



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E.Ł. przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w W.
o przywrócenie do pracy, odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 kwietnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 2 czerwca 2021 r., sygn. akt XXI Pa 206/20,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w W. na
rzecz powódki 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka E.Ł. wniosła do Sądu Rejonowego w Warszawie pozew o przywrócenie do pracy w pozwanej Izbie Administracji Skarbowej w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy z uwagi na niezgodne z prawem stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę, z uwagi na faktyczne jej rozwiązanie. Wystąpiła też o

zasądzenie od pozwanej na jej rzecz odszkodowania w kwocie 30.000 zł za doznaną krzywdę spowodowaną naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według ogólnie obowiązujących przepisów prawa. Zdaniem powódki, uznanie, że doszło do wygaśnięcia jej stosunku pracy (na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej oraz art. 63 k.p. w zw. z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej), było nieuzasadnione. Jedyną przyczyną tego rozwiązania, które miało charakter arbitralny i dyskryminujący, był jej wiek.

Wyrokiem z 11 sierpnia 2020 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego. Zdaniem Sądu Rejonowego błędne było utożsamianie wygaśnięcia stosunku pracy z wypowiedzeniem. Zgodnie bowiem z treścią art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych. W niniejszej sprawie takie przepisy szczególne zawiera ustawa z dnia 16 listopada 2016 roku - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Zdaniem Sądu Rejonowego samo niezłożenie propozycji dalszego zatrudnienia nie jest dyskryminacją powódki, czy też naruszeniem zasad współżycia społecznego. Sąd ten uznał, że decyzja o niezłożeniu powódce propozycji jej dalszego zatrudnienia, wynikała z obiektywnych przesłanek. Podjęta bowiem została na podstawie opinii naczelnika urzędu, który to układając listę rekomendowanych do zatrudnienia pracowników, kierował się wytycznymi określonymi w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi w dniu 1 marca 2017 r. oraz koniecznością redukcji zatrudnienia. W ocenie dokonanej przez ten Sąd powódka nie uprawdopodobniła, aby była odmiennie traktowana od innych pracowników pozwanej Izby, znajdujących się w porównywalnej (podobnej) sytuacji. Strona pozwana dowodziła natomiast, że nie przedstawiając powódce propozycji dalszego zatrudnienia, kierowała się obiektywnymi i uzasadnionymi względami. Zdaniem Sądu Rejonowego, to nie wiek powódki był przyczyną nieprzedstawienia jej propozycji pracy, a reorganizacja struktury administracji skarbowej, której założenia obejmowały redukcję obsady kadrowej w każdej jednostce organizacyjnej o 10%. Kwestia nabycia uprawnień emerytalnych w miesiąc po rozwiązaniu stosunku pracy była tu

kryterium wybranym przez pracodawcę, który sięgał po kolejne po wskazanych w porozumieniu ze związkami zawodowymi wskaźniki doboru do nieprzedstawienia nowych warunków. Działanie strony pozwanej, mimo iż w ocenie Sądu I instancji nieprawidłowe ze względu na czysto ludzkie odruchy, to nie przesądzały o jego kwalifikacji w kategorii dyskryminacji.

Na skutek apelacji od wyroku Sądu Rejonowego z 11 sierpnia 2020 r. wniesionej przez powódkę Sąd Okręgowy w Warszawie zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od Izby Administracji Skarbowej w W. na rzecz E.Ł. 14.353,11 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie umowy o pracę oraz 9.568,74 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu. W pozostałym zakresie oddalił apelację i zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej. Sąd Okręgowy w Warszawie ocenił, że apelacja powódki jest częściowo uzasadniona. Sąd ten podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjął je za własne, ale dokonał odmiennej subsumpcji. W ocenie Sądu II instancji, pozwany nie wykazał, że nie przedstawiając powódce nowych warunków pracy, kierował się obiektywnymi i dopuszczalnymi kryteriami. Wyznacznikami, które mogły być uwzględnione, były posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Takie bowiem kryteria wskazano wprost w art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej z dnia 16 listopada 2016 r. Pozwany nie tylko nie kierował się nimi, ale także nie wykazał innych, które również mogły być uznane za racjonalne i obiektywne. Dyskryminacja powódki ze względu na wiek wynika wprost z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Zdaniem Sądu odwoławczego w okolicznościach niniejszej sprawy przywrócenie powódki do pracy należało ocenić jako niecelowe. Faktem jest kompleksowa reorganizacja pozwanej Izby, która nastąpiła w 2017 r. Od tamtego czasu powódka nie podejmowała zatrudnienia, a obecnie pobiera emeryturę.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła pozwana Izba, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, w której Sąd odwoławczy zmienił zgodnie z punktem I wyrok Sądu Rejonowego z dnia 11 sierpnia 2020 r. i zasądził od Izby Administracji Skarbowej w W. na rzecz E.Ł. 14.353,11 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie umowy o pracę oraz 9.568,74 zł tytułem

odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu. Skarga kasacyjna została oparta na następujących zarzutach: 1) naruszenia przepisów postępowania przez Sąd drugiej instancji, mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), a mianowicie art. 382 k.p.c., art. 386 § 1 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 316 § 1 k.p.c., poprzez zmianę wyroku Sądu Rejonowego na skutek błędnego uznania przez Sąd Okręgowy, w wyniku nieprawidłowego rozważenia, a także pominięcia 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} § 1-4 k.p., co uzasadniało zasądzenie na rzecz E.Ł. odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. oraz na podstawie art. 45 § 1 i § 2 k.p. na skutek błędnego przyjęcia, że pozwana nie sprostowała wymogowi wykazania, że nie przedstawiając powódce propozycji dalszego zatrudnienia, nie kierowała się czynnikiem dyskryminującym takim jak wiek powódki, w sytuacji, gdy pozwana nie operowała motywami sprzecznymi z zakazami z art. 11² i art. 11³ k.p. Pozwana kierowała się obiektywnym i dopuszczalnym kryterium w postaci nabycia (w ciągu miesiąca) uprawnień emerytalnych w realiach reorganizacji struktury administracji skarbowej, której założenie obejmowało redukcje obsady kadrowej w każdej jednostce o 10% i pozostawało w zgodzie z kryterium wskazanym w porozumieniu ze związkami zawodowymi, a co także wynika wprost z zebranego materiału dowodowego i argumentacji pozwanej, w tym w odniesieniu do innych pracowników pozwanej znajdujących się w analogicznej sytuacji jak E.Ł.. 2) naruszenia prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), a mianowicie: a) art. 18^{3a} § 1-4 oraz art. 18^{3b} § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię oraz art. 18^{3d}, art. 45 § 1 i § 2 k.p. poprzez ich zastosowanie oraz art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 i ust. 5 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej i art. 94 pkt 9 i art. 11³, art. 18^{3a} § 1-4, art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie, co spowodowało błędne przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że pozwana nie sprostowała obowiązkowi wykazania, że uzasadniając decyzję o nieprzedstawieniu powódce propozycji dalszej pracy na podstawie art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 i ust. 5 ustawy o wprowadzeniu Krajowej Administracji Skarbowej nie kierował się obiektywnymi i dopuszczalnymi względami, co skutkowało zastosowaniem w sprawie art. 18^{3d} i art. 45 § 1 i § 2 k.p., w sytuacji,

gdy ocena prawna Sądu Okręgowego została dokonana z pominięciem innego obiektywnego i dozwolonego kryterium w postaci nabycia przez powódkę (w ciągu miesiąca) uprawnień emerytalnych, a co pozwany niewątpliwie wykazał w trakcie postępowania sądowego; b) art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 i ust. 5 ustawy o wprowadzeniu Krajowej Administracji Skarbowej poprzez błędną wykładnię polegająca na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że kryteria wskazane w art. 165 ust. 7 są jedynymi kryteriami, którymi powinna kierować się pozwana, nie przedstawiając powódce dalszej propozycji zatrudnienia w sytuacji, gdy pozwana wykazała, że przyczyną uzasadniającą nieprzedstawienie powódce dalszej propozycji zatrudnienia było zastosowanie przez niego innego obiektywnego i dozwolonego kryterium w postaci nabycia przez powódkę (w ciągu miesiąca) uprawnień emerytalnych, a w sprawie nie było podstaw do zastosowania art. 18^{3d} i art. 45 § 1 i § 2 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwana Izba wskazała na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., tj. istniejącą potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, tj.: 1) art. 18^{3a} § 1 - 4 oraz art. 18^{3b} § 1, art. 18^{3d} i art. 45 § 1 i § 2 k.p. w zakresie oceny czy pozwana miała prawo przed podjęciem uzasadnionej decyzji dotyczącej nieprzedstawienia propozycji pracy na podstawie art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 i ust. 5 ustawy o wprowadzeniu Krajowej Administracji Skarbowej i art. 94 pkt 9 i art. 11³, art. 18^{3a} § 1-4, art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p., kierować się obiektywnym i dopuszczalnym kryterium w postaci nabycia przez powódkę (w ciągu miesiąca) uprawnień emerytalnych w realiach reorganizacji struktury administracji skarbowej, której założenie obejmowało redukcje obsady kadrowej w każdej jednostce o 10% i pozostawało w zgodzie z kryterium wskazanym w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Pozwana podnosi, że w stanie faktycznym sprawy powołane wyżej kryterium dotyczyło zarówno powódki, jak i zdecydowanej większości pracowników pozwanej, którzy znajdowali się w analogicznej sytuacji jak E.Ł., w tym zdecydowaną większość pracowników Urzędu Skarbowego W.. 2) art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 i ust. 5 ustawy o wprowadzeniu Krajowej Administracji Skarbowej poprzez błędną wykładnię polegająca na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że kryteria wskazane w art. 165 ust. 7 są jedynymi kryteriami, którymi

powinna kierować się pozwana, nie przedstawiając powódce dalszej propozycji zatrudnienia, w sytuacji gdy pozwana wykazała, że przyczyną uzasadniającą nieprzedstawienie powódce dalszej propozycji zatrudnienia było zastosowanie przez nią innego obiektywnego i dozwolonego kryterium w postaci nabycia przez powódkę (w ciągu miesiąca) uprawnień emerytalnych, a w sprawie nie było podstaw do zastosowania art. 18^{3d} i art. 45 § 1 i § 2 k.p.

Pozwana Izba wniosła o uchylenie przez Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania oraz kosztach postępowania kasacyjnego. Ewentualnie w przypadku nieuwzględnienia przez Sąd Najwyższy zarzutów naruszenia przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie w zakresie uwzględnienia apelacji powoda i o orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji powódki w zakresie, w którym Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej pozwanej, ponieważ brak jest uzasadnionych podstaw kasacyjnych w wywiedzionej skardze, a wyrok, odpowiada przepisom prawa i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieusprawiedliwiona. Sąd Najwyższy, rozpoznając skargę w granicach zaskarżenia i przedstawionych podstaw z art. 398¹³ § 1 k.p.c., nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego, poza przypadkiem nieważności postępowania; Sąd Najwyższy może skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2017 r., I PK 334/16).

Rozpoznawana sprawa jest jedną z wielu wniesionych do Sądu Najwyższego po wprowadzeniu w życie reformy administracji skarbowej na podstawie ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948) Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2022 r., I PSKP 61/21 i wyrok źródłowy Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2022 r., I PSKP 18/22). Warto też nadmienić, że Trybunał Konstytucyjny dopuszcza możliwość ustawowego wygaszania urzędniczych stosunków pracy, jednak tylko w sytuacjach wyjątkowych, a nawet nadzwyczajnych, gdy zmiany w strukturze organów administracji publicznej są głębokie i wygaszanie umów ma zastąpić masowe zwolnienia (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09, OTK A 2011, nr 6).

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 następstwie zmian organizacyjnych w strukturze aparatu państwa stanowi art. 67 k.p. W toku postępowania sądowego z powództwa pracownika kwestionującego legalność wygaszenia jego stosunku pracy w taki sposób bada się natomiast w szczególności, czy nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji, ewentualnie czy nie naruszono trybu postępowania przewidzianego w ustawie. Skarżąca kasacyjnie Izba zarzuciła naruszenie art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 i ust. 5 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej przez błędną jego wykładnię. Zgodnie z treścią art. 165 ust. 7 dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor Izby Administracji Skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom, a także funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Jeżeli pracownik pełniący służbę w jednostkach Krajowej Administracji Skarbowej, nie otrzymał do dnia 31 maja 2017 r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, to

jego stosunek pracy – zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej – wygasał z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017 r.

W świetle wiążących w sprawie przepisów samo wygaśnięcie stosunku pracy E.Ł., jako że nastąpiło z mocy prawa, nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten określała bezpośrednio ustawa. W orzecznictwie Sądu Najwyższego poprzedzającym wejście w życie przepisów ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej już za dopuszczalne przyjmowano stosowanie art. 56 k.p. w stosunku do pracownika, któremu pracodawca nie zaproponował nowych warunków pracy i płacy, w następstwie czego jego stosunek pracy wygasa. Potwierdzano także, że – rozpoznając sprawę o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy – sąd pracy może dokonać także oceny czynności pracodawcy związanych z niezaproponowaniem pracownikowi nowych warunków pracy i płacy. W ocenie Sądu Okręgowego pojęcie „wygaśnięcia”, którym ustawodawca posłużył się w Przepisach wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, jest zatem pozorne, gdyż stanowi w istocie rozwiązanie umowy o pracę. Konieczna jest zatem ocena, czy przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna. Pozwany takich okoliczności nie wyprowadził skutecznie, jak również nie wykazał, aby przedstawiając powódce nowe warunki pracy, kierował się obiektywnymi i dopuszczalnymi kryteriami.

Już od kilkunastu lat w judykaturze wypracowano standard ochrony pracowników, których stosunek pracy wygasał na podstawie rozwiązań przewidzianych nie tylko w ustawie o Krajowej Administracji Skarbowej, ale także regulacji o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa i innych. Wspólnym elementem tych regulacji było wygaszanie stosunku pracy w wyniku niezaproponowania przez pracodawcę nowych warunków pracy i płacy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2021 r., III PSKP 25/21). Sprawy o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązywania stosunku pracy były już rozstrzygane na różnych podstawach, w tym ustawy z dnia 13 października 1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.) czy 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 (Dz.U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.). Wygaśnięcie stosunku pracy było

konsekwencją podjęcia przez pracodawcę decyzji o niezaproponowaniu nowych warunków zatrudnienia. W wyroku z dnia 9 lipca 2020 r. (III PK 31/19) Sąd Najwyższy podkreślił, że uregulowana w art. 170 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy odbiega od przyjmowanej powszechnie w prawie pracy instytucji wygaśnięcia jako skutku zdarzeń prawnych niezależnych od woli stron.

Instytucja wygaśnięcia stosunku pracy pracowników *ex lege*, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia w przekształcanych jednostkach administracji publicznej ma więc długi rodowód, a sama koncepcja ewaluowała w czasie w kierunku mocniejszej ochrony pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2022 r., I PSKP 19/21). Wcześniejsze orzecznictwo sądowe dookreślające zakres kognicji sądów pracy w sprawach dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy charakteryzowało się podejściem, zgodnie z którym proces ten nie obejmował możliwości badania motywów, jakimi kierował się pracodawca, to w nowszym orzecznictwie te badania obejmują także kontekst weryfikacji naruszenia przez pryzmat zasad współżycia społecznego. Dotyczy on uprawnienia pracowników łązonego z niewłaściwym ze względu na aksjologię prawa rozwiązaniem umowy. Klauzula generalna doskonale wpisuje się w kształtowanie ram słusznego rozstrzygania w oparciu o pozaprawne kryteria, do których odsyła przepis. Trybunał Konstytucyjny odnosząc się do wygaszania urzędniczych stosunków pracy, wyakcentował poszanowanie w tym procesie niezbędnej gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą wraz z zabezpieczeniem mechanizmów wykluczających arbitralność decydentów oraz nadmierną dolegliwość samych ograniczeń (wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia: 9 czerwca 1998 r., K 28/97, 24 października 2017 r., K 1/17; wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 16 czerwca 2021 r., III PSKP 25/21, 6 kwietnia 2022 r., I PSKP 19/21). Powinnością sądu jest stosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunku pracy z przyczyn nieleżących po stronie pracownika.

Współczesne wymogi dobrej administracji nie pozostawiają wątpliwości w kwestii, że podmioty administracji skarbowej, w tym dyrektor krajowej informacji skarbowej czy izby administracyjno-skarbowej mają działać transparentnie, starannie

określać kryteria zatrudnienia pracowniczego lub pełnienia służby. W ich zakres wchodzić wymogi dotyczące kwalifikacji merytorycznych i standardów etycznych dotychczasowego dorobku zawodowego i lojalności pracowniczej. Czytelność, spójność merytoryczna i jasność przedstawianych kryteriów wyboru ma przeciwdziałać nadużywaniu uprawnień przez administrację w procesie dokonywanej selekcji w zakresie dalszego zatrudnienia. Nie może to być polityka pomijania pracowników o wysokich kwalifikacjach merytorycznych i standardach etycznych „niewygodnych” dla weryfikujących. W wyroku z dnia 16 czerwca 2021 r. (III PSKP 25/21) Sąd Najwyższy podniósł, że pozbawienie pracownika ochrony wbrew obowiązującym powszechnie regulacjom prawa pracy w imię nadrzędnego celu, jaki stanowi reforma administracji skarbowej, musi być transparentne i możliwe do weryfikacji, zwłaszcza w kontekście sprawdzenia, czy przez wadliwe zastosowanie przepisów polegających na przyjęciu, że nieprzedstawienie pracownikom warunków pracy i płacy na dalszy okres nie doszło do nadużycia prawa i nie pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji wygaśnięcia umowy o pracę. Na wymóg zgodności z zasadami współżycia społecznego wygaszania stosunku pracy na podstawie art. 170 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej wielokrotnie powoływał się Sąd Najwyższy, tak że można mówić o ukształtowanej już praktyce. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 stycznia 2019 r. (III PZP 5/18) stwierdził, że art. 67 zd. 2 k.p. znajduje zastosowanie w okolicznościach, gdy wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej prowadzi do naruszenia zasad współżycia społecznego, zakazu dyskryminacji i równego traktowania. Skoro dostęp do służby publicznej oparty jest na zasadzie równości (art. 32, 60 Konstytucji), to ta zasada nie powinna być pomijana poprzez arbitralność i dowolność działania decydentów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2022 r., III PSKP 78/21; na tle spraw odwoławczych od decyzji o wygaśnięciu stosunku służbowego funkcjonariuszy celnych i braku propozycji dalszej służby lub zatrudnienia wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego: z dnia: 17 października 2019 r., I OSK 1331/18, 3 września 2019 r., I OSK 889/18). Akcent jest kładziony na tzw. dyskryminację pozytywną, na identyfikację cech, które wymagają odmiennego traktowania, po to, aby w ten sposób wyrównać „deficyt nierówności” występujący na tle czysto

formalnego podejścia. W konsekwencji powstaje kategoria osób słabszych, które wymagają wzmocnionej ochrony prawnej (zob. P. Mikłaszewicz i M. Safjan: Granice uprzywilejowania wyrównawczego. Przegląd Sejmowy 2011 nr 6, s. 31-46, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2020 r., III UZP 1/20). Roszczenia pracownika z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. należy kwalifikować również z pozycji nierównego traktowania i dyskryminacji (art. 11² i 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.

W skardze kasacyjnej strona pozwana podniosła, że w szczególności Sąd I instancji dokonał kontroli mechanizmów wygaśnięcia stosunku pracy zarówno na płaszczyźnie zgodności z zasadami współżycia społecznego, jak i w kontekście dyskryminacji, na racjonalnym i obiektywnym kryterium przez nią wybranym, w oparciu o wskazane w porozumieniu ze związkami zawodowymi wskaźniki doboru nowych warunków zatrudnienia w ramach realizowanej reorganizacji struktury administracji skarbowej, której założenia obejmowały konieczną redukcję obsady kadrowej w każdej jednostce organizacyjnej o 10% i to - co wymaga podkreślenia - niezależnie od kryteriów wskazanych w art. 165 ust. 7 ustawy o wprowadzeniu Krajowej Administracji Skarbowej. Sąd Najwyższy przyjmuje za nieuprawnione uznanie, że dozwolona w świetle art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej możliwość nieprzedstawienia powodowi propozycji dalszego zatrudnienia bez przedstawienia mu konkretnych, merytorycznych i obiektywnych przyczyn takiego stanowiska nie narusza zasad współżycia społecznego. Należałoby tu wyjść od ogólnego zauważenia tendencji występujących w praktyce, że sądy niechętnie sięgają w praktyce do klauzul generalnych, które powinny stanowić żywą materię ustawy, służyć elastyczności prawa i jego dostosowaniu do zmieniających się okoliczności bez ingerencji ustawodawczej. Faktycznie zastosowanie przez Sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, uzasadnione. Musi ono wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia

społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Klauzula generalna nie odsyła do gotowego wzorca, ale jej zawartość konstytuowana jest sytuacyjnie na podstawie społecznego postrzegania określonych zjawisk, z tym że ostateczną decyzję podejmuje sąd. Rezygnacja z absolutyzowania pewności i bezpieczeństwa prawnego podyktowane jest wyborem prawa słusznego.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni aprobuje kierunek wykładni, który klauzulom generalnym nadaje szczególne znaczenie dostosowania prawa do zmieniającego się otoczenia społeczno-gospodarczego i politycznego, a także nadania prymatu temu, co aksjologicznie uzasadnione, rzetelne i społecznie akceptowane. Prawo może pozostać pustą formułą, jeśli spotyka się z obojętnością tych, do których jest adresowane. Najdalej idące, najwznioślejsze deklaracje zawarte w przepisach prawa, z uwzględnieniem ustawy zasadniczej, nie zastąpią dobrych obyczajów, przyzwoitości, wrażliwości czy życzliwości relacji międzyludzkich. Korzyści ze stosowania klauzul zależą od wielu czynników, w tym usytuowania odesłania generalnego w tekście prawa – w części ogólnej czy szczegółowej – a także techniki regulacyjnej, która wężiej lub szerzej operuje kazuistyką.

Otwarty model regulacji, ograniczenie techniki legislacyjnej precyzyjnego definiowania pojęć stwarza większą szansę czerpania z tych konstrukcji w drodze wypełniania funkcji adaptacyjnych i korygujących zastany porządek prawny na potrzeby rozstrzygnięcia indywidualnego przypadku. Niezłożenie pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia może w danych okolicznościach stanowić przejaw decyzji sprzecznej z zasadami współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2022 r., I PSKP 69/21). Wskazuje się w literaturze zarazem na potrzebę refleksji w procedurze legislacyjnej, która prowadziła do nieuchwalenia przepisów przewidujących fałszywe wygaśnięcie stosunku pracy (J. Iwulski, Konstytucyjna zasada pomocniczości a wolność wyboru... przez wykonawcę pracy rodzaju umownej podstawy zatrudnienia (w:) Między ideowością a pragmatyzmem - tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf, Warszawa 2022, s. 90). Jednocześnie na uwagę zasługuje, że każde prawo stanowione ma u swoich podstaw określoną koncepcję

człowieka i wartości determinujące ład społeczno-gospodarczy. Współcześnie coraz częściej uważa się za niewystarczające ograniczenie się do interpretacji językowej tekstów prawnych, zwłaszcza w sytuacji, gdy względy aksjologiczne przemawiają za celowościowo-funkcjonalnym podejściem. Dyrektywy funkcjonalne wspólnie z systemowymi współwyznaczają sens interpretowanego zwrotu (M.Zieliński, Wykładnia prawa, Warszawa 2002, s. 320), choć też prezentowany jest pogląd, że interpretator może posłużyć się wykładnią funkcjonalną dopiero wówczas, jeżeli wykładnia systemowa nie doprowadziła do usunięcia wątpliwości interpretacyjnych (L.Morawski, Wykładnia w orzecznictwie sądów. Komentarz, Toruń 2002, s. 81).

W orzecznictwie sądowym można z powodzeniem poszukiwać odpowiedzi na wątpliwości skarżącej kasacyjnie w kwestii naruszeń art. 165 ust. 7 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej. M.in. w wyroku z dnia 29 września 2020 r. (III PK 164/19) Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną Izby Administracji Skarbowej w Lublinie, stwierdził, że nie mogło dojść do naruszenia art. 165 ust. 7 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej przez jego błędną wykładnię, ponieważ wymienione w tym przepisie kryteria dotyczące nowych warunków zatrudnienia zawartych w propozycji pracy składanej przez pracodawcę powinny być traktowane jako wzorzec, według którego pracodawca dokonuje selekcji pracowników pod kątem dalszego zatrudnienia lub nieprzedstawienia propozycji pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 29 września 2020 r., III PK 164/19; z dnia 1 marca 2022 r., I PSKP 61/21). Brak przejrzystych i poprawnych merytorycznie kryteriów weryfikacji jest źródłem naruszeń praw pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2022 r., I PSKP 69/21). Niewystępowanie tego rodzaju zabezpieczeń zarówno na etapie przydziału pracowników do poszczególnych grup, jak i nieujawnienie tych kryteriów w oświadczeniu pracodawcy stwierdzającym wygaśnięcie stosunku pracy oznaczać może, 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. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprowadzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem,

a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18).

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła niewłaściwe zastosowanie prawa przez błędne przyjęcie, że nie sprostала wymogowi wykazania, że odmawiając powódce dalszego zatrudnienia, nie kierowała się czynnikiem dyskryminującym takim jak wiek, a redukcja obsady kadrowej w każdej jednostce pozostawała w zgodzie z kryterium wskazanym w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Zasadne jest stanowisko, że to pracodawca decyduje, które z wybranych kryteriów uzasadniających wskazanie do zwolnienia pracownika mają decydujące znaczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, 13 czerwca 2018 r., III PK 55/17). Dysharmonia zachodząca między przyjętym modelem oceny a jego faktycznym zastosowaniem ma znaczenie dla weryfikacji zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i podlega ocenie sądu. Porozumienia zawarte z organizacjami pracowników nie mogą podważać zasad pracowniczych wynikających z Kodeksu Pracy. Kryteria doboru nie zostały skatalogowane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, a sąd nie może narzucać własnego zestawu kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 113 i art. 183a k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, 30 września 2014 r., I PK 33/14, 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11), przy czym przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji zawodowych nie wyłączają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy, jednak taka sytuacja wymagać powinna wykazania wystąpienia szczególnych okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., I PK 82/02, 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, 12 listopada 2014 r., I PK 73/14). Najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność

pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy, kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy. Nie da się poprawnie zinterpretować przepisów prawa pracy, jeżeli nie uwzględni się trzech aspektów w postaci pracownika, pracodawcy i kierowanego przez niego powyższego wspólnego pożytku w postaci zakładu. Praca jest dobrem człowieka, które poza komponentem ekonomicznym, ma wartość moralną, wynikającą z tego, że jej podmiotem jest wyposażony w przyrodzoną i niezbywalną godność człowiek.

W stanie faktycznym przyjęto, że pozwana kierowała się obiektywnym i dopuszczalnym kryterium w postaci nabycia uprawnień emerytalnych w realiach reorganizacji struktury administracji skarbowej, a dotyczyła kwestii, na które pracownik nie miał żadnego wpływu. Sąd Najwyższy podziela stanowisko Sądu Okręgowego, że tego rodzaju okoliczność nie powinna rzutować na zakwalifikowanie pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę. Czynniki ten jest niesprawiedliwy. Nie posłużono się zatem metodą gradacyjną, czy też porządkującą. Pierwsza polega na określeniu skali ważności poszczególnych kryteriów, druga, określa kolejność, według której dokonuje się wyboru pracownika do zwolnienia. Zatrudniający ma swobodę w doborze zmiennych prowadzących do wskazania pracownika, któremu wypowie się umowę o pracę, nie znaczy to jednak, że może dowolnie dobierać kryteria z pominięciem kluczowych wartości i zasad. Brak transparentności wymyka się spod kontroli dokonywanej w ramach art. 45 § 1 k.p. W obliczu konieczności rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika pracodawca ma obowiązek konsekwentnie realizować przyjęty wzorzec decyzyjny. O ile przysługuje mu autonomia przy jego ukształtowaniu, o tyle na etapie realizacyjnym nie może go zignorować, a tym samym wypowiadać umowę o pracę kierując się niektórymi tylko czynnikami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2018 r., III PK 55/17).

Na marginesie rozwiązanie przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn, które nie dotyczą pracowników, przewidują przepisy polskiej ustawy, które stanowią implementację dyrektywy Rady nr 98/59 z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (OJ UE. L z 1998 r., nr 225), a w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE wskazano, że w świetle celu tej dyrektywy określonego w jej motywach ma następować zwiększenie stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, przy czym pojęć określających zakres stosowania niniejszej dyrektywy, w tym „zwolnienia” nie można interpretować zawężająco (ustawodawca, dokonując implementacji tego aktu, jednak przewidział, że zgodnie z art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych ustawy tej nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 28 października 2020 r., I PK 76/19, 11 lutego 2021 r., II PSKP 11/21). Także w piśmiennictwie, nawiązując do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE odnoszącego się do specyficznej regulacji wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa, wskazywano, że pod pojęciem „zwolnienia” we wszystkich wersjach językowych dyrektywy trzeba rozumieć wszelkie przypadki ustania stosunku pracy, jakie miały miejsce wbrew woli zainteresowanego pracownika, a więc zarówno w następstwie jednostronnych czynności prawnych pracodawcy lub porozumień stron indywidualnych stosunków pracy, jak i w następstwie zdarzeń, z którymi przepisy prawa pracy łączą taki skutek prawny (A.M. Świątkowski, Zwolnienia grupowe w świetle judykatury Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, PiZS 2014, nr 7, s. 13-25). Jednocześnie art. 1 ust. 2 lit. b dyrektywy nr 98/59 jednoznacznie stanowi, że nie ma ona zastosowania do pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (lub, w przypadku gdy Państwa Członkowskie nie stosują tego pojęcia, do jednostek będących ich odpowiednikami). Zatem przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych (z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania), nie przewidują wyłączenia spod jej zastosowania pracowników administracji publicznej, w związku z czym należy przyjąć, że ustawodawca rozciągnął ochronę przewidzianą w omawianej ustawie także na pracowników administracji publicznej, przy czym dyrektywa wprowadza minimalny standard ochrony, natomiast państwa

członkowskie mogą zdecydować o wprowadzeniu do prawa krajowego szerszej ochrony, realizującej cel dyrektywy.

Pracodawca, reformując administrację, powinien uwzględnić okoliczność, aby nowe regulacje nie pozostawały w kolizji z ochronnymi instytucjami prawa pracy, z obowiązujących przepisów prawa pracy. Pisemne propozycje określające nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, które uwzględniają posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania bada się również w kierunku, czy przyczyna niezłożenia pracownikowi propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2022 r., I PSKP 19/21), a wykładnia odmienna art. 165 ust. 7 Przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie zasługuje na uwzględnienie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2021 r., III PSKP 34/21). Sąd Okręgowy wskazał, że kryteriami, które mogły być wzięte pod uwagę, były posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Wyszczególnione zostały wprost w art. 165 ust. 7 powyższej ustawy, stąd dyskryminacja powódki ze względu na wiek wynika wprost z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przyjęta przez ustawodawcę, także w art. 170 powyższej ustawy, specyficzna konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy, odbiega w istotny sposób od przyjmowanej powszechnie i ograniczającej się wyłącznie do przypadków, których ten rodzaj ustania stosunku pracy nie następuje wskutek czynności prawnej stron tego stosunku, lecz stanowi konsekwencję innego rodzaju okoliczności (zdarzeń prawnych) spowodowanych czynnikami zewnętrznymi, czynnościami faktycznymi, upływem czasu. W analizowanym przypadku wygaśnięcie stosunku pracy następowało wprawdzie po upływie określonego czasu, jednakże pozostawało w ścisłym związku z brakiem propozycji dalszego zatrudnienia, który bez wątpienia był uzależniony wyłącznie od woli pracodawcy, a dotyczyło tylko tych pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. To brak wspomnianej propozycji stanowił więc właściwą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Można zatem określić takie wygaśnięcie stosunku pracy jako skutek zaniechania, co upodabnia je do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika i tym bardziej nakazuje oceniać przez pryzmat kryteriów, które zdecydowały o tym, że jedni

pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia, a inni takiej nie dostali. Sąd Najwyższy (w wyrokach z dnia: 4 marca 2015 r., I PK 183/14, 11 marca 2015 r., III PK 115/14, 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, postanowieniu z 14 września 2022 r., I PSK 45/22) podniósł, jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady doboru pracowników do zwolnienia, to powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.).

Sąd Najwyższy zwraca uwagę na to, że rozwiązania oparte na propozycji dalszego zatrudnienia wprowadzają dyferencjację zatrudnianych pracowników na tych, wobec których pracodawca wyraził wolę na dalsze zatrudnienie oraz pozostałych, wobec których jej nie wyraził. Milczenie pracodawcy nie jest tylko zdarzeniem prawnym, lecz również potwierdzeniem zajmowanego przez niego stanowiska nieprzedstawienia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia. Zatem milczenie pracodawcy jest relewantne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2022 r., I PSKP 69/21). Nie może ono w żaden sposób usprawiedliwiać jego dyskrecjonalnych, arbitralnych zachowań, bowiem przez samą możliwość przedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia pracodawca dokonuje selekcji pracowników. Skarżąca kasacyjnie Izba prezentuje interpretację na korzyść pracodawcy, stwierdzając m.in., że „sformułowana przez Sąd Okręgowy w wyroku z 2 czerwca 2021 r. wykładnia przepisów w szczególności art. 183a § 1-4 oraz art. 183b § 1 pkt. 1, art. 183d, art. 45 § 1 i § 2 i art. 94 pkt 9, art. 113 k.p., art. 165 ust. 7 w związku z art. 170 ust. 1 pkt. 1 i ust. 5 ustawy o wprowadzeniu Krajowej Administracji Skarbowej, nie uwzględnia, że dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną - wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., sygn. akt II PK 27/08 oraz z dnia 23 października 1996 r., 1 PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 10

września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., 1 PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., 1 PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., 1 PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r. II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284)". Koszty wprowadzonej reformy obciążają zarówno pracodawcę, jak i pracowników.

Niewykazane zostało w sposób dostateczny spełnienie przesłanki zawartej w pkt 2 art. 398⁹ § 1 k.p.c. W ocenie pozwanej Izby Administracji Skarbowej w Warszawie wniesienie skargi kasacyjnej w niniejszej sprawie uzasadnione jest potrzebą wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Sąd Najwyższy w obecnym składzie popiera wykładnię w orzecznictwie już wielokrotnie dokonywaną przepisów (w tym przyjęto sprawy do rozpoznania) dotyczących strony pozwanej i stanowiących podstawę prawną zaskarżonego wyroku (m.in. w sprawach o sygnaturach: I PSKP 2021: 69, 64, 61, 24, 33, 94, 61, 97, 19, I PSKP 2022: 69, 20, 18, 5, II PSKP 2021: 6, 4, 42, 34, 11, 81, II PSKP 2022: 24, 72, 65, 63, 57, 31, III PSKP 2021: 76, 67, 55, 34, 25, 13, 46, 11, 35, 78, III PSKP 2022: 43, 31, 19, 22, I PK 2019: 69, 70, 72, 76, 78, II PK 2019: 5, 8, 16, 23, 102). Na potwierdzenie powyższego podejścia można podać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2020 r. (III PK 164/19, z uwzględnieniem stanowiska, że izba skarbowa nie miała obowiązku przedstawienia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, ale musiała wyjaśnić mu kryteria, którymi kierowała się, podejmując decyzję o jej nieprzedstawieniu, gdy skutkiem tej decyzji było wygaśnięcie stosunku pracy). Mając na uwadze dotychczasowy dorobek orzeczniczy, można przyjąć, że nie zachodzi potrzeba wykładni art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, gdyż jest już ukształtowana linia orzecznicza. Powód ponadto trafnie dookreślił, że dokonywanie w praktyce różnej wykładni powołanego przepisu nie oznacza samo w sobie, że zachodzi rozbieżność w orzecznictwie sądów powszechnych. Nadmienić tu trzeba, że w wielu wypadkach rozbieżność wykładni może być atutem zastosowań przepisów w praktyce,

szczególnie w przypadku zastosowania celowościowo-funkcjonalnego podejścia do dokonywanej interpretacji z uwzględnieniem aksjologii prawa.

W uzasadnieniu wniosku strona skarżąca zwróciła uwagę na publicznoprawną potrzebę wykładni art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej. W ocenie Izby wykładnia wskazanego przepisu przeprowadzona przez Sąd Okręgowy budzi poważne wątpliwości i wywołuje również istotne rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych. Jednak przybliżenie przez skarżącą kasacyjnie problematyki, która mieścić powinna się w zakresie przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., jest mało przejrzyste i wywołujące wątpliwości merytoryczne, co do poszukiwań odpowiedzi skarżącej. Niejasny wydaje się tekst uzasadnienia skargi w zakresie, w jakim stwierdza się, że: „Nie budzi wątpliwości, że w analizowanej sprawie Sąd Okręgowy w sposób nieuprawniony uznał, że u podstaw wygaśnięcia umowy o pracę Powódki leży czynności o charakterze dyskryminacyjnym. Wygaśnięcie jej umowy o pracę nastąpiło na zatem na skutek zachowania niedozwolonego przez prawo. Strona skarżąca kasacyjnie nie przedstawiła natomiast żadnych argumentów świadczących o tym, że kierowanie się czynnikami dyskryminującymi może być przeciwważone inną uznaną wartością lub przyczyną”. Uzasadnienie skargi – tutaj w zakresie pojawiających się wątpliwości prawnych w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. – powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że faktycznie, biorąc pod uwagę zawarte w powołanych przepisów ustawy kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że nie jest ona kolejnym środkiem zaskarżenia od każdego prawomocnego rozstrzygnięcia sądu II instancji, ale z uwagi na zawarty w jej charakterze element interesu publicznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06). Służy ona przede wszystkim kontroli prawidłowości stosowania prawa.

Z utrwalonego orzecznictwa sądowego wynika, że wygaśnięcie stosunku pracy powoduje, że dotyczący szczególnej ochrony pracownika w okresie przedemerytalnym art. 39 k.p. nie znajduje zastosowania jako przepis wprowadzający wyjątek i podlegający w związku z tym wykładni zawężającej (wyrok z dnia 16 czerwca 2021 r., III PSKP 25/21). Obejmuje to także przepisy wprowadzające reformę administracji skarbowej (postanowienie Sądu Najwyższego

z dnia 5 sierpnia 2020 r., II PK 102/19). Należy jednak podkreślić, że jednym z ustawowych kryteriów dyskryminacji jest wiek pracownika. Postanowienia art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zawiera nakaz przeciwstawiania się przez Unię Europejską wszelkiej dyskryminacji, między innymi ze względu na wiek, przy określaniu i realizacji jej polityki i działań. Wiek został też uwzględniony jako odrębna podstawa w art. 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych UE. Dalsze regulacje są w Dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, choć dopuszczona została jednak możliwość uznania przez państwa członkowskie, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie może polegać, między innymi, na wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony. Wykładając ten przepis, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05, Félix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA, orzekł, że wykładni zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek, o którym stanowi Dyrektywa Rady 2000/78/WE, nie narusza uregulowanie krajowe, w oparciu o które za ważne uznaje się klauzule o obowiązkowym przejściu na emeryturę, zawarte w układach zbiorowych pracy i stawiające jako jedyne wymogi ukończenie przez pracownika określonego wieku umożliwiającego nabycie uprawnień emerytalnych, jeżeli przepis ten jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniony, w ramach prawa krajowego, słusznym celem związanym z polityką zatrudnienia i rynkiem pracy, oraz środki podjęte dla realizacji tego celu interesu ogólnego są właściwe i konieczne. W uzasadnieniu orzeczenia Trybunał wskazał, że cel tej polityki, jeśli przepis prawa formalnie do niego nie nawiązuje, powinien wynikać z innych elementów wynikających z ogólnego kontekstu danego przepisu. Przedmiotem dyrektywy jest zarówno dyskryminacja bezpośrednia (różne

traktowanie w związku z określoną cechą), jak i dyskryminacja pośrednia (dowolny przepis, kryterium lub praktyka z pozoru neutralne, lecz mogące prowadzić do niekorzystnej sytuacji danych osób w porównaniu z innymi, pkt 52-58 uzasadnienia). Z przepisu art. 6 ust. 1 dyrektywy wynika, że nie może być zatem rozumiany jako dopuszczający w każdej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy z powodu nabycia przez pracownika prawa do emerytury. Dokonanie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi z osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie uprawnień emerytalnych narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, jeżeli nie wystąpią okoliczności w nim opisane. Podobne stanowisko Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zajął w wyroku z dnia 5 lipca 2012 r., C-141/11, Hörnfeld, podnosząc, że art. 6 ust. 1 akapit drugi Dyrektywy Rady 2000/78/WE należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak temu rozpatrywanemu w sprawie przed sądem krajowym, który zezwala pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem jedynie z tego powodu, że pracownik ten ukończył wiek 67 lat i nie uwzględnia wysokości emerytury, którą zainteresowany będzie otrzymywał, jeżeli jest on obiektywnie i racjonalnie uzasadniony zgodnym z przepisami celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy i jeżeli stanowi właściwy i konieczny środek dla realizacji tego celu.

W kontekście celu zgodnego z prawem w świetle art. 6 ust. 1 Dyrektywy 2000/78/WE TSUE przypominał, że nie musi on być określony wprost, ale wystarczy, aby inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na jego doprecyzowanie. W wyroku z dnia 21 lipca 2011 r., C-159/10, Fuchs, Trybunał wyjaśnił zaś, że Dyrektywa Rady 2000/78/WE, ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, nie stoi na przeszkodzie obowiązywaniu ustawy, która przewiduje obowiązkowe przejście na emeryturę urzędników mianowanych dożywotnio (w tej sprawie – prokuratorów) z chwilą ukończenia przez nich 65 roku życia, z zastrzeżeniem możliwości kontynuowania przez nich wykonywania pracy, gdy wymaga tego interes służby, maksymalnie do czasu ukończenia przez nich 68 roku życia, w zakresie, w jakim celem tej ustawy jest ustanowienie korzystnej struktury wiekowej, mającej wspierać zatrudnienie i awanse młodych pracowników, zoptymalizowanie zarządzania zasobami ludzkimi i tym samym zapobieganie sporom dotyczącym zdolności

pracownika do wykonywania pracy po osiągnięciu przez niego pewnego wieku, i w jakim ustawa ta pozwala na osiągnięcie tego celu za pomocą właściwych i koniecznych do tego środków. Aby wykazać właściwy i konieczny charakter danego środka, środek ten nie może okazać się nierozsądny z punktu widzenia realizowanego celu i musi być oparty na informacjach, których wartość dowodową ocenia sąd krajowy. Informacje te mogą zawierać w szczególności dane statystyczne. Polski ustawodawca, wdrażając postanowienia Dyrektywy Rady 2000/78/WE, nie ustanowił ogólnego przepisu, w którym uznałby, że zwolnienie pracownika ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego nie stanowi dyskryminacji, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z powodu nabycia uprawnień emerytalnych jest uzasadnione celami polityki zatrudnienia popieranej przez państwo. Powszechne prawo pracy (Kodeks pracy) nie przewiduje bowiem, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Polski ustawodawca, wdrażając postanowienia dyrektywy Rady 2000/78/WE, nie ustanowił ogólnego przepisu, w którym uznałby, że zwolnienie pracownika ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego nie stanowi dyskryminacji, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z powodu nabycia uprawnień emerytalnych jest uzasadnione celami polityki zatrudnienia popieranej przez państwo, bowiem Kodeks pracy nie przewiduje wyraźnie, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Można z tego wyprowadzać - jako zasadę - zachowanie przez pracownika, spełniającego warunki do nabycia emerytury, prawa do pracy, które nie powinno być ograniczane przez dopuszczalność wypowiedzania stosunku pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do świadczeń emerytalnych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 24 czerwca 2015 r., II PK 1947/14, 24 października 2017 r., II PK 300/16, 26 października 2022 r., II PSKP 120/21). Sumując powyższe, do pracownika w wieku emerytalnym należy ocena, czy chce kontynuować zatrudnienie u byłego pracodawcy i w zależności od tego dokonanie przez niego wyboru roszczenia przewidzianego w art. 56 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy orzekający w niniejszym składzie zwraca uwagę na ułomność regulacji wygaszania stosunków pracy urzędników zatrudnionych w administracji

publicznej wyrażającą się rozwiązaniami, które nie mogły być u podstaw tej regulacji (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2019 r., III PZP 5/18). W powołanym już wyroku z dnia 23 czerwca 2022 r. Sąd Najwyższy uznał, że nie można zgodzić się z zapatrywaniem, że nieotrzymanie pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia jest równoznaczne z wygaśnięciem stosunku pracy i w konsekwencji zamyka wykładnię art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej. Na marginesie można przytoczyć fragment uzasadnienia omawianego wyroku Sądu Okręgowego: „powódka, jako pracownik z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem zawodowym w administracji skarbowej oczekiwała jedynie „ludzkiego” załatwienia sprawy, czego w tejże sytuacji z uwagi na brak klarownej rozmowy zabrakło. Gdyby strona pozwana podejmując decyzję o nieprzedstawianiu propozycji dalszego zatrudnienia osobom w wieku emerytalnym i przedemerytalnym, zachowała się zgodnie z powszechnie przyjętymi standardami przy kończeniu współpracy z wieloletnimi, cenionymi pracownikami zapewne tego procesu (...) dałoby się uniknąć procesu”.

Sąd Najwyższy rozstrzygający w niniejszym składzie ocenia, że regulacje w sprawie wygaśnięcia stosunku pracy na tle ustaw dotyczących reform w administracji nie są wyłączone z kontroli w zakresie identyfikowania przyczyn niezapropionowania pracownikom dalszego zatrudnienia. Pracownik może kwestionować zasadność wygaśnięcia stosunku pracy i dochodzić roszczeń z powołaniem na naruszenie przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy, które notabene stanowią konstrukcję wyjątkową. Podsumowując, na gruncie rozpoznawanej sprawy istniał wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (kryteriów selekcyjnych), ponieważ propozycje dalszego zatrudnienia nie zostały złożone wszystkim pracownikom zajmującym te same lub podobne stanowiska. Uznając, że skarżący kasacyjnie nie spełnił wymogów dotyczących wyczerpującego, rzeczowego i transparentnego uzasadnienia podstaw skargi kasacyjnej oraz argumentów na rzecz poparcia swojego stanowiska.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy, na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22

października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2018 r., poz. 1800 ze zm.), orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[as]