności wygaśnięcia stosunku pracy.

Sąd Rejonowy w Kielcach wyrokiem z dnia 26 lutego 2019 r. przywrócił J C. do pracy w Izbie Administracji Skarbowej w [...] na poprzednich warunkach pracy i płacy, oddalił powództwo co do ustalenia istnienia stosunku pracy i zasądził od Izby

Administracji Skarbowej w [...] na rzecz J. C. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana Izba nie wskazała z jakich przyczyn wytypowała powódkę do wygaśnięcia stosunku pracy, nie wskazała też, aby porównywała jej kwalifikacje w stosunku do pozostałych pracowników, którym zaproponowała dalsze zatrudnienie. Taki wybór jest wyborem arbitralnym z pominięciem minimalnych standardów ochrony pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony. Taki wybór nie realizuje wymogu przedstawienia stanowiska o którym mowa art. 146 ust. 3 i 4 ustawy o KAS. Stanowisko to wyrażanie opinii związanej z oceną atrybutów pracowniczych wybranego funkcjonariusza do zwolnienia a nie z przypadkowym wyborem bez rzeczowej, w zasadzie jakiegokolwiek analizy doświadczenia i poziomu wykonywania obowiązków przez pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z powołanym wyżej art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów oddziału kodeksu pracy, dotyczącego wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy, zaś zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy Rozdziału 6, regulującego uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownikowi przysługuje zatem w przypadku naruszenia przepisów związanych z wygaśnięciem stosunku pracy roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uwzględniając powództwo przywrócił powódkę J. C. do pracy w pozwanej Izbie Administracji Skarbowej w [...] na poprzednich warunkach pracy i płacy, orzekając jak w pkt I sentencji wyroku, oddalił powództwo co do ustalenia istnienia stosunku pracy, orzekając jak w pkt II sentencji wyroku, gdyż aczkolwiek z naruszeniem porządku prawnego, ale niewątpliwie doszło do wygaśnięcia stosunku pracy powódki i wobec tego to roszczenie powódki nie ma uzasadnionych podstaw faktycznych, ani prawnych.

Ponadto Sąd mając na uwadze wynik procesu orzekł jak w pkt III sentencji wyroku o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu pozwaną Izbę należało obciążyć kosztami procesu, gdyż niewątpliwie jest stroną przegrywającą ten proces. Koszty te objęły jedynie koszty zastępstwa procesowego,

ustalone zgodnie z dyspozycją § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (w brzmieniu z dnia wniesienia pozwu), a które wynoszą 180 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniosła Izba Administracji Skarbowej w Kielcach, zaskarżając go w całości co do punktu I oraz punktu III rozstrzygnięcia.

Zaskarżonemu wyrokowi strona pozwana zarzuciła:

1) naruszenie art. 165 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej przez nieprawidłową wykładnię, tj. błędne ustalenie przez Sąd Rejonowy rzeczywistego znaczenia norm prawnych zawartych w tym przepisie;

2) naruszenie art. 165 ust. 7 ustawy przepisy wprowadzające KAS przez nieprawidłową jego wykładnię, tj. przez przyjęcie przez Sąd I instancji, że przepis ten ma w rozpoznawanej sprawie zastosowanie i stanowi w tej sprawie materialnoprawną podstawę do ustalenia przez Sąd okoliczności nieprzedstawienia stronie powodowej pisemnej propozycji dalszego zatrudnienia w pozwanej Izbie Administracji Skarbowej w Kielcach;

3) naruszenie art. 170 ust. 1 ustawy przepisy wprowadzające KAS przez nieprawidłową jego wykładnię, tj. błędne ustalenie przez Sąd I instancji rzeczywistego znaczenia norm prawnych zawartych w tym przepisie, przez przyjęcie, że przepis ten nie ma w rozpoznawanej sprawie samoistnego zastosowania;

4) naruszenia art. 170 ust. 1 ustawy przepisy wprowadzające KAS przez nieprawidłową jego wykładnię, tj. błędne ustalenie przez Sąd Rejonowy rzeczywistego znaczenia norm prawnych zawartych w tym przepisie, przez przyjęcie, że przepis ten, jako stanowiący podstawę prawną do wygaszenia stosunku pracy powódki - wskutek nieprzedłożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia - narusza dyspozycję art. 165 ust. 7 ustawy przepisy wprowadzające KAS, jak również zasady konstytucyjne wskazane w przepisach art. 24 i 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej;

5) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego w Kielcach z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. przez bezpodstawne i błędne uznanie, że „na pozwanej Izbie ciążył obowiązek wykazania, że doszło do

reorganizacji urzędu (bo tylko taki był cel wejścia w życie ustawy o KAS) i istnieje związek pomiędzy taką reorganizacją a wygaśnięciem stosunku zatrudnienia powódki”. W ocenie strony pozwanej nie można (tak, jak to czyni Sąd Rejonowy) utożsamiać, mylić lub sprowadzać do reformy skarbowości i służby celnej poprzez wprowadzenie całkowicie nowej struktury organizacyjnej (jaką jest Krajowa Administracja Skarbowa) do „reorganizacji urzędu”;

6) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 k.c. w związku z art. 113 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie przez Sąd Rejonowy w Kielcach wskazanych wyżej przepisów, w szczególności art. 6 k.c. i błędnym przyjęciu, iż w sprawie postępowań sądowych w przedmiocie zarzuty dyskryminacji ciężar udowodnienia spoczywa wyłącznie na pozwanym pracodawcy, a nie na stronie powodowej, która powinna przecież wskazać przyczynę dyskryminacji oraz fakty uprawdopodobniające postawiony zarzut dyskryminacji. Sąd pierwszej instancji uznając za miarodajny głosłowny zarzut strony powodowej o jej dyskryminacji, kwestionuje nie tylko legalność wygaśnięcia stosunku pracy powódki, ale zarazem wiąże z tym zarzutem - określone skutki prawne dla jej sytuacji pracowniczej - poprzez zastosowanie w tej sprawie art. 56 § 1 k.p.;

7) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 11³ k.p. i art. 183a k.p. przez nierozpoznanie w sposób zgodny z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. zarzutu powódki o jej dyskryminację, której wyrazem w ocenie powódki, miało być niezłożenie J. C. przez Izbę Administracji Skarbowej w [...] pisemnej propozycji zatrudnienia;

8) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 8 k.p. przez głosłowne, albowiem nie potwierdzone zebrany w rozpoznawanej sprawie materiałem dowodowym oraz nie poparte wszechstronną analizą zebranych dowodów, tj. całkowicie dowolne uznanie i stwierdzenie przez Sąd Rejonowy w Kielcach, że „pozwana Izba nie może nadużywać prawa w ujęciu klauzuli z art. 8 k.p. i w sposób arbitralny dokonywać zwolnień z pracy w ramach wygaśnięcia stosunku zatrudnienia pod niejako ukryciem, że jest to czynione w ramach reformy administracji państwowej z pominięciem konstytucyjnego prawa do pracy i służby publicznej”;

9) naruszenie prawa materialnego przez Sąd pierwszej instancji - poprzez nieuprawnione zastosowanie do rozpoznawanej sprawy art. 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Mając na uwadze przedmiot rozpoznawanej sprawy, tj. wygaśnięcie pracowniczego stosunku pracy, należy zauważyć, że pojęcie nieuzasadnionego zwolnienia z pracy - użyte w art. 30 k.p.p. jest tożsame z klauzulą generalną występującą w art. 45 k.p., a to oznacza, że art. 30 k.p.p. ma zastosowanie do sytuacji nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia), ale już z pewnością przepis art. 30 k.p.p. nie znajduje zastosowania do przypadku wygaśnięcia stosunku pracy - z mocy samego prawa. Z tego też względu, zdaniem strony pozwanej, Sąd I instancji nie powinien powoływać się w tej sprawie na art. 30 k.p.p., ponieważ przepis ten, odnosić należy wyłącznie do oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę i to jedynie w tych krajach Unii Europejskiej, w których ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy nie jest w ogóle regulowana prawem powszechnym;

10) naruszenia prawa procesowego: art. 233 § 1, art. 316 § 1, art. 328 § 2 oraz art. 378 § 1 k.p.c., które miało wpływ na wynik postępowania, albowiem w ocenie strony pozwanej Sąd Rejonowy w Kielcach nie dokonał wszechstronnego rozważenia zabranego materiału dowodowego, błędnie zinterpretował ciężar dowodu oraz jego skutki procesowe w niniejszej sprawie dla stron postępowania sądowego, bezpodstawnie przerzucając go w całości na pracodawcę - pozwaną Izbę Administracji Skarbowej w [...].

Mając na uwadze powyższe, pozwana Izba Administracji Skarbowej w Kielcach wniosła o: zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie o oddaleniu powództwa oraz zasądzenie od J. C. na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Kielcach V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 lipca 2020 r. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I i oddalił powództwo (pkt I); zmienił zaskarżony wyrok w pkt III i zasądził od J. C. na rzecz Izby Administracji Skarbowej w Kielcach kwotę 320 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył, że apelacja była zasadna w sposób skutkujący zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa J. C. jako bezzasadnego.

Oceniając zasadność apelacji w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że złożenie propozycji nowych warunków zatrudnienia o jakiej mowa w art. 165 ust. 7 ustawy Przepisy wprowadzające KAS, nie stanowi obowiązku prawnego nałożonego mocą ustawy na dyrektorów izb administracji skarbowej. W ocenie Sądu Okręgowego, należy więc uznać, że z treści art. 165 ust. 7 ustawy dnia 16 listopada 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz. 1948) nie można wyprowadzić wniosku, że dyrektor izby administracji na podstawie tego przepisu miał obowiązek złożenia wszystkim odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom w terminie do dnia 31 maja 2017 r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, albo pełnienia służby uwzględniającej posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy lub służby a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Konsekwencją takiego stanowiska Sądu Okręgowego, jest konieczność zbadania kryteriów, zasad, którymi kierowała się strona pozwana podejmując decyzję o wygaszeniu stosunku pracy powoda. Sąd II instancji podkreślił, że taki akt - w postaci złożonej propozycji, lub jej niezłożenia bezpośrednio w sposób władczy - ingeruje w stosunek służbowy funkcjonariuszy, czy też osób zatrudnionych w jednostkach KAS. Dlatego też należało w sposób jasny, przejrzysty, konkretny i transparentny zastosować chociażby kryteria wynikające z art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Ponadto w wyroku z dnia 9 czerwca 1998 r. sygn. akt K28/97 Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że selekcja osób pełniących służbę publiczną nie może być przeprowadzona w sposób arbitralny jako element procesu reorganizacji aparatu państwowego. Reorganizacja nie może być wykorzystywana jako okazja do wymiany kadr. Stanowi to bowiem obejście przepisów gwarantujących funkcjonariuszom wzmożoną trwałość zatrudnienia.

W tym miejscu Sąd Okręgowy wskazuje na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r. o sygnaturze III PK 126/ 18, które Sąd Okręgowy w pełni akceptuje i zapadłe analogicznym stanie prawnym. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu w/w wyroku wskazał, że ocena działań ustawodawcy, który na skalę masową

posługuje się wygaszaniem stosunków pracy, powszechnie i jednoznacznie oceniana jest krytycznie. Takie „wygaśnięcie” ma w istocie charakter pozorny - stanowi rozwiązanie stosunku. Sąd Najwyższy wskazuje też, że 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. Problematyka ta była przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego. W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r. sygn. akt K 26/09 Trybunał uznał tego rodzaju rozwiązania za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych. Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno się dokonywać z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą.

Jak zostało już wcześniej wskazane, zgodnie z art. 165 ust. 7 przedmiotowej ustawy dyrektor izby administracji skarbowej składając pracownikom lub funkcjonariuszom pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia lub pełnienia służby musi uwzględnić posiadane przez pracownika kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Sąd Rejonowy nie przeprowadził w całości postępowania dowodowego z uwagi na fakt, iż pełnomocnik powódki wycofał wniosek co do przesłuchania świadka K. J.. Sąd Okręgowy, postanowił uzupełnić wskazane postępowanie i dopuścił dowodu z zeznań w/w świadka. Powyższe doprowadziło do odmiennych ustaleń w zakresie stanu faktycznego dokonanych przez Sąd Okręgowy.

Świadek K. J. będąca naczelnikiem Pierwszego Urzędu Skarbowego w [...] zeznała, że na niej spoczywał obowiązek zarekomendowania pracowników, którym należy przedstawić nowe propozycje zatrudnienia. Wskazała również, że nie został powołany zespół, który miałby zapewnić transparentny, sprawiedliwy i rzetelny proces kwalifikacji pracowników. Przy wyborze osób, którym zostaną przedstawione nowe warunki płacy i pracy kierowała się kryteriami określonymi w art. 165 ustawy Przepisy wprowadzające KAS. W przypadku powódki, przy podejmowaniu decyzji kadrowych K. J. kierowała się głównie tym, że wobec J. C. toczyło się wówczas postępowanie karne, które następnie zostało umorzone.

Ponadto, Naczelnik posiadała wiedzę odnośnie toczącego się wobec powódki postępowania dyscyplinarnego. Świadek podała również, że powódka nie została poinformowana o powodach wygaśnięcia jej stosunku pracy, tak jak pozostali pracownicy znajdujący się w podobnej sytuacji.

Sąd Okręgowy ocenił zeznania świadka jako jasne, precyzyjne, niezawierające wewnętrznych sprzeczności. Ponadto, dzięki tym zeznaniom wyklarował się jasny obraz stanu faktycznego niniejszej sprawy, gdyż wskazane zostały kryteria jakimi kierowano się podejmując decyzję o wygaśnięciu stosunku pracy łączącego powódkę z Izbą Administracji Skarbowej w [...]. Jak wynika z powyższego, J. C. nie otrzymała informacji dotyczącej kryteriów jakimi kierowano się podejmując decyzję o wygaśnięciu łączącego ją z pracodawcą stosunku pracy. Niemniej, z zeznań w/w świadka jasno wynika, że decyzja o wygaśnięciu stosunku pracy powódki była decyzją uzasadnioną, bowiem było prowadzone wobec niej nie tylko postępowanie dyscyplinarne, ale również postępowanie karne.

Nie ulega wątpliwości, że postanowieniem z dnia 30 maja 2018 r. wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu umorzono prowadzone przeciwko powódce dochodzenie w sprawie:

1) nakłaniania w dniu 16 października 2015 r. w K. - A. M. do popełnienia czynu zabronionego polegającego na podrobieniu, w celu użycia za autentyczne dokumentów w postaci deklaracji dla podatku od towarów i usług VAT - 7K numer [...], datowanej według treści na dzień 15 października 2015 r. i dotyczącej podatnika T. S. poprzez złożenie w miejscu przeznaczonym na podpis podatnika lub osoby go reprezentującej podpisu o treści „T. S.” oraz dokumentu w postaci pisma datowanego na dzień 16 października 2015 r. kierowanego do Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w [...] poprzez nakreślenie w obrębie tego dokumentu podpisu o treści „T. S.”, tj. o czyn z art. 18 § 2 k.k. w zw. z art. 270 § 1 k.k.;

2) nakłanianiu w dniu 19 października 2015 r. w K.- A. M. do popełnienia czynu zabronionego polegającego na podrobieniu, w celu użycia za autentyczne dokumentów w postaci deklaracji dla podatku od towarów i usług VAT - 7K numer [...], datowanej według treści na dzień 19 października 2015 r. i dotyczącej podatnika T. S. poprzez złożenie w miejscu przeznaczonym na podpis podatnika

lub osoby go reprezentującej podpisu o treści „T. S.” oraz dokumentu w postaci pisma datowanego na dzień 19 października 2015 r. kierowanego do Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w [...] poprzez nakreślenie w obrębie tego dokumentu podpisu o treści „T. S.”, tj. o czyn z art. 18 § 2 k.k. w zw. z art. 270 § 1 k.k.

Niemniej, w dniu 8 czerwca 2016 r. Zastępca Rzecznika Dyscyplinarnego w Izbie Skarbowej w [...] złożył przeciwko powódce wniosek o wszczęcie wobec niej postępowania dyscyplinarnego, zarzucając J. C. naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej określonych w przepisie art. 76 ust. 1 pkt 4 i pkt 7 ustawy o służbie cywilnej polegające na nakłonieniu A. M. odbywającej w okresie od 5 października 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. staż w Czwartym Dziale Obsługi Bezpośredniej w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w [...] do sporządzenia w dniach 16 i 19 października 2015 r. korekt deklaracji VAT - 7K za II kwartał 2015 r. i złożenie podpisu o treści „T. S.”, a następnie podłużenie się nimi poprzez przedłożenie ich w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w [...],

Po przeanalizowaniu zgromadzonego materiału dowodowego Wspólna Komisja Dyscyplinarna dla Izby Skarbowej w [...] oraz Izby Celnej w K. orzeczeniem z dnia 16 września 2016 r., na podstawie art. 126 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w związku z przepisem § 31 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2009 r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej, uznała J. C. za winną zarzucanego jej czynu stanowiącego naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej i wymierzono jej karę określoną w art. 114 ust. 2 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej, tj. karę nagany.

Wskazać także należy, iż rację miał apelujący twierdząc, że J. C. nie zdołała w żaden sposób wykazać, aby zachowanie pracodawcy nosiło znamiona dyskryminacji. Przywołując za pozwanym wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. wydany w sprawie o sygn. akt II PK 82/12, który Sąd Okręgowy w pełni aprobuje, zauważyć należy, iż wyrażona w art. 11³ k.p. oraz rozwinięta w art. 183a k.p. i następnych Kodeksu pracy zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) i określona w art. 112 k.p. zasada równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same

obowiązki, to dwie odrębne zasady, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje. W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenie z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim ciężar dowodu, tj. obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika.

Jak wynika z treści okresowych ocen, powódka istotnie była oceniana przez pracodawcę, jako pracownik samodzielny, zorientowany na osiąganie celów i zadań postawionych jej do realizacji. Ponadto, wskazywano, że wykonuje ona swoje obowiązki rzetelnie, sumiennie i terminowo, że posiada wiedzę pozwalającą na prawidłową realizację zadań i obsługi podatników oraz, że samodzielnie wyszukuje i zdobywa informacje niezbędne do rozpatrzenia konkretnej sprawy. Oceniano również, że powódka potrafi dostosować organizację pracy własnej do sytuacji związanej z koniecznością obsługi podatników, a także, że poprawnie interpretuje dane, pochodzące z dokumentów bądź z innych źródeł. Wskazywano również, że powódka nie wymaga zwiększonego nadzoru ze strony kierownika, i chętnie wykonuje dodatkowe zadania.

Jednak bezsprzecznym jest, że wobec powódki prowadzone były postępowania karne i dyscyplinarne, które jak wynika z zeznań świadka stanowiło kryterium nie przedstawienia jej propozycji dalszego zatrudnienia.

Zdaniem Sądu Okręgowego w tej sprawie zastosowano kryterium wynikające z treści art. 165 ust. 1 ustawy p.p.w KAS tj dotychczasowy przebieg pracy. Wobec tego nie można twierdzić, powódka była nienagannym pracownikiem, oraz że pracodawca nie miał żadnych podstaw do tego, aby nie przedstawić jej nowych warunków pracy i płacy. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby podjął decyzję o dalszym zatrudnieniu pracownika, który został ukarany dyscyplinarnie za tak poważne naruszenie obowiązków jakim jest nakłanianie do

sfalszowania dokumentacji oraz podrobienie podpisu, kosztem wygaśnięcia stosunku pracy innego pracownika, którego przebieg zatrudnienia był faktycznie nienaganny, i wobec którego nigdy nie było prowadzonego postępowanie dyscyplinarne.

Należy także podnieść, że zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej stanowi, że stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2,3 i 6 ustawy o której mowa w art. 1 oraz stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 6 ustawy o której mowa w art. 1, wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do 31 maja 2017 r. nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby.

Z w/w przepisu nie wynika, aby pracodawca miał obowiązek złożenia pisemnej propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby. Z uwagi na fakt, iż art. 165 ust. 7 zawiera przesłanki jakimi pracodawca powinien się kierować przy podejmowaniu decyzji o ewentualnym przedstawieniu pracownikowi nowych warunków pracy i płacy, tj. posiadane kwalifikacje, dotychczasowy przebieg zatrudnienia, czy też dotychczasowe miejsce zamieszkania należy dojść do wniosku, że ustawodawca przewidział zaistnienie takich sytuacji, w których pracownicy lub funkcjonariusze nie otrzymają pisemnych propozycji nowych warunków zatrudnienia albo propozycji nowych warunków pełnienia służby.

W ocenie Sądu Okręgowego wobec reformy administracji skarbowej, tak naprawdę doszło do „zwolnień grupowych”. Wybór do zwolnienia zdaniem Sądu Okręgowego został obwarowany kryteriami wskazanymi w art. 165 ust. 7 cytowanej ustawy. Prawdą jest, że powódka nie dostała żadnego oświadczenia woli w przedmiocie „wygaszenia” jej stosunku pracy, ani kryteriów doboru, z uwagi na tak skonstruowaną treść przepisów tejże ustawy. Sąd Okręgowy mając jednak na uwadze, że ingerencja w stosunki pracownicze powinna się odbywać z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których te regulacje dotyczą przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe w zakresie kryteriów, jakimi kierował się pracodawca przy odmowie dalszego zatrudnienia powódki. Wskazano, że kryterium tym był fakt uznania powódki za winną zarzucanego jej czynu stanowiącego naruszenie obowiązków członka

korpusu służby cywilnej, za który wymierzono jej karę nagany(orzeczenie Wspólnej Komisji Dyscyplinarnej dla Izby Skarbowej w [...] oraz Izby Celnej w K. z dnia 16 września 2016 r.). Sąd Okręgowy uznał, że była to przyczyna rzeczywista, nie wykreowana na użytek tego postępowania. Powódka zdaniem Sądu nie wykazała również naruszenia w jej przypadku zasady równego traktowania czy dyskryminacji.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo J. C..

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265) i zasądził od J. C. na rzecz Izby Administracji Skarbowej w [...] kwotę 320 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Kielcach.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła rażące naruszenie:

I. prawa materialnego, tj. art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948, z późn. zm.) poprzez błędną wykładnię tego przepisu przez Sąd drugiej instancji i przez to nieuprawnione przyjęcie, że Dyrektor Izby Administracji nie miał obowiązku złożenia powódce propozycji zatrudnienia, podczas gdy zapis art. 165 ust. 7 ustawy p.w.u. KAS wyrażony w postaci słowa "składają" jest obligujący dla Dyrektora Izby Administracji do złożenia wszystkim pracownikom i funkcjonariuszom (z wyjątkiem osób spełniających przesłanki art. 144 ustawy o KAS) pisemnej propozycji pracy lub służby,

II. prawa materialnego, tj. art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948, z późn. zm.) i § 2 porozumienia z 1 marca 2017 r. zawartego pomiędzy Szefem Krajowej Administracji Skarbowej, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Finansów a NSZZ "S." w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej, poprzez

uznanie przez Sąd, że nie doszło do naruszenia przez pozwanego w stosunku do powódki ustawowych przesłanek, które pozwany miał zastosować przy podejmowaniu decyzji dotyczącej udzielenia propozycji dalszego zatrudniania,

III. prawa materialnego art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948, z późn. zm.), poprzez jego zastosowanie, w sytuacji gdy przepis ten jest niezgodny z Konstytucją RP - w związku z brakiem wyboru kryteriów przez pracodawcę, wg których dokonywał selekcji powódki do pozbawienia dalszego zatrudnienia - czyli została naruszona konstytucyjna zasada równości wobec prawa.

IV. prawa procesowego tj. art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. oraz w zw. z art. 391§1 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia na niepełnym materiale dowodowym uznając w sposób dowolny, że nieprzedstawienie powódce dalszej propozycji zatrudnienia podyktowane było prowadzonym przeciwko niej postępowaniem dyscyplinarnym, w sytuacji gdy brak jest w zgromadzonym materiale dowodowym odpisu prawomocnego orzeczenia dyscyplinarnego. Konsekwencją uznania przez Sąd istnienia takiego orzeczenia było naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 12 ust. 3 Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 12 kwietnia 1989 r. (Dz.U. C 120 z 16 maja 1989 r.) będącej Deklaracją Podstawowych Praw i Wolności stanowiącej, że nikt nie może być pozbawiony pracy z przyczyn nieuzasadnionych,

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Na wstępie należy przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego poprzedzającym wejście w życie przepisów wprowadzających ustawę o KAS wyjaśniono już, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 248). Uznano także, że rozpoznając sprawą o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy, sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy

dotyczących niezapropozowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124). Z powyższego wynika, że już od kilkunastu lat w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowano standard ochrony pracowników, których stosunek pracy wygasał na podstawie rozwiązań przewidzianych w ustawach takich jak przepisy wprowadzające ustawę o KAS, gdy wygaśnięcie stosunku pracy było konsekwencją podjęcia przez pracodawcę decyzji o niezapropozowaniu nowych warunków pracy i płacy.

W linii orzeczniczej ukształtowanej w sprawach dotyczących "reform" agend rolnych oraz administracji skarbowej przyjęto również, że art. 67 zdanie drugie k.p. (a przez to art. 56 k.p.) znajduje zastosowanie, gdy wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS prowadzi do naruszenia zasad współżycia społecznego, zakazu dyskryminacji lub zasady równego traktowania (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2019 r., III PZP 5/18, OSNP 2018 nr 7, poz. 80).

Należy również zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, w którym podkreślono, że w odniesieniu do agend rolnych zmiany organizacyjne nie polegały na likwidacji poszczególnych stanowisk, ale na zmniejszeniu zatrudnienia bez ustawowych kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia. Uzasadniało to potrzebę porównania z innymi pracownikami zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach. Jeżeli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625). W tej sytuacji przyjęto, że przy stosowaniu art. 67 w związku z art. 56 § 1 k.p. powinnością sądu było zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W oświadczeniu pracodawcy (lub zastępującego go podmiotu) o "wygaśnięciu"

umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia, powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. W myśl bowiem art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. Dlatego Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku stwierdzenia przez pracodawcę, że stosunek pracy pracownika agencji rolnej wygaśł na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, istniał wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru do zwolnienia (kryteriów selekcyjnych), ponieważ propozycje dalszego zatrudnienia nie zostały złożone wszystkim pracownikom zajmującym te same lub podobne stanowiska.

Powyższe zapatrywania stosowano również w sprawach dotyczących "reformy" aparatu skarbowego. W wyroku z dnia 9 lipca 2020 r., III PK 31/19 Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, 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 rzeczywistą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Brak ten był zaś wynikiem decyzji pracodawcy, ukierunkowanej na wywołanie określonego skutku prawnego, analogicznie do oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy. Upodabnia to instytucję wygaśnięcia stosunków pracy z art. 170 ustawy wprowadzającej KAS do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. To z kolei nakazuje sądowi pracy

badanie, jakie czynniki zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie otrzymali. Jednocześnie Sąd Najwyższy potwierdził, że pozwana izba skarbową 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.

Także w wyroku z dnia 29 września 2020 r., III PK 164/19 Sąd Najwyższy potwierdził, że wymienione w art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS kryteria dotyczące nowych warunków zatrudnienia zawartych w propozycji pracy składanej przez pracodawcę powinny stanowić wzorzec, według którego pracodawca dokona selekcji pracowników kwalifikujących się do dalszego zatrudnienia oraz kwalifikujących się do podjęcia przez niego decyzji o nieprzedstawieniu propozycji zatrudnienia.

Podsumowując, z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, 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 wyniku zmian organizacyjnych w strukturze aparatu państwa stanowi art. 67 w związku z odpowiednio stosowanym art. 56 § 1 k.p. Po drugie, 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 naruszono trybu postępowania przewidzianego w ustawie przewidującej wygaśnięcie stosunku pracy.

Odnosząc powyższe zapatrywania do stanu faktycznego niniejszej sprawy i skargi kasacyjnej powódki, wskazać należy, że Sąd Najwyższy nie znalazł takich uchybień procesowych Sądu Okręgowego, które miałyby istotny wpływ na wynik sprawy.

Nietrafny jest zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. oraz w zw. z art. 391 §1 k.p.c., mający polegać według skarżącej na oparciu rozstrzygnięcia na niepełnym materiale dowodowym oraz dowolnym ustaleniu, że

nieprzedstawienie powódce dalszej propozycji zatrudnienia podyktowane było prowadzonym przeciwko niej postępowaniem dyscyplinarnym, w sytuacji gdy brak jest w zgromadzonym materiale dowodowym odpisu prawomocnego orzeczenia dyscyplinarnego.

Wskazać należy, że w toku postępowania sądowego w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe i poczyniły stosowne ustalenia na okoliczności istotne z punktu widzenia stosowania art. 67 w związku z art. 56 § 1 k.p. w sposób zgodny ze standardem wynikającym z powołanych wyżej orzeczeń Sądu Najwyższego. Ustalenia faktyczne uzupełnione przez Sąd Okręgowy oraz poprzedzająca je ocena dowodów dokonana przez ten Sąd, są wiążące dla Sądu Najwyższego. Wynika z nich, 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 to oceną - jako wchodzącą w skład ustaleń faktycznych i oceny dowodów przez Sąd drugiej instancji - Sąd Najwyższy jest związany.

Sąd Okręgowy po uzupełnieniu materiału dowodowego ustalił, że kryterium nieprzedstawienia powódce propozycji dalszego zatrudnienia - było prowadzenie wobec powódki postępowania karnego, oraz postępowania dyscyplinarnego i były to przyczyny rzeczywiste, a nie wykreowane na użytek postępowania. Co prawda Sąd Okręgowy ustalił, że postanowieniem z dnia 30 maja 2018 r. postępowanie karne zostało umorzone. Nie można jednak zapominać, że zasadność przyczyn nie- przedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia powódce należy oceniać najpóźniej na ostatni dzień okresu, kiedy istniała ustawowa możliwość zaproponowania jej nowych warunków zatrudnienia, a więc - 31 maja 2017 r. Sąd Okręgowy ustalił, że postępowanie karne toczące się w stosunku do powódki zostało umorzone dopiero dnia 30 maja 2018 r.

W tej sytuacji nie można było uznać za zasadne zarzutów naruszenia art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających KAS art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji

Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948, z późn. zm.), gdyż - w świetle weryfikacji przeprowadzonej w toku postępowania sądowego - nie doszło do zarzucanego przez powódkę ustania zatrudnienia w sposób nieuzasadniony, niezgodny z prawem i krzywdzący pracownika. Przepis art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej ustawę o KAS, która weszła w życie w dniu 1 marca 2017 r., wskazuje, że Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do 31 maja 2017 r., pisemne propozycje określające nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, które uwzględniały posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, że kryterium zastosowanym wobec powódki był przebieg dotychczasowej pracy.

Powyższe ustalenia wyznaczają Sądowi Najwyższemu podstawę do oceny prawidłowości zastosowania w/w 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, na zasadzie z mocy art. 398¹⁴ § 1 k.p.c. oddalono skargę kasacyjną jako bezzasadną.

[as]

I.n