



Sygn. akt III PSKP 25/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. O.
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w O.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 czerwca 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.
z dnia 28 lutego 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 20 czerwca 2017 r. J. O. (powódka) wniosła o uznanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 31 maja 2017 r. za niezgodne z prawem i zasądzenie od Izby Administracji Skarbowej (pozwany) odszkodowania w

kwocie 11.380,20 zł. Wyrokiem z 22 października 2018 r., IV P (...) Sąd Rejonowy w O. zasądził na rzecz powódki 11.380,20 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony w Urzędzie Skarbowym w K. jako starszy inspektor do spraw pracowniczych i kadr. Z dniem 1 stycznia 2008 r. dotychczasowy stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania na zasadach określonych w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: z 2017 r., poz. 2142 ze zm., dalej jako ustawa o pracownikach państwowych) przekształcił się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W związku z konsolidacją procesów pomocniczych w administracji podatkowej nastąpiło przejście Urzędu Skarbowego w K. na Izbę Skarbową w O., w związku z czym pracodawcą powódki została Izba Skarbowa w O. Pismem datowanym na 24 lutego 2017 r. dyrektor Izby Skarbowej w O. poinformował powódkę, że na podstawie art. 165 ust. 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. 2016 r., poz. 1948 – dalej jako przepisy wprowadzające KAS) z dniem 1 marca 2017 r. powódka będzie świadczyła pracę w Izbie Skarbowej w O., realizując zadania w Urzędzie Skarbowym w K. W dniu 9 marca 2017 r. powódka złożyła oświadczenie, że nie pełniła służby zawodowej, nie pracowała w organach bezpieczeństwa państwa i nie była współpracownikiem tych organów. Powódka w związku z wypadkiem przy pracy od listopada 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie otrzymała propozycji pracy w KAS.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Sąd Rejonowy podkreślił, że pojęcie pracowników w odniesieniu do korpusu służby cywilnej we wszystkich omawianych przepisach dotyczy nie tylko pracowników służby cywilnej, ale także urzędników służby cywilnej. Oznacza to zdaniem Sądu Rejonowego, że w stosunku do powódki jako osoby wykonującej pracę w urzędzie skarbowym mają zastosowanie przepisy wprowadzające KAS, które stanowią, że pracownicy zatrudnieni w izbach skarbowych stali się, z zastrzeżeniem art. 170, pracownikami zatrudnionymi w izbach administracji skarbowej i zachowali ciągłość pracy. Nie oznacza to jednak, że stosunek pracy

urzędnika służby cywilnej może być w sposób dowolny zmieniany. Pracownicy zatrudnieni w izbach administracji skarbowej powinni byli otrzymać pisemną informację o miejscu wykonywania obowiązków służbowych (w przypadku powódki pismo z 24 lutego 2017 r.), a następnie powinni otrzymać pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględniała posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Mechanizm oceny kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej służby, z uwagi na ogólnikowe zakreślenie kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia w przepisach wprowadzających KAS, musi być tak interpretowany, by nie prowadził do nadania pracodawcy uprawnienia o całkowicie dowolnym charakterze, które mogłoby pozbawić pozostałych dotychczas w stosunku pracy ochrony przed arbitralnym działaniem i zapewnić działanie organów państwa wyłącznie na podstawie i w granicach prawa. Pozbawienie pracownika ochrony wbrew obowiązującym powszechnie regulacjom prawa pracy w imię nadrzędnego celu, jakim jest reforma administracji skarbowej, musi być transparentne i możliwe do weryfikacji, szczególnie w kontekście sprawdzenia czy przez wadliwe zastosowanie przepisów, polegające na przyjęciu, że nieprzedstawienie pracownikom warunków pracy i płacy na dalszy okres nie doszło do nadużycia prawa i nie pozostaje ono w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji wygaśnięcia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe zapatrywania odnoszą się bezpośrednio do sytuacji powódki, która konsekwentnie podnosiła, że pracodawca nie złożył jej propozycji nowych warunków pracy z uwagi na jej wiek, o czym dodatkowo świadczy fakt, że na tożsamym stanowisku zatrudniona była jeszcze jedna osoba, znacznie młodsza od powódki. Sąd Rejonowy zaznaczył, że z materiału dowodowego wynikało, że powódka była bardzo sumiennym pracownikiem, przejawiającym wolę świadczenia pracy nie tylko na własnym stanowisku, ale także w zakresie nieprzypisanych jej obowiązków. Niejednokrotnie powódka zostawała po godzinach, by zrealizować wszystkie zlecone jej zadania i zawsze przykładła dużą wagę do zgodności podejmowanych decyzji z obowiązującymi przepisami prawa. Powódka nieustannie podnosiła swoje kwalifikacje, a w szczególności w ostatnich latach, co było związane z

komputeryzacją i informatyzacją administracji publicznej. Wielokrotnie była nagradzana i pracodawca nigdy nie wyraził zastrzeżeń do jej pracy. Ze zgromadzonych dowodów wynikało, że - typując powódkę do zwolnienia - pracodawca nie kierował się żadnymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia, zaś przyczyny ujawnione w trakcie postępowania, czyli brak umiejętności obsługiwanego przez powódkę komputera, czy też jej emocjonalny charakter nie stanowiły kryteriów istotnych przy ocenie przydatności powódki do pracy, tym bardziej, że okolicznościom tym powódka zaprzeczała.

Zdaniem Sądu Rejonowego zawarta w art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających KAS dyspozycja o obowiązku uwzględniania dotychczasowej pracy lub służby przy przedstawianiu propozycji dalszego zatrudnienia nie może być odczytywana w ten sposób, że jest to kryterium pozwalające na stosowanie przy przedstawieniu propozycji zatrudnienia wyłącznie kwestii odnoszących się do subiektywnie ocenianych cech charakterologicznych pracownika, czy wykorzystywanie powyższych przepisów do eliminacji pracownika niechcianego w zespole, czy też z innych powodów niewygodnego, a spełniającego jednocześnie najwyższe merytoryczne wymagania. O niezasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę świadczy również fakt, że podlegała ona szczególnej ochronie stosunku pracy, z uwagi na wiek przedemerytalny, na którą to okoliczność powołała się w sporze z pracodawcą.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości. Wyrokiem z 28 lutego 2019 r., V Pa (...) Sąd Okręgowy w O. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy stwierdził, że z przepisów wprowadzających KAS nie da się wyinterpretować obowiązku organu w przedmiocie wydania w stosunku do funkcjonariuszy decyzji w zakresie propozycji dalszej służby. W art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających KAS zawarte zostały kryteria merytoryczne, jakimi należy się kierować przy składaniu propozycji dalszego zatrudnienia. Powinny one być stosowane także w wypadkach, w których pracownikowi nie przedstawia się propozycji dalszego zatrudnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można podzielić twierdzeń Sądu Rejonowego o profesjonalizmie i przydatności powódki do pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony pominął część zeznań świadków, z których wynikało, że powódka odmawiała realizacji powierzonych jej zadań i reagowała emocjonalnie na polecenia przełożonych. Dopuszczała się także uchybień w realizacji powierzonych jej obowiązków, o czym świadczy chociażby fakt, że z opóźnieniem poinformowała pracodawcę o wypadku, jakiego doznała w pracy. Sąd Okręgowy uznał, że decyzja pracodawcy o niekontynuowaniu współpracy z powódką wynikała z dotychczasowych, niesatysfakcjonujących pracodawcę wyników jej pracy oraz z całościowej analizy jej akt osobowych, a nie z indywidualnych uprzedzeń czy też dyskryminacji powódki ze względu na wiek.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy bezzasadnie przyjął również, że powódka była objęta szczególną ochroną stosunku pracy z art. 39 k.p. Zakresem zastosowania tego przepisu objęte są sytuacje wypowiedzenia umowy o pracę oraz wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a nie wygaśnięcie stosunku pracy, którego podstawą są regulacje zawarte w ustawach szczególnych.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w zakresie, obejmującym oddalenie powództwa. Powódka domagała się uchylenia i zmiany zaskarżonego wyroku przez zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 11.380,20 zł wraz z odsetkami, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi równorzędnemu. W każdym zaś przypadku wniosła o zasądzenie kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje i postępowanie kasacyjne. Powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 8 k.p. w związku z art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających KAS, przez przyjęcie, że w przypadku powódki nie doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego w zakresie doboru do ustania zatrudnienia, podczas gdy pozwany podjął arbitralną decyzję, która pomijała powszechną ustawową ochronę przed zwolnieniem z racji wieku; 2) art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających KAS w związku z art. 45 § 1 k.p., przez przyjęcie, że pracownikowi nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze, podczas gdy ustanie zatrudnienia nastąpiło z pominięciem kryteriów ustawowych a zatem w sposób nieuzasadniony, niezgodny z prawem i krzywdzący pracownika;

3) art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających KAS w związku z art. 144 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 422 ze zm., dalej jako ustawa o KAS), przez przyjęcie, że dopuszczalne było niezłożenie pracownikowi propozycji pracy w zreformowanych strukturach, choć ustawodawca użył sformułowanie „składa”, a jednocześnie enumeratywnie wymienił przesłanki negatywnego dalszego zatrudnienia w Krajowej Administracji Skarbowej, zakreślają krąg pracowników, których stosunek pracy wygasa z mocy prawa.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona.

Na wstępie należy przypomnieć, że w orzecznictwie Sadu Najwyższego poprzedzającym wejście w życie przepisów wprowadzających ustawę o KAS wyjaśniono już, że możliwe jest stosowanie art. 56 k.p. w stosunku do pracownika, któremu pracodawca nie zaproponował nowych warunków pracy i płacy, w następstwie czego jego stosunek pracy wygasł (z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 248). Uznano także, że - rozpoznając sprawą o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy – sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres (wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124). Z powyższego wynika, że już od kilkunastu lat w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowano standard ochrony pracowników, których stosunek pracy wygasł na podstawie rozwiązań przewidzianych w ustawach takich jak przepisy wprowadzające ustawę o KAS, gdy wygaśnięcie stosunku pracy było konsekwencją podjęcia przez pracodawcę decyzji o niezaproponowaniu nowych warunków pracy i płacy.

W linii orzeczniczej ukształtowanej w sprawach dotyczących „reform” agend rolnych oraz administracji skarbowej przyjęto również, że art. 67 zdanie drugie k.p.

(a przez to art. 56 k.p.) znajduje zastosowanie, gdy wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS prowadzi do naruszenia zasad współżycia społecznego, zakazu dyskryminacji lub zasady równego traktowania (uchwała Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2019 r., III PZP 5/18). W wyroku z 26 września 2019 r., III PK 126/18 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624 ze zm.), przysługuje odszkodowanie, jeżeli niezłożenie mu propozycji zatrudnienia zostanie zakwalifikowane jako przejaw nierównego traktowania lub dyskryminacji (art. 67 w związku z art. 56 § 1 k.p.). W powołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy bardzo wyraźnie zwrócił uwagę, na „niezborność konstrukcyjną wygaśnięcia umowy o pracę” przyjętego w przepisach wprowadzających ustawę o KOWR (zawierających unormowania analogiczne do przepisów wprowadzających ustawę o KAS). Owa „niezborność” jest konsekwencją bezmyślnego – z punktu widzenia utrwalonych instytucji prawa pracy – wykorzystywania znanych konstrukcji prawa pracy do realizacji zamierzeń ustawodawcy, mimo że konstrukcje te służą zupełnie innym celom. „Niezborność” taka występuje wówczas, gdy z rozwiązania normatywnego przyjętego przez prawodawcę wynika, że stosunek pracy wygasa w przypadku podjęcia przez pracodawcę decyzji o niezapropnowaniu nowych warunków pracy i płacy pracownikowi. Zgodnie bowiem z istotą instytucji wygaśnięcia stosunku pracy ustanie tego stosunku w tym trybie następuje w wyniku zdarzeń niezależnych od woli stron stosunku pracy, a nie w wyniku decyzji pracodawcy o nieprzedłożeniu nowych warunków pracy i płacy konkretnemu pracownikowi. Wygaszanie stosunku pracy w wyniku takiej decyzji pracodawcy oznacza, że „wygaśnięcie” umowy o pracę na podstawie przepisów wprowadzających zmiany w organizacji aparatu administracyjnego państwo zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej. To z kolei uzasadnia zastosowanie przepisów przewidujących ochronę dla pracownika przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy w wyniku odpowiedniego zastosowania z art. 56 § 1 k.p. zgodnie z odesłaniem z art. 67 zdanie drugie k.p. Konsekwencją tej konstrukcyjnej „niezborności” jest w rezultacie konieczność weryfikowania, czy „przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia

była racjonalna i obiektywna”, skoro do ustania stosunku pracy nie doszło wskutek zdarzenia niezależnego od woli stron tego stosunku, lecz – jak już wspomniano – aktu woli pracodawcy.

W dalsze kolejności należało zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, w którym podkreślono, że w odniesieniu do agend rolnych zmiany organizacyjne nie polegały na likwidacji poszczególnych stanowisk, ale na zmniejszeniu zatrudnienia bez ustawowych kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia. Uzasadniało to potrzebę porównania z innymi pracownikami zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach. Jeżeli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625). W tej sytuacji przyjęto, że przy stosowaniu art. 67 w związku z art. 56 § 1 k.p. powinnością Sądu było zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W oświadczeniu pracodawcy (lub zastępującego go podmiotu) o „wygaśnięciu” umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia, powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. W myśl bowiem art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności

dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. Dlatego Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku stwierdzenia przez pracodawcę, że stosunek pracy pracownika agendy rolnej wygaś na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, istniał wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru do zwolnienia (kryteriów selekcyjnych), ponieważ propozycje dalszego zatrudnienia nie zostały złożone wszystkim pracownikom zajmującym te same lub podobne stanowiska.

Powyższe zapatrywania stosowano również w sprawach dotyczących „reformy” aparatu skarbowego. W wyroku z 9 lipca 2020 r., III PK 31/19 Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że przewidziana w art. 170 ustawy wprowadzającej KAS konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy odbiega od przyjmowanej powszechnie w prawie pracy konstrukcji wygaśnięcia jako skutku zdarzeń prawnych niezależnych od woli stron. Wygaśnięcie stosunków pracy następowało co prawda wskutek upływu czasu ale było uzależnione wyłącznie od woli pracodawcy co do przedstawienia danemu pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia. To właśnie brak propozycji dalszego zatrudnienia stanowił rzeczywistą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Brak ten był zaś wynikiem decyzji pracodawcy, ukierunkowanej na wywołanie określonego skutku prawnego, analogicznie do oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy. Upodabnia to instytucję wygaśnięcia stosunków pracy z art. 170 ustawy wprowadzającej KAS do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. To z kolei nakazuje sądowi pracy badanie, jakie czynniki zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia a inni takiej propozycji nie otrzymali. Jednocześnie Sąd Najwyższy potwierdził, że pozwana izba skarbową nie miała obowiązku przedstawienia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia ale musiała wyjaśnić mu kryteria, którymi kierowała się, podejmując decyzję o nieprzedstawieniu takiej propozycji, gdy skutkiem tej decyzji było wygaśnięcie stosunku pracy. Także w wyroku z 29 września 2020 r., III PK 164/19 Sąd Najwyższy potwierdził, że wymienione w art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS kryteria dotyczące nowych warunków zatrudnienia zawartych w propozycji pracy składanej przez pracodawcę powinny stanowić wzorzec, według którego pracodawca dokonana selekcji pracowników

kwalifikujących się do dalszego zatrudnienia oraz kwalifikujących się do podjęcia przez niego decyzji o nieprzedstawieniu propozycji zatrudnienia. Wykazanie przez pracownika wnoszącego pozew przeciwko pracodawcy (izbie skarbowej), że nie zastosowano tych warunków zarówno na etapie przydziału pracowników do tych dwóch grup (którym przedstawiona zostanie propozycja pracy oraz którym taka propozycja nie zostanie przedstawiona), jak i że nie ujawniono tych kryteriów w oświadczeniu pracodawcy stwierdzającym wygaśnięcie stosunku pracy, oznacza – z perspektywy pracownika – sprostanie przez niego ciężarowi dowodu w zakresie naruszenia zasady równego traktowania pracowników (z niewiadomych powodów jedni zatrudniani na tym samym stanowisku otrzymali propozycję nowego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie otrzymali). Wówczas na etapie postępowania sądowego, w toku którego pracownik dochodzi roszczeń z art. 56 § 1 k.p. (stosowanego na mocy odesłania z art. 67 zdanie drugie k.p.) sąd pracy uprawniony jest do zbadania, czy naruszenie tak rozumianej zasady równego traktowania pracowników rzeczywiście miało miejsce.

Podsumowując, z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, po pierwsze, że podstawę prawną roszczeń pracownika, którego stosunek pracy wygasł na podstawie przepisów ustawowych przewidujących taki skutek w wyniku nieprzedstawienia nowych warunków pracy i płacy przez pracodawcę publicznego utworzonego w wyniku zmian organizacyjnych w strukturze aparatu państwa stanowi art. 67 w związku z odpowiednio stosowanym art. 56 § 1 k.p. Po drugie, w toku postępowania sądowego z powództwa pracownika kwestionującego legalność wygaszenia jego stosunku pracy w taki sposób bada się w szczególności, czy nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracownika oraz zakazu dyskryminacji, ewentualnie czy nie naruszono trybu postępowania przewidzianego w ustawie przewidującej wygaśnięcie stosunku pracy.

Odnosząc powyższe zapatrywania do stanu faktycznego niniejszej sprawy i skargi kasacyjnej powódki, Sąd Najwyższy stwierdza w pierwszej kolejności, że podstawy skargi – którymi sąd kasacyjny jest związany – nie obejmują tych przepisów Kodeksu pracy, w których możliwe byłoby zakotwiczenie roszczeń powódki. W dalszej kolejności Sąd Najwyższy stwierdza, że w toku postępowania sądowego w niniejszej sprawie Sądy obu instancji przeprowadziły postępowania

dowodowe i poczyniły stosowne ustalenia na okoliczności istotne z punktu widzenia stosowania art. 67 w związku z art. 56 § 1 k.p. w sposób zgodny ze standardem wynikającym z powołanych wyższej orzeczeń Sądu Najwyższego. Ustalenia te oraz poprzedzające je ocena dowodów są wiążące dla Sądu Najwyższego. Wynika z nich, że mimo braku stosownych wyjaśnień pracodawcy w pismach kierowanych do powódki co do zastosowanych kryteriów doboru skutkujących zaliczeniem do pracowników, którym nie przedstawiono nowych warunków pracy i płacy, nie doszło do arbitralnego, nierównego lub dyskryminującego potraktowania powódki. Nieprzedstawienie jej oferty zatrudniania w utworzonej jednostce administracji skarbowej miało racjonalne uzasadnienie w ocenie jakości pracy powódki, którą to oceną – jako wchodzą w skład ustaleń faktycznych i oceny dowodów przez Sąd drugiej instancji – Sąd Najwyższy jest związany. W tej sytuacji nie można było uznać za zasadne zarzutów naruszenia art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających KAS w związku z art. 45 § 1 k.p. ani art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających KAS w związku z art. 144 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, gdyż – w świetle weryfikacji przeprowadzonej w toku postępowania sądowego - nie doszło do zarzucanego przez powódkę ustania zatrudnienia w sposób nieuzasadniony, niezgodny z prawem i krzywdzący pracownika a art. 45 § 1 k.p. nie stanowi właściwej podstawy prawnej roszczeń powódki dochodzonych w niniejszej sprawie.

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy uwzględnił również, że z jego dotychczasowego, utrwalonego orzecznictwa wynika, że wygaśnięcie stosunku pracy powoduje, że art. 39 k.p., dotyczący szczególnej ochrony pracownika w okresie przedemerytalnym nie znajduje zastosowania. Artykuł 39 k.p. jako przepis wprowadzający wyjątek od regulacji Kodeksu pracy traktującej wypowiedzenie jako zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę podlega wykładni zawężającej co do zakresu swego zastosowania, który odnosi się tylko do ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a wygaśnięcie stosunku pracy – choćby tak ułomne jak w przepisach wprowadzających „reformę” administracji skarbowej - nie jest wypowiedzeniem umowy o pracę (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 2020 r., II PK 102/19, LEX nr 3146866; wyroki Sądu Najwyższego z 22 września 2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219; z 8 czerwca 2010 r., II PK 43/10,

LEX nr 619631). Uwzględniając powyższe orzecznictwo, nie można mówić o naruszeniu art. 8 k.p. w związku z art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających KAS.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.