



Sygn. akt III PSKP 55/21

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa I. S.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w W.

o odszkodowanie, odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania  
w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 2 marca 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 28 listopada 2019 r., sygn. akt VI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania oraz  
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w R. wyrokiem z 24 czerwca 2019 r., IV P (...) z oddalił powództwo I. S. przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w W. o odszkodowanie i odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Rejonowy ustalił, że I. S. była zatrudniona w Izbie Skarbowej W. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo od 1 sierpnia 2008 r. do 31 grudnia 2008 r., następnie na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony do 31 grudnia 2010 r., a od 1 stycznia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku komisarza skarbowego w referacie rachunkowości i spraw wierzycielskich. W dniu 1 listopada 2011 r. I. S. została przeniesiona do pracy do Urzędu Skarbowego w S..

Do zakresu obowiązków I. S. należało między innymi: prowadzenie w urządzeniach księgowych prawidłowej ewidencji przypisów, odpisów, wpłat zwrotów i zaliczeń nadpłat z tytułu podatków w zakresie: podatku dochodowego od osób prawnych, płatników podatku dochodowego od osób fizycznych - PIT 4, karty podatkowej, podatku od spadków i darowizn, podatku od czynności cywilnoprawnych, opłaty, skarbowej, wpłat z zysku, podatków zniesionych - ZPZ, kar i grzywien; prowadzenie rachunkowości metodą komputerową w ramach aplikacji POLTAX-2B, kontrola terminowości wpłat przez podatników i płatników; bieżące księgowanie dokumentów bankowych; miesięczne uzgadnianie zapisów księgowych z kontami analitycznymi, dokonywanie przypisu deklaracji, decyzji, zeznań rocznych w systemie POLTAX-2B zgodnie z obowiązującymi zarządzeniami i instrukcjami w tym zakresie; uzgadnianie przypisów i odpisów z Referatem OB. IPP; bieżące likwidowanie nadpłat i sporządzanie informacji o nadpłatach do Referatu OB; podawanie na podstawie zapisów księgowych prawidłowych danych do sprawozdań oraz informacji; sporządzenie i wydawanie zaświadczeń o nie zaleganiu (bądź zaleganiu) w podatkach w module „Zaświadczenia” w POLTAC-2B zgodnie z obowiązującymi przepisami, wykonywanie innych prac zleconych przez przełożonych.

W dniu 1 maja 2017 r. w Referacie Rachunkowości i Spraw Wierzycielskich Urzędu Skarbowego w S. zatrudnionych było 9 pracowników, z czego dwie osoby zatrudnione były na podstawie umowy o pracę na zastępstwo. I. S., nie licząc pracowników zatrudnionych na zastępstwo, posiadała najkrótszy staż pracy w

skarbowości - pracowała 8 lat i 10 miesięcy, podczas, gdy staż pracy pozostałych pracowników wynosił od 11 lat i jednego miesiąca do 31 lat i 6 miesięcy. I. S. w okresie zatrudnienia była niezdolna do pracy w następujących okresach: od 24 listopada 2008 r. do 27 listopada 2008 r., od 22 września 2009 r. do 28 września 2009 r., od 15 lutego 2010 r. do 19 lutego 2010 r. od 6 lipca 2010 r. do 13 sierpnia 2010 r., od 15 września 2010 r. do 17 września 2010 r., od 2 grudnia 2010 r. do 10 grudnia 2010 r., od 15 maja 2011 r. do 20 maja 2011 r., od 6 lipca 2011 r. do 13 lipca 2011 r., od 19 lipca 2011 r. do 27 lipca 2011 r., od 14 listopada 2011 r. do 18 listopada 2011 r., od 21 marca 2012 r. do 27 marca 2012 r., od 11 lipca 2012 r. do 17 lipca 2012 r., od 18 września 2012 r. do 21 września 2012 r., od 20 grudnia 2012 r. do 24 grudnia 2012 r., od 5 kwietnia 2013 r. do 2 listopada 2013 r., od 16 maja 2015 r. do 9 grudnia 2015 r. Ponadto w okresie od 4 maja 2014 r. do 1 listopada 2014 r. oraz od 9 czerwca 2016 r. do 7 grudnia 2016 r. I. S. przebywała na urlopie rodzicielskim, zaś od dnia 16 stycznia 2015 r. do 15 maja 2015 r. oraz od 22 lutego 2017 r. do dnia 21 sierpnia 2017 r. przebywała na urlopie wychowawczym w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W pierwszej połowie 2017 r. w Urzędzie Skarbowym w S. przeprowadzono okresowe oceny urzędników służby cywilnej oraz pracowników służby cywilnej. I. S. nie została oceniona w związku z długotrwałą nieobecnością w pracy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że z dniem 1 marca 2017 r. weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz. 1948, dalej jako przepisy wprowadzające ustawę o KAS lub ustawa). Zgodnie z art. 165 ust. 7 ustawy, dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz 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. Zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy, jeżeli pracownik pełniący służbę w jednostkach KAS, nie otrzyma do dnia 31 maja 2017 r. propozycji pracy, to jego stosunek wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że w Urzędzie Skarbowym w S. zatrudnienie miało zostać zredukowane do poziomu pozwalającego na sprawne funkcjonowanie tego urzędu. Redukcja zatrudnienia miała nastąpić po jednej osobie z każdego referatu. Wskazanie, które osoby otrzymają propozycję zatrudnienia należało do Naczelnika Urzędu Skarbowego w S.. Sąd pierwszej instancji wskazał, że - typując osoby, którym została przedstawiona propozycja zatrudnienia - miał on na uwadze sumienność wykonywania obowiązków, obecność, stosunek do podatników, przełożonych, zaangażowanie w pracę, staż pracy.

W wyniku reorganizacji w Urzędzie Skarbowym w S. propozycji pracy w KAS nie otrzymało 7 pracowników, co stanowiło 5,25 etatu w ramach korpusu służby cywilnej. Propozycji zatrudnienia nie otrzymali: U. C., M. D., K. K., I. S., J. T., W. Z. oraz A. Z..

W ramach struktury Izby Administracji Skarbowej w W. spośród 137 osób przebywających na urlopach wychowawczych propozycji zatrudnienia w KAS nie otrzymało 16 osób, zaś w Urzędzie Skarbowym w S. dwie osoby przebywające na urlopie wychowawczym nie otrzymały propozycji zatrudnienia. Stosunek pracy łączący I. S. z Urzędem Skarbowym w S. wygaś z dniem 31 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że od września 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. w Urzędzie Skarbowym w S. nie było przeprowadzanych naborów nowych pracowników.

Sąd pierwszej instancji powołał się na treść art. 67 k.p., zgodnie z którym w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych (art. 63 k.p.). Sąd Rejonowy stwierdził, że bez wątplenia przepisem szczególnym przewidującym wygaśnięcie stosunku pracy jest art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS. Zgodnie z art. 165 ust. 7 tej ustawy, dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do 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. Natomiast zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy, jeżeli pracownik pełniący służbę w jednostkach KAS, nie otrzyma do dnia 31 maja 2017 r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, to jego stosunek pracy wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017 r. Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że pracodawca nie miał ustawowego obowiązku złożenia pracownikom, o których mowa w art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, propozycji dalszego zatrudnienia. Zdaniem Sądu Rejonowego wygaśnięcie stosunku pracy powódki, które nastąpiło z mocy prawa, nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa.

Sąd Rejonowy powołując się na art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o KAS w związku z art. 63 k.p. i art. 67 k.p. stwierdził, że do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy prawa, jednak sąd pracy może badać nie tylko, czy stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę przez pracodawcę nie narusza przepisów prawa, ale także w ramach kontroli wygaśnięcia umowy o pracę może badać okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres. Sąd pierwszej instancji, powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego, stwierdził, że zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury materialnoprawna kontrola mechanizmów wygaśnięcia stosunku pracy dopuszczalna jest na dwóch płaszczyznach: zgodności z zasadami współżycia społecznego (wyrok z 24 września 2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124) oraz naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (wyrok z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 248). W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany w przypadku I. S. nie naruszył zasad współżycia społecznego, jak również nie naruszył zasady dyskryminacji w zatrudnieniu.

Odnosząc się do zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że I. S. posiadała najkrótszy staż pracy spośród pracowników Referatu Rachunkowości i Spraw Wierzycielskich i była najgorzej ocenianym pracownikiem spośród osób zatrudnionych w referacie. Sąd Rejonowy wskazał, że z powodu zbyt krótkiego okresu pracy, powódka nie została oceniona w ramach

dokonanych ocen okresowych urzędników służby cywilnej oraz pracowników służby cywilnej, ale z zeznań świadków - przełożonych wynikało, że była najslabszym pracownikiem Referatu Rachunkowości i Spraw Wierzycielskich. J. Z. zeznał, że od początku pracy w Urzędzie Skarbowym w S. do momentu wygaśnięcia stosunku pracy I.S. była nieobecna w pracy z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim i niezdolności do pracy przez łącznie około 1.500 dni. Ponadto świadek zeznał, że uwagi kierownika Referatu w stosunku do pracy powódki było częste. M. G. - Kierownik Referatu Rachunkowości i Spraw Wierzycielskich zeznała, że I. S. była najslabszą osobą w referacie. Inni pracownicy wykazywali większe zaangażowanie w pracę, jak również wyrażali chęć udzielenia pomocy pracownikom, którzy mieli więcej pracy w danym momencie. Nie spotkała się z sytuacją, żeby I. S. zgłosiła się chęć pomocy innym pracownikom. W ocenie M. G., I. S. miała mniejszy zakres obowiązków z porównaniu z pracownikami Referatu. Ponadto czasami mówiła Naczelnikowi, że powódka jest słabym pracownikiem, gdyż I. S. wykonywała tylko skrajnie to, co należało do jej obowiązków, mimo możliwości istnienia potencjału do zaangażowania się w pracę zespołu. Sąd pierwszej instancji w zakresie oceny pracy pracownika co do zaangażowania, jakości pracy uznał za najbardziej cenne zeznania przełożonych. Sąd pierwszej instancji wskazał, że nie dysponował dowodami, które pozwoliłyby na podważenie oceny przełożonych I. S. jako najslabszego i najmniej zaangażowanego pracownika Referatu Rachunkowości i Spraw Wierzycielskich.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji wygaśnięcie stosunku pracy I. S. nie nastąpiło z naruszeniem ochrony przewidzianej w Kodeksie pracy. Powódka przebywała na urlopie wychowawczym w okresie od 22 lutego 2017 r. do 21 sierpnia 2017 r., zaś stosunek pracy wygaś z dniem 31 sierpnia 2017 r., a więc w dacie, gdy I. S. nie korzystała z urlopu wychowawczego. Sąd Rejonowy nie zgodził się ze stanowiskiem powódki, że otrzymane w dniu 30 czerwca 2017 r. pismo o braku propozycji zatrudnienia traktować należało jako wypowiedzenie stosunku pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji pismo z 30 czerwca 2017 r. nie miało znaczenia prawnego, gdyż wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy prawa. Ewentualne naruszenie ochrony przewidzianej w art. 186<sup>8</sup> § 1 k.p. należałoby

oceniać na dzień 31 sierpnia 2017 r., kiedy powódka nie przebywała na urlopie wychowawczym.

Sąd Rejonowy wskazał, że I. S. podniosła, że pracodawca dyskryminował ją ze względu na płeć i związane z tą kwestią rodzicielstwo. Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że zarzut dyskryminowania pracownika ze względu na niedozwolone kryterium różnicowania jest aktualny do czasu wykazania (udowodnienia) przez pracodawcę, że podejmując kwestionowane działania kierował się obiektywnymi względami. Jedynie wykazanie obiektywnych przyczyn leżących u podstaw podjętych przez pracodawcę działań, innych niż zabronione przez art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., umożliwia skuteczną obronę przed zarzutem dyskryminacji. W ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca udowodnił, że przyczyną nieprzedstawienia propozycji pracy powódce nie była dyskryminacja ze względu na płeć, lecz okoliczność, że była ona najslabiej ocenianym pracownikiem Referatu Rachunkowości i Spraw Wierzycielskich, oraz okoliczność, że powódka posiadała najkrótszy staż pracy. Ponadto pracodawca wytypował I. S. do nieprzedstawienia jej propozycji pracy również ze względu na długość nieobecności w pracy. Wśród siedmiu pracowników Urzędu Skarbowego w S., którym nie została przedstawiona propozycja dalszego zatrudnienia trzech było mężczyznami. Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, że długotrwałe nieobecności w pracy powódki musiały dezorganizować pracę Urzędu Skarbowego w S. Wymagały one bowiem powierzania należących do I. S. obowiązków innym pracownikom, jak również zatrudniania pracowników na zastępstwo.

Sąd Rejonowy wyjaśnił również, że nieprzedstawienie propozycji zatrudnienia osobom przebywającym na urlopiach wychowawczych nie stanowiło reguły. W ramach struktury Izby Administracji Skarbowej w W. spośród 137 osób przebywających na urlopiach wychowawczych propozycji zatrudnienia w KAS nie otrzymało 16 osób. W Urzędzie Skarbowym w S. spośród dwóch osób przebywających na urlopiach wychowawczych propozycji zatrudnienia nie dostała żadna osoba, ale okoliczność ta nie świadczy o zastosowaniu kryterium dyskryminującego. I. S. w referacie, w którym pracowała, była pracownikiem o najkrótszym stażu pracy, jak również pracownikiem najslabiej ocenianym przez przełożonych.

Powołując się na powyższe, Sąd Rejonowy uznał, że wygaśnięcie stosunku pracy I. S. nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu pierwszej instancji zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw pozwalających na uznanie, że pracodawca podejmując decyzję o braku przedstawienia powódce propozycji zatrudnienia zastosował kryterium dyskryminujące.

Sąd Okręgowy w R. wyrokiem z 28 listopada 2019 r., VI Pa (...), oddalił apelację I. S. od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił właściwe ustalenia stanu faktycznego oraz zasadnie zastosował przepisy, zatem wydał trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd drugiej instancji podzielił dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i zaaprobował argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że zgodnie z art. 165 ust. 7 ustawy pracodawca nie miał ustawowego obowiązku złożenia pracownikom, o których mowa w art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, propozycji dalszego zatrudnienia. Samo wygaśnięcie stosunku pracy powódki, które nastąpiło z mocy prawa, nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa. W ocenie Sądu Okręgowego słusznie Sąd Rejonowy uznał, że pozwany - nie przedstawiając I. S. propozycji zatrudnienia - nie naruszył zarówno zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.), jak. również zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 18<sup>3a</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p., art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p.).

Sąd Okręgowy powtórzył za Sądem Rejonowym, że zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury materialnoprawna kontrola mechanizmów wygaśnięcia stosunku pracy dopuszczalna jest na dwóch płaszczyznach: zgodności z zasadami współżycia społecznego oraz naruszania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Sąd drugiej instancji stwierdził, że poza kontrolą sądu znajduje się ocena celowości i sposobu reformy aparatu administracyjnego, do której doszło w oparciu o ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, w tym redukcji o około 10% zatrudnienia w administracji podatkowej, urzędach kontroli skarbowej i Służbie Celnej, o czym mowa w uzasadnieniu do projektu tej ustawy. Sąd Okręgowy



wskazał, że bez znaczenia pozostaje okoliczność, że nie były wprost określone limity redukcji zatrudnienia, co potwierdził Naczelnik Urzędu Skarbowego w S., którego zadaniem było przedstawienie opinii co do redukcji zatrudnienia, która pozwoli na prawidłową realizację zadań. Analiza poziomu zatrudnienia spowodowała nieprzedstawienie dalszej propozycji zatrudnienia siedmiu pracownikom. Ustalenie takiego poziomu zatrudnienia zostało pozytywnie zaopiniowane przez powołany przez Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w W., Zespół ds. obciążenia zatrudnienia, który przyjmując stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2017 r., zaproponował pozostawienie zatrudnienia w Urzędzie Skarbowym w S. na dotychczasowym poziomie (pismo pozwanego k. 529-531). Nie można zatem tej okoliczności wskazywać jako nadużycie prawa i naruszenie zasad współżycia społecznego.

W ocenie Sądu drugiej instancji dowody zgromadzone w sprawie nie dają podstawy do twierdzenia, że podstawą nieprzedstawienia powódce propozycji zatrudnienia była nieobecność w pracy związana z rodzicielstwem. Nieprzygotowanie pisemnej procedury przez pozwaną przed przystąpieniem do reorganizacji zatrudnienia, choć byłoby oczywiście pożądane, nie oznaczało zdaniem Sądu, że nie zostały zastosowane obiektywne kryteria pozwalające na ocenę pracowników i kwalifikowanie ich do dalszego zatrudnienia. Sąd Okręgowy uznał, że słusznie Sąd Rejonowy uznał, iż pracodawca udowodnił, że przyczyną nieprzedstawienia propozycji pracy powódce nie była dyskryminacja ze względu na płeć, lecz okoliczność, że była ona najslabiej ocenianym pracownikiem Referatu Rachunkowości i Spraw Wierzycielskich, jak również okoliczność, że posiadała najkrótszy staż pracy. Wynikało to jednoznacznie z zeznań kierownika M. G., która była bezpośrednim przełożonym powódki. Świadek wskazała, że powódka miała mniejszy zakres obowiązków od innych pracowników referatu, a inni pracownicy wykazywali większe zaangażowanie w pracę i chęć udzielania pomocy innym pracownikom. Okoliczność, że powódka prawidłowo i rzetelnie wykonywała swoje obowiązki nie stoi w sprzeczności z oceną, że pomimo to była oceniona jako najslabszy pracownik w referacie. Należy zwrócić uwagę, że wszyscy pracownicy w referacie (5 osób), uzyskali ocenę pracy powyżej oczekiwań, tylko jedna osoba otrzymała ocenę na poziomie oczekiwań. Powódka nie została oceniona, ze

względu na długotrwałą nieobecność. Osoba, która otrzymała ocenę na poziomie oczekiwań miała staż na dzień 31 maja 2017 r. 16 lat i 2 miesiące, podczas gdy staż powódki wynosił 8 lat i 10 miesięcy, w tym w Urzędzie Skarbowym w S. 5 lat i 7 miesięcy. Na kryterium długości stażu pracy przy doborze pracowników do nieprzedstawienia propozycji pracy powódce wskazywano również w piśmie Naczelnika Wydziału Kadr Izby Administracji Skarbowej w W. z dnia 9 stycznia 2019 r. Ilość nieobecności w pracy była tylko dodatkową okolicznością uzasadniającą nieprzedstawienie propozycji pracy.

Zdaniem Sądu drugiej instancji prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił, że przyczyną nieprzedstawienia propozycji pracy nie była dyskryminacja ze względu na płeć. Spośród siedmiu pracowników Urzędu Skarbowego w S., którzy nie otrzymali propozycji zatrudnienia, trzech było mężczyznami. Przy czym podkreślić trzeba, że większość pracowników w urzędach skarbowych w ogóle, w tym również w S., to kobiety. Co ważne, propozycji zatrudnienia nie otrzymali pracownicy ze wszystkich komórek organizacyjnych. W ramach struktury Izby Administracji Skarbowej w W. spośród 137 osób przebywających na urloпах wychowawczych propozycji zatrudnienia w KAS nie otrzymało 16 osób, choć faktycznie w Urzędzie Skarbowym w S. dwie osoby przebywające na urlopie wychowawczym nie otrzymały propozycji zatrudnienia. Jednak należy stwierdzić, że nie było praktyką nieprzedstawianie propozycji zatrudnienia pracownikom przebywającym na urloпах wychowawczych.

Sąd Okręgowy podzielił również pogląd Sądu pierwszej instancji, że wygaśnięcie stosunku pracy I. S. nie nastąpiło z naruszeniem ochrony przewidzianej w art. 186<sup>8</sup> § 1 k.p. Powódka przebywała na urlopie wychowawczym w okresie od 22 lutego 2017 r. do 21 sierpnia 2017 r., zaś stosunek pracy wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 r., a więc w dacie, gdy I. S. nie korzystała z urlopu wychowawczego. Sąd drugiej instancji nie zgodził się ze stanowiskiem powódki, że otrzymane w dniu 30 czerwca 2017 r. pismo o braku propozycji zatrudnienia traktować należało jako wypowiedzenie stosunku pracy. Pismo z 30 czerwca 2017 r. nie miało znaczenia prawnego, gdyż wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło z mocy prawa. Ewentualne naruszenie ochrony przewidzianej w art. 186<sup>8</sup> § 1 k.p.

należałoby oceniać na dzień 31 sierpnia 2017 r., kiedy powódka nie przebywała na urlopie wychowawczym.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy nie naruszył również przepisów prawa procesowego. Zeznania świadka T. L. nie mają znaczenia dla ustalenia przyczyn nieprzedstawienia powódce propozycji zatrudnienia. Świadek wskazywał jedynie na treść porozumienia zawartego przez NSZZ S. z Krajową Administracją Skarbową. Świadcowi nie była znana kwestia propozycji zatrudnienia dla pracowników Urzędu Skarbowego w S..

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a w przypadku stwierdzenia podstaw, uchylenie w całości również zaskarżonego orzeczenia Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do rozpoznania temu sądowi, ewentualnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, oraz zasądzenie na rzecz skarżącej od pozwanej kwoty 9.191,18 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 września 2017 r. do dnia zapłaty, zasądzenie na rzecz skarżącej od pozwanej kwoty 9.191,19 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację jako kwalifikowaną formę naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pisma z 15 listopada 2018 r. rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty, w każdym zaś przypadku o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Powódka zarzuciła naruszenie:

1. art. 8 k.p. w związku z art. 63 k.p. przez uznanie, że brak złożenia powódce propozycji pracy, nie narusza zasady współżycia społecznego oraz nie stanowi nadużycia prawa w rozumieniu przepisu, podczas gdy z akt sprawy wynika, że podstawą nieprzedstawienia skarżącej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia była nieobecność w pracy związana z rodzicielstwem, a także pozostawanie na urlopie macierzyńskim i wychowawczym, na co jednoznacznie wskazał świadek J. Z., a ponadto skarżąca nie została poinformowana przez pracodawcę, że nie otrzyma propozycji zatrudnienia do 31 maja 2017 r. Zdaniem powódki nadużyciem prawa jest fakt, że pozwana nie podjęła do 31 maja 2017 r.

żadnej analizy przypadku powódki pod kątem dalszego zatrudnienia (brak dowodów z dokumentów), co skutkowało nieprzedstawieniem jej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Rażąco naruszeniem zasad współżycia społecznego było także rozpoczęcie reorganizacji przez pozwaną bez opracowania obiektywnych procedur oraz kryteriów, pozwalających na ocenę pracowników i kwalifikowanie ich do dalszego zatrudnienia (wnioskowanej przez związki zawodowe), co skutkowało brakiem jednolitych kryteriów i procedur postępowania i nie zapewniało równości szans w dostępie do służby, a także stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego w tym zwłaszcza z poczuciem sprawiedliwości;

2. art. 113 oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 w związku art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p., art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p. przez uznanie, że powódka była traktowana równo z innymi pracownikami ze względu na płeć oraz rodzicielstwo i nie przysługuje jej w związku z tym odszkodowanie, gdy z zebranego materiału dowodowego (w postaci dokumentów i zeznań świadków) wynika, że powodem nie przedstawienia jej propozycji pracy była nieobecność w pracy związana z rodzicielstwem i zagrożoną ciążą;

3. art. 186<sup>8</sup> § 1 k.p. w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS przez uznanie, że naruszenie przez pracodawcę szczególnej ochrony przewidzianej dla osób przebywających na urloпах wychowawczych, należy oceniać na dzień 31 sierpnia 2017 r., a nie na dzień 31 maja 2017 r., do kiedy to Dyrektor Izby Administracji Skarbowej miał obowiązek złożyć pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby;

4. klauzuli 5 pkt 4 Dyrektywy Rady z dnia 08 marca 2010 r. nr (...) w sprawie wdrożenia porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego przez przyjęcie, że pozwana nie miała obowiązku przedstawienia powódce do dnia 31 maja 2017 r. propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia w sytuacji gdy w tym okresie przebywała ona na urlopie wychowawczym (odpowiadającemu wskazanemu w dyrektywie urlopowi rodzicielskiemu) i na tej podstawie przysługiwała jej ochrona;

5. art. 60 Konstytucji RP w skutek czego doszło do naruszenia zasady równego dostępu do służby publicznej, gdyż z przedstawionych akt osobowych skarżącej nie

wynika, aby pozwana podjęła do 31 maja 2017 r. jakąkolwiek analizę jej przypadku pod kątem przedstawienia jej propozycji pracy, pozwana nie przygotowała pisemnych procedur dostępu do służby publicznej a typowanie do otrzymania propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia lub wygaszenia stosunku pracy cechował brak przejrzystości i jawności reguł określających wymagania związane z objęciem służby publicznej;

6. art. 2 w związku z art. 32, w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP przez uznanie, że pozwana nie naruszyła zasady równości wobec prawa oraz urzeczywistniła zawartą w Konstytucji zasadę, z której wynika, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, gdy przed rozpoczęciem procedury reorganizacyjnej nie opracowała obiektywnych procedur oraz kryteriów, pozwalających na ocenę pracowników i kwalifikowanie ich do dalszego zatrudnienia, nie zapewniła także szczególnej ochrony, która przysługiwała na podstawie przepisów kodeksu pracy w związku z przebywaniem na urlopie wychowawczym, co narusza zasadę równości wobec prawa, sprawiedliwości społecznej, a także zasadę zaufania obywatela do państwa i tworzonego prawa, wynikające z zasady demokratycznego państwa prawa.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zassana, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługiwały na uwzględnienie.

W kwestii kwalifikacji prawnej ustania stosunku pracy w trybie art. 170 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS zostało wypracowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolite stanowisko: ustanie umownego stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym w jednostkach KAS było skutkiem wystąpienia dwóch okoliczności: nieprzedstawienia pracownikowi w terminie do 31 maja 2017 r., pisemnej propozycji nowych warunków zatrudnienia oraz nadejścia terminu określonego w ustawie – to jest 31 sierpnia 2017 r. Pierwsza z tych okoliczności

jest w całości zależna od pracodawcy i jego decyzji o nieprzedstawieniu propozycji nowych warunków pracy. Taka konstrukcja okoliczności powodujących ustanie stosunku pracy została zakwestionowana orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdyż wygaśnięcie stosunku pracy stanowiło w tym przypadku następstwo decyzji organu działającego w imieniu pracodawcy, a nie było skutkiem zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna niezależnego od woli stron stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w wyrokach z 26 września 2019 r., III PK 126/18 (OSNP 2020 nr 8, poz. 79) oraz z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482) – wydanych na podstawie analogicznie sformułowanego art. 51 ust. 7 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa wyjaśnił, że 1) z konstrukcyjnego punktu widzenia wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż czynność prawa; 2) określenie przez ustawodawcę jako zdarzenia skutkującego wygaśnięciem umowy o pracę „niezapropionowanie zatrudnienia”, które zostało przeciwstawione czynności prawnej, jaką jest „zapropionowanie zatrudnienia” w oczywisty sposób kłóci się z formułą wygaśnięcia stosunku pracy; 3) skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie zatrudnienia), to logiczne jest, że jego zaistnienie nie może być uzależnione od dokonania czynności prawnej; 4) dla rozważań, czy „wygaśnięcie” nie stanowi zakamuflowanego rozwiązania umowy o pracę, z merytorycznego punktu widzenia, znaczenie ma nie nazwa nadana przez ustawodawcę, ale faktyczna istota danego „produktu” prawnego; 5) omawiane „wygaśnięcie” stosunku pracy, mimo że z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru nie mieści się w jej ramach, a przypisywane mu cechy upodabniają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. Zaprezentowana powyżej poglądy prawne Sądu Najwyższego zostały następnie przeniesione na art. 170 przepisów wprowadzających ustawę o KAS (wyroki Sądu Najwyższego z 9 lipca 2020 r., III PK 31/09, LEX nr 3084207, z 29 września 2020 r., III PK 164/19, LEX nr 3060574, z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 4/21, LEX nr 3112917).

W orzecznictwie tym wyprowadzono z art. 67 k.p. w związku art. 63 k.p. prawo pracownika do odwołania się do sądu pracy w sytuacji ustania stosunku pracy na skutek niezapropionowania, w określonym przez ustawodawcę terminie,

nowych warunków zatrudnienia (wyroki Sądu Najwyższego: z 26 września 2019 r., III PK 126/18; z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18; z 9 lipca 2020 r., III PK 31/19; z 29 września 2020 r., III PK 164/19; z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 4/21). W konsekwencji pracownikowi przysługują roszczenia z art. 56 § 1 k.p., który jest stosowany odpowiednio w związku z art. 67 k.p.

Sąd Najwyższy wypracował w swoim orzecznictwie kryteria oceny zgodności z prawem takiego przypadku ustania stosunku pracy, wymieniając: zasady współżycia społecznego (uchwała Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2019 r., III PZP 5/18, OSNP 2019 nr 7, poz. 80, wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 24); zasadę nierównego traktowania oraz zakaz dyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. urzeczywistniające konstytucyjną zasadę równości z art. 32 Konstytucji RP) - (uchwała Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2019 r., III PZP 5/18, OSNP 2019/7/80; wyroki Sądu Najwyższego: z 26 września 2019 r., III PK 126/18; z 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, z 29 września 2020 r., III PK 164/19); racjonalność i obiektywność przyczyny niezłożenia propozycji zatrudnienia oraz wzorzec typowania do zwolnienia stosowany przy zwolnieniach z przyczyn nieleżących po stronie pracownika, który zakłada konieczność wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. i art. 67 k.p. – wyroki Sądu Najwyższego z 26 września 2019 r., III PK 126/18; z 10 grudnia 2019 r., III PK 129/18; z 9 lipca 2020 r., III PK 31/19; z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 4/21). W szczególności w wyroku z 29 września 2020 r., III PK 164/19 Sąd Najwyższy stwierdził, że brak zastosowania kryteriów doboru pracowników, którym zostanie przedstawiona propozycja kontynuacji zatrudnienia, odpowiednio, którym propozycja ta nie zostanie przedstawiona, w propozycji pracy składanej przez pracodawcę, na etapie przydziału pracowników do tych dwóch grup, jak i nieujawnienie tych kryteriów w oświadczeniu pracodawcy stwierdzającym wygaśnięcie stosunku oznacza, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (z niewiadomych powodów jedni zatrudniani na tym samym stanowisku otrzymali propozycję nowego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie otrzymali). W wyroku tym Sąd Najwyższy zakwalifikował instytucję wygaśnięcia stosunku pracy, o której mowa w art. 170 ust. 1 przepisów

wprowadzających ustawę o KAS jako „ukrywanie pod pozorem instytucji wygaśnięcia stosunku pracy instytucji rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika”.

Już w świetle tego wyroku należało uznać za uzasadniony zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 63 k.p. W sprawie ustalono, że powódka nie została poinformowana przez pracodawcę, że nie otrzyma propozycji zatrudnienia do 31 maja 2017 r., pozwana nie podjęła do 31 maja 2017 r. żadnej analizy przypadku powódki pod kątem dalszego zatrudnienia, co skutkowało nieprzedstawieniem jej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. „Reorganizację” wymuszoną przepisami wprowadzającymi ustawę o KAS rozpoczęto u pozwanej bez opracowania obiektywnych procedur oraz kryteriów pozwalających na ocenę pracowników i kwalifikowanie ich do dalszego zatrudnienia, co skutkowało brakiem jednolitych kryteriów i procedur postępowania i nie zapewniało równości szans w dostępie do służby oraz pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego w tym zwłaszcza z poczuciem sprawiedliwości.

Sąd Najwyższy wyjaśnił, że jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, to powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.; wyroki Sądu Najwyższego z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951; z 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410; z 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 4/21, LEX nr 3112917).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (wyrok z 22 lipca 2009 r., I PK 48/09 (LEX nr 529757)). W świetle regulacji art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, istniały podstawy do zastosowania normy zawartej w art. 8 k.p. i oceny w jakim zakresie działanie pozwanego stanowiło nadużycie zasad współżycia społecznego, skoro nie ujawnił wobec powódki zastosowanych kryteriów selekcyjnych, co już samo w sobie mogło stanowić podstawę do uwzględnienia powództwa.

Z ustaleń dokonanych przez Sady obu instancji wynikało, że strona pozwana przy podjęciu decyzji o niezaproponowaniu powódce dalszego zatrudnienia nie kierowała się opracowanymi kryteriami, a wskazanie przez pozwanego przyczyn dalszego niezatrudnienia, miało miejsce dopiero na etapie postępowania sądowego. Przyczyny dotyczące oceny przebiegu jej zatrudnienia nie zostały potwierdzone, ponieważ ocena jej pracy nie została dokonana z powodu nieobecności usprawiedliwionej korzystaniem z uprawnień rodzicielskich. Wskazywane zatem po wszczęciu postępowania przyczyny niezaproponowania powódce dalszego zatrudnienia dotyczące stażu pracy i nieobecności, czy zarzuty dotyczące przebiegu zatrudnienia, trudno uznać za stanowiące faktyczne kryteria doboru i dokonywać ich weryfikacji, skoro nie zostały one w ogóle powódce przedstawione. Prowadzi to do wniosku, że nie wiadomo, jakimi rzeczywistymi motywami kierował się pozwany, odmawiając powódce dalszego zatrudnienia w KAS.

Ponownie należy przypomnieć, że z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie nie wynika, żeby pozwany pracodawca kierował się określonymi kryteriami w dokonywaniu wyboru co do złożenia propozycji dalszego zatrudnienia. W sprawie nie zostało ustalone, że pracodawca ujawnił pracownikom kryteria selekcji, według

których podjęto decyzje, którym pracownikom zostanie zaproponowane zatrudnienie w związku z konsolidacją jednostek administracji skarbowej. Świadczy to o braku przejrzystości „procedury”, szczególnie w odniesieniu do pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i przebywającego w okresie podejmowania tych decyzji na urlopie wychowawczym, a także o wysokim prawdopodobieństwie arbitralności tych decyzji. Za spóźnione należy uznać wskazanie kryteriów selekcji na etapie postępowania sądowego toczącego się na skutek zakwestionowania zgodności z prawem ustania stosunku pracy przez pracownika. Oznacza to, że kryteria te nie były stosowane przed podjęciem decyzji o nieprzedstawieniu propozycji zatrudnienia, a zostały sformułowane następczo, wyłącznie na potrzeby postępowania sądowego. Powyższą ocenę potwierdza błędne przyjęcie przez pozwaną, że nie miało miejsca zastosowanie obowiązku składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umów o pracę oraz że do ustania stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS nie stosuje się przepisów kodeksu pracy w zakresie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając uwadze powyższe należało uznać ten zarzut za uzasadniony (por. wyroki Sądu Najwyższego z 9 lipca 2010 r., III PK 31/19; z 29 września 2020 r., III PK 164/19, z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 4/21).

Odnosnie do zarzutu naruszenia art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 w związku art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p., art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p. dotyczącego naruszenia zakazu dyskryminacji w wyniku nieprzedstawienia powódce propozycji dalszego zatrudnienia, należy wskazać, że ocena tego zarzutu uzależniona jest od poczynienia przez Sąd drugiej instancji określonych ustaleń faktycznych. W wyroku z 26 września 2019 r., III PK 126/18 Sąd Najwyższy stwierdził, 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), przysługuje odszkodowanie, jeśli niezłożenie mu propozycji zatrudnienia zostanie zakwalifikowane jako przejaw nierównego traktowania lub dyskryminacji (art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.). 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. 11<sup>2</sup> i 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. (wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 4/21, LEX nr 3112917).

W celu analizy zasadności podniesionego zarzutu należy odnieść się do ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie. Sąd Okręgowy stwierdził, że przyczyną nieprzedstawienia powódce propozycji zatrudnienia nie była nieobecność w pracy związana z rodzicielstwem ale okoliczność, że była ona najslabiej ocenianym pracownikiem Referatu Rachunkowości i Spraw Wierzycielskich oraz posiadanie najkrótszego stażu pracy. Zestawienie zarzutu kasacyjnego z ustaleniami faktycznymi, które wiążą Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), prowadzi do wniosku, że skarżąca przez formułowanie tego zarzutu zmierza do zakwestionowania ustaleń faktycznych. Wymaga jednak przy tym wskazania, że Sąd drugiej instancji, stwierdzając, że powodem nieprzedstawienia powódce propozycji zatrudnienia była okoliczność, że była najslabiej ocenianym pracownikiem w Referacie, nie rozważył, czy z uwagi na długotrwałą nieobecność w pracy (okoliczność bezsporna) taka ocena powódki była aktualna. Sądy ustaliły m.in., że powódka nie została oceniona w pierwszej połowie 2017 r. z powodu zbyt krótkiego okresu pracy, a także, że w okresie od 1 listopada 2011 r. do 31 sierpnia 2017 r., była nieobecna przez 1489 dni, z czego na zwolnieniu chorobowym przebywała przez 449 dni, nadto, że w okresie od 4 maja 2014 r. do 1 listopada 2014 r. oraz od 9 czerwca 2016 r. do 7 grudnia 2016 r. przebywała na urlopie rodzicielskim, od dnia 16 stycznia 2015 r. do 15 maja 2015 r. oraz od 22 lutego 2017 r. do dnia 21 sierpnia 2017 r. na urlopie wychowawczym. Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sądy nie wynika, ile z 449 dni zwolnienia chorobowego w okresie od 1 listopada 2011 r. do 31 sierpnia 2017 r. było związane z ciążą powódki i korzystaniem przez nią z uprawnień rodzicielskich.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że czas nieobecności i liczba okresów tej nieobecności w pracy były dodatkową okolicznością uzasadniającą nieprzedstawienie powódce propozycji pracy. Przy takich ustaleniach faktycznych nie można wykluczyć, że decyzja pracodawcy o nieprzedstawieniu propozycji

zatrudnienia była podyktowana nie tyle oceną powódki, co brakiem możliwości dokonania takiej oceny ze względu na nieobecność związanej z ciążą i korzystaniem z uprawnień rodzicielskich w okresie poprzedzającym moment podejmowania decyzji o nieprzedstawieniu propozycji zatrudnienia. Przyczyny braku takiej oceny wynikają z okoliczności, które wskazano jako kryterium dyskryminacyjne (płeć, rodzicielstwo). Nie pozostaje to z kolei bez znaczenia dla oceny zachowania pracodawcy z perspektywy zakazu dyskryminacji ze względu na kryteria płeć i rodzicielstwo. Ponadto z ustaleń Sądów nie wynika, czy ocena pracy powódki uwzględniała warunki zatrudnienia, które zostały zaproponowane pracownikom w trybie art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, co jest istotne z perspektywy oceny naruszenia zasady równego traktowania pracowników. Zgodnie z przepisem do kryteriów tych zalicza się posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Podobnego rodzaju zastrzeżenie można sformułować w odniesieniu do stwierdzenia Sądu drugiej instancji, że uzasadnionym kryterium doboru pracowników do nieprzedstawienia propozycji zatrudnienia była długość stażu pracy, skoro brak ustaleń w zakresie związku i racjonalności posłużenia się kryterium długości stażu pracy ze względu na warunki zatrudnienia przedstawiane przez pracodawcę w propozycji zatrudnienia innym pracownikom.

Powyższe wątpliwości skłaniają do wniosku, że twierdzenie Sądu drugiej instancji o braku dyskryminacji ze względu na rodzicielstwo było co najmniej przedwczesne, a wskazane w zarzucie kasacyjnym przepisy zostały zastosowane do nie w pełni ustalonego stanu faktycznego. W przypadku dokonania takich dodatkowych ustaleń Sąd Okręgowy powinien ocenić, czy pracodawca udowodnił, że nie kierował się dyskryminującymi kryteriami przy podjęciu czynności dotyczącej dalszego niezatrudnienia powódki.

Ciężar dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu ma bowiem charakter odwrócony. Jak wyjaśnia w orzecznictwie Sąd Najwyższy, w sprawach sądowych o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników

kierował się obiektywnymi przesłankami (wyroki Sądu Najwyższego: z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 z glosą L. Mitrusa OSP 2008 nr 7 - 8, poz. 82; z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3 - 4, poz. 36; z 2 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; z 22 lutego 2007 r., I PK 233/06, LEX nr 936831; z 24 maja 2007 r., II PK 308/06, LEX nr 898856; z 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, LEX nr 442864; z 7 marca 2012 r., II PK 161/11, LEX nr 1271591; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7 - 8, poz. 73; z 22 maja 2012 r., II PK 245/11, LEX nr 1297783; z 2 października 2012 r., II PK 82/12, LEX nr 1365774; z 7 stycznia 2014 r., II PK 218/13, LEX nr 1647003; z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, LEX nr 2023155; z 9 marca 2016 r., I PK 91/15, LEX nr 2021222; z 9 czerwca 2016 r., III PK 166/15, LEX nr 2057629 i z 20 lipca 2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574). Jak wyjaśniono w wyroku Sądu Najwyższego z 27 maja 2021 r., II PSKP 32/21 (LEX nr 3181484), rola art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. polega na określeniu sytuacji procesowej pracodawcy i dyskryminowanego pracownika w razie wytoczenia przez tego ostatniego powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Wskazuje on, kiedy sąd powinien uznać, że mamy do czynienia z dyskryminacją. W tego rodzaju sporach pracownik jako powód powinien jedynie wskazać fakty, które uprawdopodobniają wystąpienie dyskryminacji i kryterium, które mogło stanowić podstawę bezzasadnego zróżnicowania sytuacji pracowników, a pracodawca jako pozwany powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi względami. Inaczej mówiąc, na pracodawcy ciąży powinność wykazania, że odmienne potraktowanie pracownika nie było arbitralne, ale wynikało z powodów obiektywnych (np. uwzględniono staż pracy, kwalifikacje lub umiejętności pracownika, nakład pracy). Należy zauważyć, że oczekiwanie wskazania przez pracownika przyczyny nierównego traktowania służy przede wszystkim określeniu granic postępowania dowodowego i przygotowaniu stosownej obrony przez pracodawcę. Przedstawienie i uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji (w jego subiektywnym przekonaniu - motywującej działania pracodawcy) nie ma jednak szczególnie doniosłego znaczenia, bo dla obrony przed zarzutem jakiegokolwiek dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi

powodami. Udowodnienie zaś przez niego obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu. Zgodnie z przedstawioną zasadą odwróconego dowodu w sprawach o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, sąd powszechny powinien ustalić a następnie ocenić, czy pracodawca udowodnił, że w przypadku nieprzedstawienia powódce propozycji zatrudnienia doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wskazane kryteria.

Za zasadny należało także uznać zarzut naruszenia art. 186<sup>8</sup> § 1 k.p. w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS. Jak już wyjaśniono powyżej, „wygaśnięcie” stosunku pracy, na podstawie art. 170 ust. 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS jest efektem decyzji pracodawcy nieprzedstawieniu propozycji dalszego zatrudnienia, co można oceniać z perspektywy naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Taka kwalifikacja ma uzasadnienie w przedstawionym wyżej orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym uznania podobieństwa ustania stosunku pracy, o którym mowa w art. 170 ust. 1 ustawy, do wzorca rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 26 września 2019 r., III PK 126/18) oraz upodobnienia do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia zatrudnienia; zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2010 r., III PK 31/19, wyrok z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 4/21).

Jednakże ochrona trwałości stosunku pracy wynikająca z art. 186<sup>8</sup> k.p. zostaje uchylona w przypadku pracodawcy, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników (innych niż mianowani) i rozwiązuje stosunki pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Natomiast w odniesieniu do pracodawcy, który nie jest objęty zakresem zastosowania ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ochrona trwałości stosunku pracy pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego przedstawia się odmiennie. W takiej sytuacji art. 186<sup>8</sup> k.p. znajduje zastosowanie do rozwiązywania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, chyba że przyczyną rozwiązania jest

likwidacja albo upadłość pracodawcy (art. 186<sup>8</sup> § 2 k.p.). Tymczasem sądy obu instancji oparły się wyłącznie na dacie ustania stosunku pracy powódki i bezspornej okoliczności, że nastąpiło to po jej powrocie z urlopu wychowawczego, a więc w okresie, w którym nawet przy ewentualnym stosowaniu art. 186<sup>8</sup> k.p. nie podlegałaby już szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Skarżąca natomiast podnosiła, że decyzja o niezaproponowaniu zatrudnienia przed upływem wskazanego okresu tj. do 31 maja 2017 r., stanowiła naruszenie ochrony wynikającej z art. 186<sup>8</sup> k.p. Z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969), a mianowicie art. 5 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 – w przypadku zwolnień grupowych; oraz art. 10 ust. 1 i 2 tej ustawy - w odniesieniu do zwolnienia indywidulowanego (uchwała Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 315) wynika, że pracownik przebywający na urlopie wychowawczym nie podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Konieczne jest więc ustalenie, czy do pozwanego pracodawcy stosuje się przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (w przypadku pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników – art. 1 ustawy). Od ustalenia tego zależy zastosowanie art. 186<sup>8</sup> k.p., którego zakres ochrony rozciąga się od złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia jego zakończenia, co z kolei oznacza, że ocena, czy pracodawca naruszył art. 186<sup>8</sup> k.p., powinna dotyczyć okresu, w którym pracodawca przez swoje zachowania mógł decydować o ustaniu stosunku pracy. W przypadku powódki chodzi zatem o okres od 1 marca 2017 r. (wejście w życie art. 167 ust. 1, art. 170 ust. 1 przepisów wprowadzających KAS) do dnia 31 maja 2017 r.

Z uwagi na specyfikę i wysoki formalizm środka zaskarżenia, jakim jest skarga kasacyjna, Sąd Najwyższy nie uwzględnił zarzutu naruszenia klauzuli 5 pkt 4 Dyrektywy Rady z dnia 8 marca 2010 r. nr 2010/18/UE, gdyż nie ma takiego przepisu. Sąd kasacyjny może jedynie domyślać się, że skarżącej chodziło o klauzulę 5 pkt 4 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego z dnia 18 czerwca 2009 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia

8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE (Dz.U.UE.L.2010.68.13 z dnia 18 marca 2010 r.) (dalej: dyrektywa 2010/18/UE).

Skarżąca podniosła, że prawidłowa wykładnia klauzuli 5 pkt 4 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego z dnia 18 czerwca 2009 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 2010/18/UE powinna prowadzić do uznania, że pozwana miała obowiązek przedstawienia jej do dnia 31 maja 2017 r. propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, ponieważ w tym okresie przebywała ona na urlopie wychowawczym. Analizując treść postanowienia ust. 4 klauzuli 5, należy wskazać, że jest w nim mowa o niezbędnych środkach, które państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, aby zapewnić pracownikom możliwość korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego, „w celu ochrony pracowników przed mniej korzystnym traktowaniem lub zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu.” Należy wskazać, że w treści klauzuli mowa jest o niezbędnych środkach mających na celu ochronę przed nierównym (niekorzystnym traktowaniem) z powodu korzystania z urlopu rodzinnego (w polskich warunkach urlopu wychowawczego), a nie o środkach mających na celu korzystniejsze traktowanie w procesie decydowania o zwolnieniach pracownika z powodu korzystania przez niego z urlopu wychowawczego (wyrok TSUE z 27 lutego 2014 r., Lyreco Belgium NV przeciwko Sophie Rogier, C; 588/12, ECLI:EU:C:2014:99, pkt 35, wyrok TSUE z 22 października 2009 r., Christel Meerts przeciwko Proost NV, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645, pkt 33). Przepis powołanej klauzuli wpływa więc na wykładnię art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 w związku art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p., art. 18<sup>3b</sup> § 1 k. p. oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p., które to przepisy – jak wyjaśniono powyżej - zostały naruszone przez Sąd drugiej instancji.

Ostatnie z zarzutów podniesionych w skardze kasacyjnej dotyczą naruszenia przepisów Konstytucji RP, a mianowicie art. 60 Konstytucji RP i naruszenia zasady równego dostępu do służby publicznej, oraz art. 2 w związku z art. 32, w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP z uwagi na brak opracowania przez pozwaną obiektywnych procedur oraz kryteriów, pozwalających na ocenę



pracowników i kwalifikowanie ich do dalszego zatrudnienia, brak zapewnienia szczególnej ochrony w związku z przebywaniem na urlopie wychowawczym. Formułując te zarzuty, skarżąca upatruje się naruszenia samodzielnie powołanych przepisów konstytucyjnych. Przepisy ustawy zasadniczej o ogólnym charakterze - nie mogą stanowić samodzielnej podstawy rozstrzygnięcia sprawy przez sąd, a ich naruszenie - samodzielnej podstawy kasacyjnej, bez konkretyzacji zarzutu jego obrazy, polegającej na powiązaniu go z innymi przepisami prawa. Brak takiego sprecyzowania zarzutu oznacza w istocie brak zarzutu skargi kasacyjnej, który mógłby podlegać merytorycznej ocenie (wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2014 r., II UK 439/13, LEX nr 1458716, z 14 lutego 2017 r., I PK 61/16, LEX nr 2278323).

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