

POSTANOWIENIE

Dnia 9 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. J.
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 września 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 14 października 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. oddala wniosek strony pozwanej o zasądzenie kosztów postępowania.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 1 października 2019 r. oddalił apelację powódki A. J. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 5 lutego 2019 r., który w jej sprawie przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w W. o nawiązanie stosunku pracy a potem o odszkodowanie umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o nawiązanie stosunku pracy i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy stwierdził brak po stronie pozwanej obowiązku (zobowiązania) nawiązania umowy o pracę z powódką, a tym samym, że nie może być mowy o niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jakiegokolwiek zobowiązania, co czyni bezzasadnym żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. Dodatkowo powódka nie spełniała

przesłanki wynikającej z art. 4 pkt. 5 ustawy o służbie cywilnej dotyczącej nieposzlakowanej opinii. Powzięcie przez pozwaną informacji, że prawdopodobnie powódka w trakcie jej poprzedniego zatrudnienia w Izbie Administracji Skarbowej w W. dopuściła się przekroczenia uprawnień jako funkcjonariusz publiczny podważało autorytet i powagę powódki jako urzędnika państwowego. Dodatkowo powódka składając dokumenty w trakcie rekrutacji na stanowisko urzędnicze świadomie nie podała wszystkich informacji dotyczących jej poprzedniego zatrudnienia u strony pozwanej, co ewidentnie miało utrudnić lub nawet uniemożliwić stronie pozwanej dokonanie pełnej i prawidłowej oceny powódki jako kandydata na stanowisko urzędnicze. Takie zachowanie powódki niewątpliwie nie może być ocenione przez Sąd pracy jako etycznie poprawne.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Podnoszona przez powódkę argumentacja sprowadzała się do próby wykazania, że miała prawo nie podać w treści dokumentu CV wszystkich poprzednich miejsc zatrudnienia, w szczególności faktu, że była ona uprzednio zatrudniona u pozwanego, oraz że nie było to zaniechanie naganne ani nieetyczne, gdyż pozwany w sytuacji, gdy miał o tym wiedzę w toku poprzednich konkursów, celowo nie wskazywał jej jako kandydata najlepszego do zatrudnienia na skutek przekazania mu nieprawdziwych informacji o przebiegu owych, poprzednich zatrudnień, w szczególności o dochodzeniu przez powódkę w okresie trwania poprzednich stosunków pracy wypłaty (w prawidłowej wysokości) na jej rzecz wszystkich składników wynagrodzenia oraz wypłaty odprawy. Powódka, poza podniesieniem powyższej argumentacji, nie wykazała w żaden sposób, zasadności takiego wnioskowania. O zarzutach pod jej adresem i skierowaniu zawiadomienia do Prokuratury w związku z przebiegiem zatrudnienia w U. w W. dowiedziała się dopiero wskutek odmowy zatrudnienia jej w U. w W.. Jednak powodem odmowy zatrudnienia powódki w Izbie Administracji Skarbowej w W. był fakt zatajenia przez nią uprzedniego zatrudnienia u pozwanego, podczas którego ujawniono prawdopodobne przekroczenie przez nią uprawnień, co skutkowało zawiadomieniem Prokuratury o podejrzeniu popełnienia czynu zabronionego i toczącym się w tym przedmiocie postępowaniem. Powódka przyznała, że w dokumentach aplikacyjnych na sporne stanowisko pracy nie zawarła wszystkich

informacji o wcześniejszym zatrudnieniu. Wobec powyższego niewątpliwie zachowanie powódki było świadome.

Pozwana 22 grudnia 2017 r. ogłosiła nabór nr 19804 na stanowisko referenta do spraw egzekucji administracyjnej w Dziale Egzekucji Administracyjnej, w U. w W.. Osoby aplikujące na powyższe stanowisko były zobowiązane do dostarczenia określonych dokumentów, m.in. życiorysu/CV i listu motywacyjnego.

Powódka niezasadnie pominęła fakt uprzedniego zatrudnienia jej w Izbie Administracji Skarbowej w W., przez co w naruszyła jedną z głównych zasad naboru do służby cywilnej, tj. zasadę konkurencyjności. Powódka bowiem uniemożliwiła innym kandydatom nawiązania równej rywalizacji w prowadzonym naborze. Słusznie zatem pozwany uznał, iż powódka w sposób świadomy nie dopełniając powyższego obowiązku, naruszyła wymogi ustawowe, gdyż uniemożliwiła potencjalnemu pracodawcy dokonanie prawidłowej oceny spełnienia przez nią przesłanek, o których mowa w art. 4 ustawy o służbie cywilnej, co samo w sobie oraz w powiązaniu z informacjami ujawnionymi po wskazaniu przez nią w kwestionariuszu osobowym wszystkich miejsc zatrudnienia (w tym u pozwanego), przesądza, iż nie można jej przypisać cechy, o której mowa w art. 4 pkt 5 ustawy o służbie cywilnej. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, iż słusznie ustalił Sąd pierwszej instancji, że przez swoje zachowanie powódka utraciła nieposzlakowaną opinię, której wymaga się od kandydatów do pracy w służbie cywilnej. Samo pominięcie (zatajenie) przez powódkę istotnych danych mających znaczenie przy rekrutacji, z uwagi na świadome naruszenie przez nią zasady konkurencyjności naboru poprzez brak wskazania pełnych i kompletnych informacji o przebiegu jej kariery zawodowej i pominięciu przez nią tych danych, które w jej przekonaniu są dla niej niekorzystne powoduje, iż powódki nie sposób uznać za osobę posiadającą nieposzlakowaną opinię. Dodatkowo o braku po stronie powódki nieposzlakowanej opinii świadczy również fakt, iż powódka w czasie zatrudnienia w U. w W. do wykonywania obowiązków służbowych posługiwała się loginem, przy użyciu którego doszło do pozyskania z systemu informatycznego zestawienia danych z deklaracji VAT-7, VAT- 7K oraz VAT-7D dotyczących podatnika J. H., które następnie zostały wykorzystane na potrzeby toczącego się pomiędzy powódką a jej byłym mężem postępowania sądowego w przedmiocie podziału majątku

wspólnego. Na skutek ujawnienia powyższych nieprawidłowości Prokuratura Rejonowa w W. wszczęła śledztwo, w wyniku którego 28 czerwca 2018 r. wniesiono do Sądu przeciwko powódce akt oskarżenia o to, że w nieustalonym czasie, nie wcześniej niż 1 marca 2017 r. i nie później niż 27 czerwca 2017 r. w W. jako funkcjonariusz publiczny - inspektor z działu egzekucji administracyjnej U. w W., będąc obowiązana do zachowania tajemnicy skarbowej, przekroczyła uprawnienia poprzez nieuprawnione pozyskanie poza prowadzonym postępowaniem danych podatnika J. H. i wydrukowanie z systemu P. zestawienia danych objętych tą tajemnicą - deklaracji VAT-7, VAT-7K oraz VAT-7D, a także zestawienia dochodów podatnika za lata 2011-2016, czym działała na szkodę interesu publicznego i interesu prywatnego J. H., tj. o czyn z art. 231 § 1 k.k.

Nie ma przy tym znaczenia, że powódka nie miała wiedzy o wszczęciu ww. postępowania karnego, a wiedzę tą uzyskała z pisma z 9 lutego 2018 r. O braku nieposzlakowanej opinii świadczy bowiem nie wiedza powódki (lub jej brak) o wszczętym postępowaniu, lecz zachowanie powódki, które legło u podstaw wszczęcia tego postępowania, a polegało na posługiwaniu się dla własnych celów dokumentami podatkowymi, uzyskanymi bez podstawy prawnej oraz bez związku z wykonywanymi przez nią obowiązkami w ramach zatrudnienia. Pozwany zasadnie odmówił zatrudnienia powódki z uwagi na brak po jej stronie niezbędnego wymogu posiadania nieposzlakowanej opinii. Sąd Okręgowy podzielił również stanowisko Sądu Rejonowego na temat braku po stronie pozwanego obowiązku zatrudnienia powódki. Po stronie pozwanego nie powstał stosunek zobowiązaniowy, wobec czego żądanie odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. jest nieusprawiedliwione. Dodatkowo, nawet przy przyjęciu prezentowanego w apelacji poglądu, iż powódce służy roszczenie o nawiązanie stosunku pracy, a co za tym idzie o odszkodowanie za nie zawarcie tego stosunku, dochodzenie przez powódkę powyższego odszkodowania należałoby bowiem uznać za nadużycie przez nią prawa podmiotowego, co nie może korzystać z ochrony prawnej. Świadomie wprowadziła pozwanego w błąd co do posiadanego doświadczenia zawodowego, w tym braku uprzedniego zatrudnienia w Izbie Administracji Skarbowej w W.. Na skutek tego świadomego i, jak wynika z twierdzeń powódki, celowego, zaniechania pozwany w określonym ustawą czasie (do wyłonienia przez komisję najlepszych kandydatów)

nie mógł dokonać prawidłowej kontroli spełnienia przez nią wymogów ustawowych, o których mowa w art. 4 ustawy o służbie cywilnej, w szczególności w pkt 5 (nie mógł dowiedzieć się ani, że toczy się wobec niej postępowanie przygotowawcze, a następnie karne, ani o naturze stawianych jej zarzutów). Tymczasem powódka w toku niniejszego procesu dochodzi odszkodowania powołując się właśnie na okoliczność, że potencjalny pracodawca nie dokonał takiego sprawdzenia przed wskazaniem jej jako najlepszego kandydata i upowszechnieniem tej informacji w trybie przewidzianym w art. 31 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Oznacza to, iż powódka obecnie na podstawie faktu świadomego naruszenia przez nią wymogów ustawowych (braku wskazania w CV wszelkich poprzednich miejsc pracy) stawia pozwanemu zarzut niedopełnienia w terminie obowiązków powodujący utratę możliwości późniejszego dokonania jej oceny (przyszły pracodawca wg niej po dacie upublicznienia wyników konkursu nie mógł dokonać ponownego-prawidłowego sprawdzenia i oceny spełnienia przez nią kryteriów), i na tej podstawie wyciąga korzystne dla siebie skutki prawne, co jest niedopuszczalne w świetle art. 8 k.p. (i art. 5 k.c.), jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (zasadą uczciwości zarówno wobec ogłaszającego konkurs podmiotu administracji publicznej, jak i wobec innych uczestników konkursu rozumianą jako pewność, że wszyscy biorą w nim udział na tych samych zasadach i w dobrej wierze, lojalności wobec potencjalnego pracodawcy) i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (jawnością postępowań, która ma na celu umożliwienie wszystkim kandydatom poznania warunków konkursu i przyczyn, dla których nie zostali wybrani, co ma zapewnić z jednej strony jak najszerszy dostęp do zatrudnienia w organach administracji publicznej a z drugiej zagwarantować wybór jak najlepszych kandydatów, spełniających wymogi nie tylko merytoryczne, ale także cechujących się nieposzlakowaną opinią). Konkludując, nawet jeśli można byłoby przyjąć, iż pozwany odpowiada za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania (art. 471 k.c.), gdyż w sposób bezprawny odmówił zatrudnienia powódki, to jej roszczenie, na podstawie art. 8 k.p., podlegałoby oddaleniu.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: I. prawa procesowego: 1) art. 386 § 4 k.p.c. poprzez brak rozpoznania istoty sprawy wskutek zaniechania zbadania całej materialnej podstawy żądania pozwu; 2) art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c.,

poprzez brak zawieszenia postępowania w związku z postępowaniem w powiązanej materialnie sprawie VII P [...], 3) art. 328 § 2 k.p.c. w zw. art. 391 § 1 k.p.c. wskutek zaniechania ustalenia przedmiotu sprawy VII P [...], a mimo to dokonania oceny relacji tej sprawy do sprawy XXI Pa [...] oraz braku uzasadnienia dla dokonania odmiennych ustaleń faktycznych w odniesieniu do zakresu zarzutów karnych przedstawionych powódce; II. prawa materialnego: 1) art. 221 k.p. przez jego błędną wykładnię wskutek przyjęcia, że *curriculum vitae* (CV) jest dokumentem, którego pracodawca może wymagać od kandydata, a dane zawarte w CV nie mogą być inne niż te, które znajdują się w kwestionariuszu osobowym kandydata, a nadto, że CV musi zawierać wyszczególnienie wszystkich dotychczasowych miejsc pracy kandydata choć jedynym wymogiem zawodowym dla kandydata jest posiadanie średniego wykształcenia; 2) art. 28 ust. 1 i 2 ustawy o służbie cywilnej przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wśród wymaganych dokumentów w ramach naboru na stanowisko w służbie cywilnej bez doświadczenia zawodowego musi znaleźć się CV zawierające wszystkie dotychczasowe miejsca pracy kandydata; 3) art. 4 pkt 5 ustawy o służbie cywilnej przez przyjęcie, że samo wszczęcie postępowania karnego „w sprawie” dotyczącej pozyskania i wydrukowania danych jednego podatnika mogło skutkować utratą nieposzlakowanej opinii przez kandydata do pracy oraz sam fakt nieujawnienia w CV faktu poprzedniego zatrudnienia u pracodawcy może skutkować utratą nieposzlakowanej opinii przez kandydata; 4) art. 31 ustawy o służbie cywilnej w związku z art. 471 k.c. przez przyjęcie, że nie ustanawia on zobowiązania do zatrudnienia wybranego kandydata i odmowa jego zatrudnienia nie stanowi nienależytego wykonania zobowiązania.

Wskazując na podstawy kasacyjne skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 1 i pkt 4 k.p.c.

W zakresie pierwszej podstawy przedsądu „występuje szereg istotnych zagadnień prawnych, a w szczególności:

1. jaki charakter prawny ma przedłożenie przez kandydata do pracy swojego życiorysu (*curriculum vitae*, „CV”) w procesie rekrutacji oraz czy kandydat do pracy ma obowiązek wskazania w CV wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, a w szczególności czy kandydat do pracy u danego pracodawcy ma obowiązek na tym

etapie ujawnienia temu pracodawcy wcześniejszego swojego zatrudnienia u niego, choć przepisy nie wymagają żadnego doświadczenia zawodowego na tym stanowisku;

2. czy obowiązek ujawnienia przez kandydata wszystkich dotychczasowych miejsc pracy w CV może wynikać z obowiązku przedłożenia w ramach naboru wymaganych dokumentów, w tym CV, choć na stanowisku referenta nie jest wymagane jakiejkolwiek doświadczenie zawodowe;

3. czy w służbie cywilnej okoliczność opublikowania przez Dyrektora Generalnego po przeprowadzonym przez komisję przeprowadzającą nabór otwartym naborze danych wybranego kandydata skutkuje obowiązkiem jego zatrudnienia, a także

4. czy utrata nieposzlakowanej opinii członka służby cywilnej może nastąpić wskutek samego tylko wszczęcia postępowania karnego „w sprawie”, i zanim nawet nastąpi przedstawienie zarzutów kandydatowi w sprawie dotyczącej pozyskania i wydrukowania danych jednego podatnika, gdy samodzielną przesłanką selekcyjną jest prawomocne skazanie;

5. czy utrata nieposzlakowanej opinii przez kandydata do pracy w służbie cywilnej może nastąpić przez sam fakt nieujawnienia w CV faktu wcześniejszego zatrudnienia w tej służbie?”.

Skarga kasacyjna jest też oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) wobec braku jakiegokolwiek zbadania przez Sąd przyczyn nieujawnienia przez skarżącą w CV faktu wcześniejszego zatrudnienia u pracodawcy stanowiącego zaniechanie zbadania znacznej części materialnej podstawy pozwu i tym samym nierozpoznanie istoty sprawy.

Pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Błędnie zakłada, że podstawy kasacyjne składają się na podstawy przedsądu. Podstawy kasacyjne (art. 398³ § 1 k.p.c.) stanowią odrębną część

skargi i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu jej do rozpoznania. Na etapie przedsądu ocenie podlegają tylko podstawy przedsądu (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Oznacza to, że podstawy kasacyjne nie zastępują podstaw przedsądu ani ich uzasadnienia. Skarżąca we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinna zatem samodzielnie (odrębnie od podstaw kasacyjnych) wskazać i wykazać zasadną podstawę przedsądu.

To rozróżnienie podstaw kasacyjnych i podstaw przedsądu ma uzasadnienie rzeczowe i funkcjonalne. Przedmiotem zainteresowania pierwszej podstawy przedsądu, czyli istotnego zagadnienia prawnego, jest problem prawny o znaczeniu uniwersalnym (generalnym). Natomiast zarzuty podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 k.p.c.) skupiają się na rozstrzygnięciu w konkretnej sprawie, czyli na stanie faktycznym i materialnej podstawie rozstrzygnięcia. Podstawy kasacyjne nie zastępują też szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., która jako jedyna podstawa przedsądu ma na uwadze indywidualny interes skarżącej w przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. O ile zasadne podstawy kasacyjne mogą prowadzić do uwzględnienia skargi kasacyjnej (*a contrario* art. 398¹⁴ k.p.c.), to w przypadku podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. znaczenie ma dopiero aż oczywista jej zasadność. Skarżąca we wniosku powinna więc wskazać i wykazać naruszenie przepisów, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego skarga kasacyjna powinna zostać przejęta do rozpoznawania. Brak jest tego we wniosku.

Sformułowane we wniosku zagadnienia, osobno ani razem, nie mają rangi istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Istotne zagadnienie prawne nie może być redukowane do kwestii, na które odpowiedzi można wymagać od jurysty. W przeciwnym razie funkcja tej podstawy przedsądu będzie bezprzedmiotowa i postępowanie kasacyjne stanie się kolejną (powszechną) instancją. Zagadnienia nie są osadzone w prawie, brak jest pierwiastka jurydycznego, który w ogóle otwierałby problem prawny i potwierdzał jego rangę, większą niż zwykła wykładnia prawa (zwykła wykładnia prawa nie jest podstawą przedsądu – *a contrario* art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Istotne zagadnienie prawne to problem prawny opracowany na podstawie analiza prawa, orzecznictwa,

po której to wpierw sam skarżący może stwierdzić, że takie zagadnienie rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy.

Wskazane mankamenty uzasadniają stwierdzenie, że wniosek również hasłowo odwołuje się do oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Skoro punktem odniesienia dla podstaw kasacyjnych są przepisy prawa (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), to wymaganie to jest tym bardziej aktualne w odniesieniu do szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Bez takich zarzutów we wniosku nie można stwierdzić zasadności tej szczególnej podstawy przedsądu. Na etapie przedsądu nie rozpoznaje się sprawy (tak jak sąd powszechny). Sam zarzut *„braku jakiegokolwiek zbadania przez Sąd przyczyn nieujawnienia przez skarżącą w CV faktu wcześniejszego zatrudnienia u pracodawcy stanowiącego zaniechanie zbadania znacznej części materialnej podstawy pozwu i tym samym nierozpoznaniem istoty sprawy”* traci na znaczeniu nie tylko wobec braku powiązania z konkretnymi przepisami prawa procesowego. Nie byłoby to też wystarczające, gdyż o wyniku sprawy decydowało w istocie prawo materialne. Skarżąca musiałaby wykazać, iż ze względu na podstawę materialną rozstrzygnięcia o żądanym odszkodowaniu zarzucane zaniechanie miałoby wpływ na wynik sprawy (nie inaczej art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). W sprawie natomiast przyjęto, że oddalenie apelacji i wcześniej powództwa, nie wynika z braku wyjaśnienia przyczyn nieujawnienia CV, lecz z innego działania powódki. Sąd powszechny ustalił działanie kierunkowe i świadome zatajenie uprzedniego zatrudnienia. Rzutowało to bezpośrednio na zastosowanie prawa materialnego wobec dalszych okoliczności negatywnie dotyczących powódki. Wniosek nie podważa ustaleń faktycznych ani wykładni i stosowania prawa materialnego. Nie ma zatem podstaw do przyjęcia, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

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

Wniosek pozwanej o koszty postępowania kasacyjnego nie został uwzględniony wobec doręczenia odpowiedzi na skargę po terminie. Odpis odpowiedzi na skargę niewłaściwie wysłano do Sądu zamiast do strony przeciwnej (art. 132 § 1 k.p.c., art. 398⁷ § 1 k.p.c.).

