

POSTANOWIENIE

Dnia 11 lutego 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa D. Ł. i M. Ł.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w [...].

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 11 lutego 2021 r.,

zażalenia powodów na wyrok Sądu Okręgowego w S.

z dnia 25 czerwca 2020 r., sygn. akt V Pa (...),

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania zażaleniowego Sądowi Okręgowemu w S.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S., wyrokiem z dnia 25 czerwca 2020 r., uchylił wyrok Sądu Rejonowego w S. z dnia 6 grudnia 2019 r. i przekazał temu Sądowi sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy wskazał, że apelacje powodów (D. i M. Ł.) doprowadziły do uchylenia wyroku Sądu pierwszej instancji, bowiem Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy i zaniechał przeprowadzenia postępowania dowodowego.

Dalej Sąd odwoławczy zauważył, że zgodnie z 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) Dyrektor Izby Administracji Skarbowej w [...]. nie miał - wbrew stanowisku powodów - obowiązku złożenia im propozycji zatrudnienia, a przewidziana w tym przepisie możliwość zaproponowania „nowych warunków pracy i płacy na dalszy okres” oznaczała dopuszczalność innego niż dotychczas ukształtowania obowiązków (stanowiska) pracownika, jego wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy i miejsca jej wykonywania, a także okresu trwania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 399/00).

Jednocześnie Sąd Okręgowy zauważył, że dopuszczalne jest – w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego – dokonanie kontroli mechanizmu wygaśnięcia stosunku pracy w dwóch płaszczyznach, to jest zgodności z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok z 24 września 2009 r., II PK 58/09) oraz naruszania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (por. wyrok z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00).

W toku procesu powodowie wskazali na dyskryminację przede wszystkim ze względu na to, że D.Ł. ma status osoby samotnie wychowującej dziecko, a dodatkowo z uwagi stan zdrowia oraz na korzystanie przez nią z przysługujących uprawnień w postaci zwolnień lekarskich. Natomiast M. Ł. z uwagi na wiek, stan zdrowia oraz na korzystanie przez niego z przysługujących uprawnień w postaci zwolnień lekarskich. Z tego względu Sąd Rejonowy niedostatecznie wyjaśnił czy doszło do dyskryminacji powodów z tych przyczyn, koncentrując się na wszczęciu postępowania dyscyplinarnego wobec powodów (użycie przez powódkę w dniu 3 października 2016 r. karty zbliżeniowej Systemu Rejestracji czasu pracy powoda). Zdaniem Sądu odwoławczego, wskazane osobowe źródła dowodowe (zeznania świadków K. S. i T. S.) nie mogą być decydujące, skoro się wzajemnie wykluczają w zakresie listy osób, z którymi dojdzie do wygaśnięcia stosunku pracy. K. S. zaprzeczył jakoby w jakikolwiek sposób uczestniczył w doborze pracowników, nie znał zasad ich doboru i nie miał wiedzy, czy był dokument określający kryteria doboru pracowników.

Idąc dalej Sąd Okręgowy, wytknął, że w odniesieniu do odbicia karty innego pracownika – jako fałszerstwa czasu pracy – nie można pominąć także wychodzenia i wchodzenia na teren urzędu w godzinach pracy, bez koniecznego potwierdzenia tych czynności w systemie. Tym samym zasadnym było ustalenie

przyczyn odmowy wszczęcia postępowań dyscyplinarnych wobec pracowników dopuszczających się tego rodzaju zdarzeń (wyjść i powrotów do pracy bez odbicia karty). Dopiero dokonanie takich ustaleń pozwoli na udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy powodowie byli traktowani równo z innymi pracownikami. Nie można również bagatelizować, że okoliczności doboru do zwolnienia – w świetle zeznań powoda i A. M. oraz z racji konfliktu między powodem a K. S. – mogły zadecydować o ocenie przydatności do dalszego zatrudnienia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powyższy fragment uprawdopodobnia zarzut dyskryminacji, zaś Sąd Rejonowy oparł się bezkrytycznie na zeznaniach świadków K. S. i T. S., dając im wiarę w całości, bez analizy pozostałego materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy przyznał także, że o ile pozwany przedstawił strukturę organizacyjną urzędu oraz wykaz imienny pracowników, to jednak Sąd pierwszej instancji nie wyjaśnił, czy pracownicy, którym przedstawiono nowe warunki zatrudnienia odznaczali się właściwym stosunkiem do pracy i byli dość efektywni przy wykonywaniu zleconych im zadań. Pomimo wskazania, że powód ukończył, jako jeden z nielicznych kurs przesłuchań metodami FBI i wykazywał się dużą samodzielnością (jako jedyny prowadził skutecznie postępowania w zakresie sprzedaży internetowej w urzędzie w S.), lakonicznie przyjął, że nie ma osób niezastąpionych, z czym Sąd odwoławczy się nie zgadza.

Z kolei w odniesieniu do powódki z osobowych źródeł dowodowych wynika, że należycie wykonywała swoje obowiązki, nie była pracownikiem szczególnie wyróżniającym się, jednakże miała instynkt, gdzie przy kontroli szukać nieprawidłowości.

W końcu Sąd Okręgowy odniósł się do absencji powodów w pracy. Przedstawione w tej mierze karty urlopów i innych ich nieobecności oraz innych pracowników pracujących na tożsamyh stanowiskach pracy dają obraz, że dotyczą innego okresu niż istotny z punktu widzenia art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Nie są więc miarodajne, trudno bowiem uznać, że oceny pracowników według kryterium absencji dokonywano tuż przed 31 maja 2017 r. Tym samym dla wykazania rzetelnej oceny według kryterium absencji wykazany winien być dłuższy,

co najmniej roczny okres przed 31 maja 2017 r. Okoliczności te nie były jednak zauważone przez Sąd Rejonowy.

Sąd drugiej instancji wskazał, że ponowne rozpoznanie sprawy powinno skoncentrować się na okolicznościach, czy pracodawca typując powodów do grona pracowników, którym nie przedstawiono propozycji dalszego zatrudnienia, kierował się weryfikowalnymi kryteriami, a jeśli tak, czy dobrał je właściwie, w sposób niedyskryminujący i właściwie je zastosował. Przy czym z okoliczności wykazania, że to K. S. dokonywał owej oceny, Sąd pierwszej instancji winien ponownie go przesłuchać i skonfrontować z zeznaniami T. S. i A. M. Nadto winien ustalić okoliczności niewszczęcia postępowań dyscyplinarnych wobec innych osób, które w okresie objętym sprawdzaniem monitoringu dopuściły się fałszowania czasu pracy poprzez nieodbijanie karty wyjścia i powrotu w czasie godzin pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, w okolicznościach braku weryfikowalnych kryteriów oceny pracowników, Sąd Rejonowy winien rozważyć możliwość uzupełnienia materiału dowodowego, na przykład o opinie okresowe pracowników, którym przedstawiono nowe warunki zatrudnienia oraz powodów i na ich podstawie dokonać oceny w oparciu o ustawowe kryteria przydatności do pracy pod kątem ich efektywności, przy wykonywaniu powierzonych im zadań, kwalifikacji, umiejętności pracy w zespole i innych. Przeprowadzenie tych czynności w postępowaniu apelacyjnym mogłoby prowadzić do naruszenia zasady dwuinstancyjności.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości zażaleniem pełnomocnik powodów, domagając się jego uchylenia oraz wskazując na naruszenie art. 386 § 4 k.p.c., bowiem nie wystąpiła żadna z wskazanych tam okoliczności pozwalających na skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz art. 232 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 i art. 382 k.p.c., przez ich niezastosowanie i niedokonanie oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego z uwzględnieniem zasady aktywności stron procesu w postępowaniu dowodowym, co legło u podstaw uznania, że nieudowodnienie określonych faktów przez pozwanego, nawet mających istotne znaczenie dla rozpoznania sprawy, należy rozpatrywać jako przypadek nieprzeprowadzenia postępowania dowodowego w całości i co w konsekwencji doprowadziło do zawarcia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku

wytycznych dla Sądu Rejonowego w S., których uwzględnienie spowodowałoby prowadzenie postępowania dowodowego przez sąd z wyręceniem pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie jest zasadne, choć nie wszystkie podniesione w nim zarzuty są adekwatne do rozpoznawanego środka odwoławczego. Przede wszystkim zażalenie w trybie art. 394¹ § 1¹ k.p.c. nie konkuruje z postępowaniem kasacyjnym, co oznacza, że w tym trybie kontroli nie bada się zarzutów wkraczających w sferę materialnoprawnych aspektów rozstrzygnięcia, jak też nie ocenia się procesu subsumcji zgromadzonego materiału dowodowego z perspektywy obowiązków sądu odwoławczego (art. 382 k.p.c. w związku z art. 232 i 391 § 1 k.p.c.).

Oś zainteresowania koncentruje się wokół przepisu pozwalającego na skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania (tu art. 386 § 4 k.p.c.). Dana norma posługuje się dwiema przesłankami uzasadniającymi uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Są nimi nierozpoznanie przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W każdym z obu przypadków uchylenie wyroku na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. nie jest obligatoryjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1999 r., III CKN 146/98, LEX nr 50651), lecz stwarza taką możliwość. Chodzi o to by system apelacji pełnej (ponownego rozpoznania sprawy a nie apelacji) pozwalał na szybkie – jeśli to możliwe – zakończenie sporu między stronami. Tego rodzaju dyrektywa w sprawach z zakresu prawa pracy staje się szczególnie aktualna w kontekście postulatu szybkości postępowania i tym samym definitywnego rozstrzygnięcia o uprawnieniach pracowniczych.

Dodać do tego należy, że przesłanki „nierozpoznania istoty sprawy” albo konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości są klarownie wyjaśnione w judykaturze Sądu Najwyższego, co wynika już z uzasadnienia zaskarżonego wyroku oraz zażalenia, w których to szeroko odwoływano się do wypowiedzi Sądu Najwyższego. Pozwala to przyjąć tezę, że nie zachodzi konieczność bliższego wywodu w tej mierze na obecnym etapie procedowania.

Tym samym można przystąpić do oceny, czy faktycznie wyrok Sądu Rejonowego zawierał wady, które mogą być usunięte dopiero po ponownym rozpoznaniu sprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie rozpoznano istoty sprawy i nie przeprowadzono też w ogólne postępowania dowodowego na okoliczności sporne między stronami. Tak sformułowane stanowisko pozostaje w dysharmonii z pozostałymi wypowiedziami Sądu drugiej instancji, zwłaszcza gdy przywołuje przeprowadzone dowody przez Sąd Rejonowy (zeznania świadków) i ich ocenę – jego zdaniem – ułomną. Ten aspekt pozwala już stwierdzić, że postępowanie dowodowe było prowadzone w toku rozpoznania sprawy przez Sąd Rejonowy i co więcej, nie tylko w aspekcie osobowych źródeł dowodowych, lecz także z dokumentów (pismo w sprawie struktury organizacyjnej pozwanego, pismo z 1 marca 2019 r. w sprawie karty urlopów i nieobecności pracowników). Inna rzecz, czy te dowody pozwalały na merytoryczne zakończenie sporu, skoro jednocześnie Sąd Okręgowy przesądził, że elementy ujawnione w procesie są wystarczające do uprawdopodobnienia zarzutu dyskryminacji, czyli tym samym wydobyl z materiału dowodowego ważki w procesie aspekt. Jeżeli zestawia się z tym kolejne stwierdzenie, że Sąd Rejonowy w sposób niedostateczny wyjaśnił, czy rzeczywiście doszło do dyskryminacji powodów z tych przyczyn, bo Sąd pierwszej instancji skoncentrował się na ocenie jednego kryterium, to klarowne staje się spostrzeżenie, że żadna z okoliczności wymienionych w art. 386 § 4 k.p.c. nie została wykazana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Oddalanie powództwa mające suponować nierozpoznanie istoty sprawy z perspektywy uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego nie może się ostać. Podobnie jak fakt, że w art. 386 § 4 k.p.c., chodzi nie o część, ale o całe postępowanie dowodowe. Nie ma zatem upoważnienia do kasowania wyroku, gdy sąd pierwszej instancji zgromadził materiał dowodowy, a w ocenie sądu drugiej instancji jest on niepełny.

Zrozumiałe może być, że nowe rozwiązania legislacyjne wprowadzają swoiste stany niepewności w odniesieniu do znaczenia użytych w prawie pracy pojęć związanych z „wygaśnięciem stosunku pracy”. Perspektywa nieprzedstawienia „nowych warunków zatrudnienia”, w kontekście reformy administracji celno- skarbowej w płaszczyźnie zakresu wertykalności decyzji pracodawcy, może wywoływać (i w sprawie wywołała) wątpliwości nie tylko

odnośnie do podstaw prawnych żądań, lecz także w sferze dowodowej, to znaczy jakie obowiązki spoczywają na pracownikach a jakie na pracodawcy. Ten aspekt dostrzegł Sąd Okręgowy, bowiem chciał mieć w procesie szerszy materiał dowodowy. Dlatego wskazał, jakie dodatkowe wątki powinny być wprowadzone do postępowania, jednak przy tym – co z kolei słusznie podniósł skarżący – nie wyjaśniono aspektów procesowych związanych z obowiązkami poszczególnych stron procesu. Oczywiście prekluzja jest dla stron. Sąd może dopuścić dowód z urzędu. Jeżeli więc przedmiot procesu wymaga takiej inicjatywy, to system apelacji pełnej powinien prowadzić do konwalidowania postępowania dowodowego, do takiej postaci, w jakiej postrzega to Sąd drugiej instancji. To on kreuje ostateczne – bo prawomocne orzeczenie – i jest uprawniony a nawet zobowiązany podjąć stosowny trud, by doszło do zakończenia procesu przed sądem powszechnym. Natomiast jego negatywna ocena, w zakresie tego jak procedował sąd niższej instancji i jakich oczekiwałby dowodów, by móc wydać wyrok, nie uzasadnia – także z perspektywy aspektów konstytucyjnych (zasada dwuinstancyjności postępowania) uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Dlatego też orzeczono w myśl art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 394¹ § 1 i 3 k.p.c.