



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. S. i M. K.
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 grudnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 3 listopada 2020 r., sygn. akt XXI Pa 5/20,

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I oraz III i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w Warszawie do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

M. S. oraz M. K. wnieśli o zasądzenie od Izby Administracji Skarbowej w W. kwot po 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami, wskazując, że od wielu lat byli zatrudnieni jako pracownicy służby cywilnej w Urzędzie Skarbowym w W. i jego

następcach prawnych. Z dniem 31 sierpnia 2017 r. ich stosunek pracy wygaś zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. W pozwach zwrócili uwagę na porozumienie zawarte 1 marca 2017 r. przez Szefa KAS ze Związkiem Zawodowym „S.”, w którym określono przesłanki nieprzedstawienia nowych warunków pracy. Zdaniem powodów nie zaszła wobec nich żadna z tych przesłanek, a nieprzedstawienie im propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia naruszało prawo i stanowiło naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Postanowieniem z dnia 7 grudnia 2018 r. Sąd Rejonowy połączył obie sprawy do łącznego rozpoznania. W wyroku z dnia 3 września 2019 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie: I. oddalił powództwo M. K., II. oddalił powództwo M. S., III. zasądził od M. K. na rzecz Izby Administracji Skarbowej w W. 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, IV. zasądził od M. S. na rzecz Izby Administracji Skarbowej w W. 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, V. nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Wyrok ten zaskarżył apelacją tylko powód. W wyroku z dnia 3 listopada 2020 r., sygn. akt XXI Pa 5/20, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie – w sprawie z powództwa M. S. i M. K. przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w W. – (w punkcie I.) zmienił zaskarżony apelacją powoda M. S. wyrok Sądu Rejonowego w pkt II i IV „w ten sposób, że: 1. zasądził od Izby Administracji Skarbowej w W. na rzecz M. S. kwotę 10.118,73 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 15 października 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu; 2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie; 3. zasądził od M. S. na rzecz Izby Administracji Skarbowej w W. kwotę 1.280 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego”; (w punkcie II.) oddalił apelację w pozostałym zakresie; (w punkcie III.) zasądził od M. S. na rzecz Izby Administracji Skarbowej w W. kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd drugiej instancji zaaprobował ustalenia Sądu Rejonowego, zgodnie z którymi (w części dotyczącej apelacji) M. S. był zatrudniony w Urzędzie Skarbowym W. (następnie w Izbie Skarbowej w W.) od 22 października 2003 r., w tym od 1

stycznia 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w korpusie służby cywilnej, w wymiarze pełnego etatu, ostatnio na stanowisku inspektora w dziale czynności sprawdzających i analitycznych, z miejscem świadczenia pracy w Urzędzie Skarbowym W.. Prokuratura Okręgowa w W. pod sygn. akt V Ds. [...] prowadziła postępowanie przygotowawcze m.in. przeciwko powodowi, któremu postawiono zarzut popełnienia przestępstwa z art. 231 § 1 k.k. w zb. z art. 271 § 3 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. w zw. z art. 12 k.k. Łącznie zarzuty karne przedstawiono w tym postępowaniu około 10 osobom zatrudnionym w Dziale Egzekucyjnym Urzędu Skarbowego W., m.in. T. R.. Powód w związku z tym postępowaniem od 15 marca 2016 r. był zawieszony w pełnieniu obowiązków starszego poborcy skarbowego. Ponadto w jego sprawie wszczęto postępowanie wyjaśniające w przedmiocie naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej przewidzianych w art. 76 ust. 1 pkt 1 i 4 ustawy o służbie cywilnej, w związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w trakcie kontroli przeprowadzonej przez dyrektora Izby Skarbowej w W. w zakresie: „Prawidłowości dokonywania pobrań kwot na tytuły wykonawcze zakwalifikowane do służby w terenie w latach 2014-2015 oraz podejmowania działań w postaci czynności egzekucyjnych mających na celu zastosowanie środków egzekucyjnych zmierzających do przerwania biegu terminu przedawnienia”. Postanowieniem z 2 września 2016 r. zastępca Rzecznika Dyscyplinarnego Izby Administracji Skarbowej w W. umorzył postępowanie wyjaśniające prowadzone przeciwko powodowi. W uzasadnieniu wskazano, że w sprawozdaniu z 28 kwietnia 2016 r. oceniono kontrolowany obszar pozytywnie z nieprawidłowościami, m.in. ze wskazaniem, że stwierdzone, ewentualne naruszenia przepisów prawa nie powodowały odpowiedzialności karnej, dyscyplinarnej bądź finansowej. Natomiast T. R. od 1 października 2016 r. został przeniesiony do pracy w Urzędzie Skarbowym W.1. 1 marca 2017 r. pomiędzy Szefem Krajowej Administracji Skarbowej a NSZZ „S.” z siedzibą w G. zawarto porozumienie w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej. Szef KAS zobowiązał się m.in. do dołożenia starań, aby pracownikom i funkcjonariuszom mu podległym, w wyniku wejścia w życie ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, zostało

zapropnowane dalsze zatrudnienie lub dalsze pełnienie służby, chyba że spełnione zostaną przesłanki określone w art. 144 ust. 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, art. 2 pkt 2b ustawy o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne albo osoby te pobierają świadczenia emerytalne lub nabyły uprawnienia do tych świadczeń. Podejmując decyzję o zapropnowaniu pracownikowi lub funkcjonariuszowi zatrudnienia lub dalszego pełnienia służby oraz określając warunki, jakie zostaną zapropnowane pracownikowi lub funkcjonariuszowi uwzględniano w szczególności zakres powierzonych zadań, przebieg dotychczasowego zatrudnienia lub pełnienia służby, kwalifikacje zawodowe pracownika lub funkcjonariusza, doświadczenie zawodowe pracownika lub funkcjonariusza i miejsce dotychczasowego zamieszkania, z zastrzeżeniem uprawnienia wynikającego z art. 169 ust. 3 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. W miarę możliwości kierownik jednostki organizacyjnej KAS uwzględniał także osobiste preferencje pracownika lub funkcjonariusza. W wykonaniu postanowień powyższego porozumienia, Szef KAS powołał zespół do monitorowania realizacji porozumienia, którego zadaniem było w szczególności rozpatrywanie wniosków dotyczących przypadków, gdy pracodawcy zatrudniający pracowników lub funkcjonariuszy objętych porozumieniem nie wywiązywali się ze zobowiązań określonych w porozumieniu. 1 marca 2017 r. weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948.). Powodowie z tym dniem stali się pracownikami pozwanej Izby Administracji Skarbowej w W.. W Izbie w związku z wejściem w życie powyższej ustawy przyjęto, że ilość pracowników ulegnie zredukowaniu o 10% (osób, którym nie zostaną przedłożone propozycje zatrudnienia lub służby). Dyrektor Izby zwrócił się do naczelników podległych urzędów skarbowych, polecając im, aby dokonali przeglądu zatrudnionych osób, biorąc pod uwagę negatywne przesłanki wynikające z przepisów ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej i ustaw szczególnych oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia i ogólną ocenę ich przydatności do pracy na zajmowanych stanowiskach. Sugerował również, aby nie przedłużać zatrudnienia osób, którym postawiono zarzuty karne. Naczelnicy urzędów skarbowych otrzymali swobodę decyzji w kwestii wskazania osób, którym nie zostaną przedstawione nowe

warunki zatrudnienia lub służby, przy czym ich dobór miał zostać dokonany z uwzględnieniem opisanych wyżej kryteriów. Pełniący ówczasie funkcję naczelnika Urzędu Skarbowego W. R. K. przekazał otrzymane polecenie swoim zastępcom i kierownikom działów, polecając wytypowanie osób, których stosunki pracy lub służby nie zostaną przedłużone. Sporządzono listę wytypowanych osób, którą przekazano do działu kadr Izby. W przypadku powoda M. S. wzięto pod uwagę fakt postawienia mu zarzutów w postępowaniu przygotowawczym, prowadzonym przez Prokuraturę Okręgową w W. pod sygn. akt V Ds. [...] i zakończonym skierowaniem do Sądu aktu oskarżenia m.in. przeciwko powodowi. Uwzględniono też wyniki kontroli, podsumowanej sprawozdaniem z 28 kwietnia 2016 r., w którym stwierdzono naruszenie przepisów prawa w kontrolowanym obszarze.

Oceniając powódkę M. K., zwrócono uwagę na niestaranne i nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych. Powodowie do 31 maja 2017 r. nie otrzymali od pozwanej pisemnych propozycji określających nowe warunki zatrudnienia. W związku z powyższym, stosunki pracy powodów wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 r. na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Natomiast T. R. kontynuował zatrudnienie w Urzędzie Skarbowym W.1. Naczelnik tego urzędu D. B. nie wnioskował o nieskładanie mu propozycji dalszego zatrudnienia w Izbie. Powodowie zwracali się do Zespołu do spraw monitorowania realizacji porozumienia z 1 marca 2017 r. o rozpatrzenie sprawy nieprzedstawienia im propozycji zatrudnienia u pozwanego. Wnioski powodów przekazano dyrektorowi Izby celem ustosunkowania się do ich treści. Odnosnie M. S., dyrektor Izby zwrócił uwagę na postępowanie przygotowawcze prowadzone przez Prokuraturę Okręgową w W. pod sygn. akt V Ds. [...], w którym powodowi postawiono zarzuty oraz ustalenia zawarte w sprawozdaniu z 28 kwietnia 2016 r. Wskazał, że w jego ocenie powód utracił nieposzlakowaną opinię, niezbędną do pracy w służbie cywilnej. Ponadto, jak wynikało z ustaleń kontroli, doszło do naruszenia przepisów prawa wewnętrznego oraz ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Natomiast co do powódki M. K. wskazano, że jakość jej pracy oceniono jako bardzo niską. Powódka nie wykazywała zaangażowania i nie dokładała należytej staranności w realizację zleconych zadań, zaś wykonywane przez nią zadania objęte były ciągłym nadzorem i monitoringiem

przez przełożonego. Pozwana wskazała, że art. 167 ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie nakładał na jej dyrektora obowiązku uzyskania pisemnych opinii o pracownikach, którym nie przedstawił propozycji pracy w Krajowej Administracji Skarbowej i nie sporządzano stanowisk w tym przedmiocie. Łącznie, pomiędzy 1 marca 2017 r. a 1 września 2017 r., zatrudnienie w pozwanej Izbie uległo zmniejszeniu z 224 do 190 osób. Na 1 grudnia 2017 r. pozwana zatrudniała 191 osób. Wynagrodzenie M. S. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.372,91 zł brutto miesięcznie.

Zdaniem Sądu drugiej instancji – wbrew stanowisku przedstawionemu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku – pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, sformułowaną w art. 18^{3a} k.p. nie proponując powodowi propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Sąd Rejonowy przyjął, że kryterium toczącego się postępowania karnego mogło stanowić dozwolone kryterium różnicowania sytuacji powoda co do przedstawienia propozycji zatrudnienia na podstawie art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, gdyż jest to równoznaczne z utratą nieposzlakowanej opinii, o której mowa w art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2020 r., poz. 265 ze zm.). Sąd ten nie wziął jednak pod uwagę obowiązującej w polskim porządku prawnym zasady domniemania niewinności, która może zostać przełamana jedynie prawomocnym orzeczeniem stwierdzającym winę. Nie można więc przyjąć, aby postawienie zarzutów i skierowanie aktu oskarżenia do sądu, prowadziło do utraty nieposzlakowanej opinii.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że art. 18^{3b} § 1 k.p. modyfikuje ogólną regułę rozkładu ciężaru dowodu przewidzianą w art. 6 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w ten sposób, że pracownik obowiązany jest jedynie do przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, a pracodawca chcąc uwolnić się od odpowiedzialności musi udowodnić, że różnicując sytuację pracownika kierował się obiektywnymi względami. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, z zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak i prawidłowych ustaleń tego Sądu, nie wynika, aby pracodawca sprostął temu obowiązkowi. Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, T. R. znajdował się w sytuacji analogicznej do sytuacji powoda tj. również toczyło się

wobec niego postępowanie karne, jednakże po przedstawieniu mu zarzutów, od października 2016 r. został przeniesiony do innej jednostki i podlegał ocenie pod względem zasadności dalszego zatrudnienia w Izbie, przez innego przełożonego. Sam fakt dokonania oceny pracownika przez inną osobę nie może być jednak uznany za obiektywne kryterium różnicowania pracowników. Zarówno powód, jak i T. R. spełniali wskazywane przez pozwaną kryterium ciężących na pracowniku zarzutów karnych. Strona pozwana nie wykazała, jakie obiektywne względy przemawiały za niezłożeniem powodowi propozycji zatrudnienia na podstawie art. 165 ust. 7 prUKAS w sytuacji, w której taką propozycję otrzymał T. R.. Według Sądu drugiej instancji roszczenie odszkodowawcze powoda z art. 18^{3d} k.p. jest zasadne. Nie zachodziły jednak podstawy do zasądzenia odszkodowania w żądanej przez powoda wysokości. Odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie ma działać prewencyjnie oraz wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika. Należałoby ponadto zachować odpowiednią proporcję między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników. Ustalając jego wysokość, należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza przy wyrównywaniu szkody niemajątkowej pracownika (zob. A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2020 i przywołane tam orzeczenia). Powód nie wykazywał, aby naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji skutkowało powstaniem szkody niemajątkowej. W ocenie Sądu Okręgowego sytuację powoda, tj. wygaśnięcie stosunku pracy związane z naruszeniem przez pracodawcę art. 18^{3a} k.p. należy uznać za analogiczną jak w przypadku pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Sąd Okręgowy uznał za odpowiednią kwotę – równowartość wynagrodzenia powoda za pracę za trzy miesiące tj. 10.118,73 zł.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarga zarzuciła naruszenie art. 386 § 1 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 316 k.p.c. przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego na skutek błędnego uznania przez Sąd

Okręgowy, w wyniku nieprawidłowego rozważenia materiału dowodowego i stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, że w stanie faktycznym sprawy doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu sformułowanej w art. 18^{3a} § 1 k.p. co uzasadniało zasądzenie na rzecz M. S. odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. – na skutek błędnego przyjęcia, że pozwany nie sprostął wymogowi wykazania, iż różnicując sytuację powoda kierował się obiektywnymi względami, ponieważ przesłuchany w sprawie inny pracownik pozwanej - świadek T. R. - w ocenie Sądu Okręgowego znajdował się w analogicznej sytuacji jak powód.

W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) skarżąca zarzuciła naruszenie:

1. art. 18^{3a} § 1 oraz art. 18^{3b} § 1 k.p. przez błędną wykładnię oraz art. 18^{3d} k.p. przez jego zastosowanie oraz art. 146 ust. 1, ust. 3 pkt 2 oraz ust. 4 (w brzmieniu obowiązującym do 2 stycznia 2019 r.) ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2019 r., poz. 768) przez jego niezastosowanie co spowodowało błędne przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że pozwany nie sprostął obowiązkowi wykazania, że decydując się na nieprzedstawienie powodowi propozycji pracy na podstawie 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, ze zm.) kierował się obiektywnymi względami, co skutkowało zastosowaniem w sprawie art. 18^{3d} k.p. Ocena Sądu została dokonana z pominięciem, a więc niezastosowaniem art. 146 ust. 1, ust. 3 pkt 2 oraz ust. 4 ustawy o KAS (w brzmieniu obowiązującym do 2 stycznia 2019 r.);

2. art. 4 pkt 5 w zw. art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2020 r., poz. 265, ze zm.) przez nieprawidłową wykładnię i w rezultacie przyjęcie, że nie została spełniona przesłanka z przepisu art. 4 pkt 5 ww. ustawy jaką jest utrata nieposzlakowanej opinii przez pana M. S.. Art. 4 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej zawiera przesłankę uniemożliwiającą zatrudnienie w służbie cywilnej jaką jest skazanie prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. I przesłanka ta jest odrębną od przesłanki z art. 4 pkt 5 ww. ustawy jaką jest posiadanie nieposzlakowanej opinii. W ocenie pozwanej okoliczność toczącego się postępowania karnego, w którym wniesiono akt oskarżenia dotyczący popełnienia przestępstwa z art. 231 § 1 w zb. z art. 271 § 3 w

zw. z art. 11 § 2 w zw. z art. 12 Kodeksu karnego uzasadnia przyjęcie, że powód utracił nieposzlakowaną opinię, o której mowa w art. 4 pkt 5 ustawy o służbie cywilnej w przypadku, gdy okoliczności zarzucanych czynów świadczą o nieznamomości przepisów obowiązującego prawa przy dokonywaniu przez powoda czynności egzekucyjnych.

Strona skarżąca wniosła o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania oraz kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie - w przypadku nieuwzględnienia przez Sąd Najwyższy zarzutów naruszenia przepisów postępowanie mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy - na podstawie art. 398¹⁶ skarżąca wniosła o: 2) uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie w zakresie uwzględnienia apelacji powoda i o orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Sąd Okręgowy uwzględniając apelację powoda rozstrzygnął sprawę wyłącznie w aspekcie przepisów Kodeksu pracy dotyczących nierównego traktowania (głównie art. 18^{3a} § 1 k.p.), bez pełnej subsumpcji zmiany stanu prawnego z dniem 1 marca 2017 r. ze względu na wejście w życie ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2021 r., poz. 422). Wraz z tą ustawą została uchwalona ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948 ze zm.), która w art. 170 ust. 1 wprowadziła specyficzną konstrukcję wygaśnięcia stosunków pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 r., nie otrzymały pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby. Ta regulacja prawna odbiegała w istotny sposób od przyjmowanej powszechnie i ograniczającej się wyłącznie do przypadków, w których ten rodzaj ustania stosunku pracy nie następuje wskutek czynności prawnej stron tego stosunku (wówczas dochodzi do rozwiązania stosunku pracy), lecz stanowi konsekwencję innego rodzaju

okoliczności (zdarzeń prawnych) spowodowanych czynnikami zewnętrznymi, czynnościami faktycznymi, upływem czasu etc.

W sprawie objętej skargą kasacyjną wygaśnięcie stosunku pracy następowało wprawdzie po upływie określonego czasu, pozostając w ścisłym związku z brakiem propozycji dalszego zatrudnienia, która była uzależniona wyłącznie od woli pracodawcy, wobec czego stanowiła jego konsekwencję. Co więcej, dotyczyło tylko tych pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. To brak wspomnianej propozycji, a nie upływ czasu stanowił więc właściwą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Można zatem określić takie wygaśnięcie stosunku pracy jako skutek zaniechania, które jest także wyrazem woli uprawnionego podmiotu. To zaś upodabnia je do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (zwłaszcza organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia zatrudnienia) i tym bardziej nakazuje oceniać przez pryzmat kryteriów, które zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie otrzymali.

Krytyka metody wygaszania stosunków pracy urzędników zatrudnionych w sferze administracji publicznej wybrzmiała w uchwale Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2019 r., III PZP 5/18 (OSNP 2019 nr 7, poz. 80), w której przesądzono, że art. 67 zdanie drugie 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.

Roszczenia pracownika z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. mogą być determinowane zastosowaniem wobec pracownika nierównego traktowania i dyskryminacji (art. 11² k.p. i art. 11³ k.p.). Oznacza to, że dyskryminujące albo „nierównościowe” niezaproponowanie pracownikowi dalszego zatrudnienia otwiera po stronie pracownika prawo do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2022 r., I PSKP 61/21, Legalis).

Z przedstawionych konstatacji wynika, że Sąd pracy powinien w pierwszej kolejności dokonać oceny powództwa o odszkodowanie z tytułu odmowy dalszego zatrudnienia w KAS w aspekcie art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.

W sprawie objętej obecną skargą kasacyjną powód od początku procesu domagał się jednak odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przywołując w pozwie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09 (w myśl którego 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). Przytoczony w pozwie wyrok nie dotyczył więc roszczeń wynikających z nierównego traktowania).

Mimo braku jednoznacznego określenia podstawy prawnej powództwa sądy uznały, że powód domagał się odszkodowania określonego art. 18^{3d} k.p. i tylko w takim zakresie rozpoznały sprawę; ogranicza to rozpoznanie zarzutów skargi kasacyjnej przede wszystkim do tego zakresu wyroku.

Z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2023 r., III PZP 1/23, Legalis, wynika, że przepis art. 18^{3d} k.p. ma zastosowanie do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.); a więc przepis ten dotyczy nie tylko dyskryminacji z tytułu nierównego traktowania.

Art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne,

przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennność) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Dyskryminacja w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2021 r., II PSKP 32/21, Legalis).

W przedstawionych aspektach w zaskarżonym skargą kasacyjną wyroku Sąd Okręgowy nie wskazał, czy strona pozwana dopuściła się tylko nierównego traktowania, czy też dyskryminacji wynikającej z nierównego traktowania. W tym drugim przypadku należało także wskazać kryterium dyskryminacji (na przykład płeć, wiek, niepełnosprawność), przy czym wątpliwe jest, czy postawiony pracownikowi zarzut popełnienia przestępstwa (czynów naruszających prawo) może być takim kryterium.

W kwestii zbiegu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia 2021 r., II PSKP 17/21, przypominał, że odpowiedzialność pracodawcy unormowana w art. 45 i nast. k.p. (w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę) oraz art. 56 i nast. k.p. (w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), jest odpowiedzialnością kontraktową. Dla oceny zachowania pracodawcy w aspekcie naruszenia zakazu równego traktowania w zatrudnieniu istotne jest to, czy do podjęcia przez pracodawcę działań prowadzących do ustania stosunku pracy doszło z powodu posiadania przez pracownika cech lub właściwości wymienionych przykładowo w art. 18^{3a} § 1 k.p., a więc z przyczyn uznanych za dyskryminujące i z tego względu zakazanych (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.). O ile zatem w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę z powodu jego niezasadności lub naruszenia

przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu lub rozwiązywaniu umów z przyczyn niestanowiących zakazanych kryteriów podstawę roszczeń pracownika stanowią wyłącznie przepisy regulujące zakres jego uprawnień z tego tytułu, to jednocześnie naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zastosowanie zakazanej przez ustawę przyczyny, rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18^{3d} k.p. Funkcją tego świadczenia jest między innymi wyrównanie szkody majątkowej i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, co pozwala również na pełne wyrównanie szkody, spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy jako następstwa naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.).

W uchwale składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16, opartej na tożsamej argumentacji zawarto konkluzję, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.) nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Podsumowując ten fragment uzasadnienia, pracownik służby cywilnej – administracji skarbowej, którego stosunek pracy wygaś na skutek nie otrzymania do 31 maja 2017 r. od strony pozwanej pisemnych propozycji określających nowe warunki zatrudnienia na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy - jest uprawniony do wytoczenia powództwa o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18^{3d} k.p., niezależnie od powództwa wynikającego z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. Ocena takiego powództwa przez sąd powinna jednak uwzględniać kontekst sytuacyjny oraz prawny wynikający z Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

Wymienione w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej kryteria dotyczące nowych warunków zatrudnienia zawartych w propozycji pracy składanej przez pracodawcę powinny stanowić wzorzec, według którego pracodawca powinien

dokonać selekcji pracowników kwalifikujących się do dalszego zatrudnienia oraz do podjęcia przez niego decyzji o nieprzedstawieniu propozycji zatrudnienia. Brak zastosowania takich warunków zarówno na etapie przydziału pracowników do tych dwóch grup, jak i nieujawnienie tych kryteriów w oświadczeniu pracodawcy stwierdzającym wygaśnięcie stosunku pracy oznacza, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (z niewiadomych powodów jedni zatrudniani na tym samym stanowisku otrzymali propozycję nowego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie otrzymali). Zaproponowanie lub niezaproponowanie pracownikowi lub funkcjonariuszowi nowych warunków zatrudnienia lub służby może się opierać tylko na kryteriach wyraźnie wymienionych w art. 165 ust. 7 ustawy, którymi są: posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Wśród kryteriów pozwalających na niezaproponowanie dotychczasowemu pracownikowi zatrudnionemu w jednostce organizacyjnej KAS nowych warunków zatrudnienia nie ma wymieniono *expressis verbis* utraty nieposzlakowanej opinii, o której mowa art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2020 r., poz. 265, ze zm.). Nie ulega jednak wątpliwości, że zgodnie z art. 4 tej ustawy w służbie cywilnej mogła być zatrudniona osoba, która między innymi korzystała z pełni praw publicznych, nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, posiadała kwalifikacje wymagane na dane stanowisko pracy oraz cieszyła się nieposzlakowaną opinią.

W tym kontekście można wskazać, że w myśl art. 71 ust. 1 tej ustawy rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej następuje, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, między innymi w razie: 1) dwukrotnej, następującej po sobie, negatywnej oceny, o której mowa w art. 81 ust. 1; 3) utraty nieposzlakowanej opinii; 4) likwidacji urzędu, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie, o którym mowa w art. 66.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., II PK 307/16, wskazuje, że wobec pracownika służby cywilnej, w razie naruszenia przez niego obowiązków członka korpusu służby cywilnej, można zastosować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie tego przepisu, bez konieczności wszczynania postępowania dyscyplinarnego. Ocena, czy w konkretnym przypadku

nastąpiło nadużycie przez pracodawcę prawa do rozwiązania stosunku pracy, wymaga szczegółowej analizy okoliczności sprawy. Dla przyjęcia w konkretnym przypadku klauzuli generalnej z art. 8 k.p. istotne jest ustalenie, jak ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dopuścił się pracownik, jak długo trwał ten proceder i jaki okres upłynął od naganego zachowania pracownika do rozwiązania umowy o pracę oraz jak przebiegała jego praca w tym czasie. Inaczej należy oceniać jednorazowe, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, po którym nastąpił długi okres nienaganej pracy danego pracownika, a inaczej sytuację, gdy ujawniony po dłuższym czasie czyn miał charakter ciągły i trwał wiele lat, znacznie dłużej niż okres, jaki upłynął od jego zakończenia do rozwiązania umowy o pracę.

W ocenie Sądu Najwyższego kwestia nieposzlakowanej opinii powinna być częścią oceny pracodawcy odnośnie do propozycji dalszego zatrudnienia, wpisującej się w kryteria wyraźnie wymienione w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, którymi są: posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy lub służby. *Ad casum* istotne znaczenie ma tym kontekście przebieg służby.

W tym kontekście należy wskazać, że ocena naczelnika Urzędu Skarbowego w W. (bezpośredniego przełożonego powoda) wynikała z negatywnej oceny jakości pracy powoda oraz wyników kontroli, która stwierdziła naruszenia prawa przez powoda w czasie wykonywania obowiązków służbowych, co spowodowało odsunięcie go od wykonywania tych obowiązków od dnia 15 marca 2016 r., a także skierowanie sprawy do prokuratury, która wniosła przeciwko powodowi akt oskarżenia.

Negatywna ocena dotycząca innego pracownika – T. R. uległa zmianie i naczelnik innego urzędu wnioskował o dalsze zatrudnienie tego pracownika.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 59/13, Legalis, uznano, że utrata przez członka korpusu służby cywilnej nieposzlakowanej opinii stanowi niewątpliwie uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a skutki popełnienia czynu dyskredytującego stronę jako członka korpusu służby cywilnej w sferze prawnopracowniczej (utrata, nieposiadanie cechy stanowiącej rygor selekcyjny członków korpusu służby cywilnej) są niezależne

od kwalifikacji prawnokarnych, na przykład skutków zatarcia skazania. Nieposzlakowaną opinię można utracić, a następnie ją odzyskać. W szczególności pracownik, który utracił nieposzlakowaną opinię, może ją odzyskać ("cieszyć się" taką opinią, jak stanowi art. 4 pkt 5 ustawy o służbie cywilnej) w wyniku nienaganego wypełniania obowiązków pracowniczych przez wieloletni okres. Ocena, że pracownik „nie cieszył się” nieposzlakowaną opinią, uzasadnia ocenę, że przywrócenie go do pracy było niemożliwe w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. (taki pogląd w odniesieniu do pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym w rozumieniu art. 3 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 października 2009 r., I PK 85/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 146; OSP 2011 nr 1, poz. 119, z glosą H. Szewczyk).

Odnosnie do możliwości przyjęcia przez sąd pracy nierównego traktowania w sytuacji różnego potraktowania dwóch pracowników w sposób rażąco nieprawidłowy wykonujących obowiązki służbowe, w drodze częściowej analogii przywołać można wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2016 r., I PK 91/15, w którym zajęto stanowisko, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem zakończenia stosunku pracy. Każdy przypadek powinien być rozważony wnikliwie i w sposób indywidualny z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy. Jest więc oczywiste, że mogą występować w praktyce przypadki rezygnacji pracodawcy ze skorzystania z możliwości rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę. Co do zasady okoliczność ta nie może stanowić uzasadnionej podstawy dla roszczeń pracownika, który został zwolniony w trybie niezwłocznym nawet z powodu identycznego naruszenia obowiązków pracowniczych. Okoliczność, iż pracodawca nie rozwiązał umów o pracę ze wszystkimi pracownikami naruszającymi obowiązki pracownicze, a zastosował jedynie innego rodzaju sankcje, nie przesądza o nierównym potraktowaniu pracownika, gdyż każdy przypadek podlega indywidualnej ocenie.

Zgodnie z art. 146 ust. 3 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej w przypadku, o którym mowa w ust. 1 (wydania decyzji wobec pracownika lub funkcjonariusza w kwestii zmiany warunków pracy lub służby, rozwiązanie stosunku pracy albo zwolnienie ze służby, przeniesienie do innego

urzędu, przeniesienie funkcjonariusza do innej jednostki organizacyjnej KAS) w sprawach z zakresu pracy i służby jest wymagane uzyskanie stanowiska odpowiednio naczelnika urzędu skarbowego albo naczelnika urzędu celno-skarbowego. Analogiczne unormowanie było zawarte w art. 7a ustawy z dnia 21 czerwca 1996 r. o urzędach i izbach skarbowych (Dz.U. z 2015 r., poz. 578). Z przepisów tych wynika, że decydujące znaczenie w sprawie zatrudnienia danego pracownika miała opinia służbowa wystawiona przez naczelnika urzędu skarbowego. Obiektywnie uzasadnione zróżnicowanie oceny pracy poszczególnych pracowników nie implikuje ustalenia nierównego traktowania pracowników różnych urzędów skarbowych, choćby zarzucono im dokonanie podobnych czynów karalnych.

Z zasady równych praw pracowniczych z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) nie wynika powinność stosowania przez pracodawcę takich samych sankcji regulowanych przepisami prawa pracy wobec pracowników, którzy dopuszczają się podobnego naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 79/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 225).

Nie stanowi dyskryminacji lub nierównego traktowania w rozumieniu art. 11² i 11³ k.p. odsunięcie pracownika od wykonywania określonych obowiązków (odsunięcie pracownika służby zdrowia od pełnienia dyżurów) ze względu na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2005 r., III PK 14/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 376).

Rekapitulując, negatywna ocena pracownika administracji skarbowej, związana między innymi z wniesieniem przeciwko niemu aktu oskarżenia do sądu karnego oraz odsunięciem go od wykonywania czynności służbowych, powodująca brak przedłużenia z nim stosunku pracy (przesłania propozycji pracy w jednostce Krajowej Administracji Skarbowej), nie powinna być oceniona jako dyskryminacja lub nierówne traktowanie w rozumieniu art. 11² i 11³ k.p. w sytuacji, gdy inni pracownicy, którzy dopuścili się podobnych naruszeń obowiązków pracowniczych uzyskali pozytywną ocenę swojej pracy i propozycje dalszego zatrudnienia.

W tym ostatnim kontekście zwrócić należy uwagę, że powód nie wskazał, ilu pracownikom z grupy 10 osób, zatrudnionych wraz z nim w Dziale Egzekucyjnym Urzędu Skarbowego W., którym postawiono zarzuty karne, przedstawiono

propozycje pracy w Krajowej Administracji Skarbowej. Nie ma również ustaleń w zaskarżonym skargą kasacyjną wyroku, czy tylko praca powoda została w grupie tych osób negatywnie oceniona. Powoduje to, że również zarzuty skargi kasacyjnej naruszenia prawa procesowego mogą być uznane za uzasadnione.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

(r.g.)