t. LXI, nr 11/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.11.7



*Dr Eliza Maniewska*
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-8101-7351
e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

# Wygaśnięcie stosunku pracy *ex lege* w warunkach reorganizacji pracodawcy z sektora administracji publicznej — najnowsze orzecznictwo

***Ex lege* expiration of employment relationship in the conditions of reorganization of an employer from the public administration sector — the latest case law**

**Streszczenie**
Reorganizacjom w sektorze publicznym od dawna towarzyszyła instytucja wygaśnięcia z mocy prawa stosunków pracy pracowników w nim zatrudnionych. Stanowiła ona przy tym przedmiot analiz nie tylko doktryny prawa pracy, ale także orzecznictwa sądowego, w tym orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. Ostatnimi czasy ustawodawca sięga do tej instytucji szczególnie często. Zarazem towarzyszy temu taki sposób wykorzystania jej w praktyce, który budzi wątpliwości z punktu widzenia zachowania standardów obowiązujących w prawie pracy w odniesieniu do trwałości stosunku pracy i zakazu arbitralnego doboru pracowników do zwolnienia. Niniejsze opracowanie jest poświęcone orzecznictwu Sądu Najwyższego dedykowanemu tej problematyce.

**Słowa kluczowe**
wygaśnięcie stosunku pracy *ex lege,* zatrudnienie w administracji publicznej, zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników

JEL: K31

**Abstract**
Reorganization in the public sector has long been accompanied by the institution of the *ex lege* expiration of labour relations of its employees. It was the subject of analyzes not only of the doctrine of labour law, but also of judicial decisions, including the jurisprudence of the Polish Constitutional Tribunal. Recently, the legislator uses this institution particularly often. At the same time, it is accompanied by such a way of using it in practice, which raises doubts from the point of view of maintaining standards in force in labor law with regard to the durability of the employment relationship and the prohibition of arbitrary selection of employees for dismissal. This study is devoted to the case law of the Polish Supreme Court dedicated to this issue.

**Keywords**
expiry of the employment relationship *ex lege,* employment in public administration, termination of employment contracts for reasons not related to employees

Przypomnijmy, że instytucja wygaśnięcia stosunków pracy *ex lege* pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia w przekształcanych jednostkach organizacyjnych administracji publicznej, ma długi rodowód (por. szerzej na ten temat Płażek, 2019, s. 22–27).

Po raz pierwszy wykorzystano ją w art. 33 ustawy z 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, który ustanawiał wprawdzie regułę, że pracownicy terenowych organów administracji publicznej stopnia podstawowego stają się z dniem wejścia w życie tej ustawy (to jest w dniu 27 maja 1990 r.) pracownikami samorządowymi, jednakże stanowił również, że z końcem 1990 r. wygasną stosunki pracy tych pracowników, z którymi do końca września 1990 r. nie zostaną zawarte nowe stosunki pracy. Co istotne, przepis ten nie zawierał żadnych wskazówek co do tego, według jakich kryteriów należy podejmować decyzje o proponowaniu nowych stosunków i ich treści, nie wskazywał też żadnej drogi odwoławczej. Przewidywał natomiast, że stosunek pracy osoby, której nie zaproponowano dalszego zatrudnienia, mógł zostać rozwiązany przez pracodawcę za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, ewentualnie zaś w trybie przewidzianym w art. $41^1$ k.p.

Niemal tożsamą regulację zawierał art. 58 ustawy z 13 października 1998 r. — Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, również wprowadzając konstrukcję wygaszania stosunków pracy w dotychczasowych urzędach wojewódzkich, urzędach rejonowych i innych jednostkach działających przy dotychczasowych terenowych organach administracji państwowej. Pracownicy tych jednostek wprawdzie stawali się *ex lege* z dniem 1 stycznia 1999 r. pracownikami samorządowymi nowo powstałych urzędów i innych jednostek samorządu

powiatowego i wojewódzkiego, ale już w dniu 30 czerwca 1999 r. ich stosunki pracy wygasały, jeśli nie przedstawiono im do dnia 31 maja 1999 r. nowych warunków pracy i płacy, które musieli zaakceptować do dnia 15 czerwca 1999 r. Powtórzono wówczas również przepis umożliwiający wcześniejsze rozwiązanie z tymi pracownikami stosunków pracy za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, wskazując, że do tych wypowiedzeń znajdował odpowiednie zastosowanie art. $41^1$ k.p. Tylko ta regulacja została zresztą oceniona przez Trybunał Konstytucyjny jako niezgodna z art. 12 i art. 32 Konstytucji RP oraz konwencją MOP dotyczącą wolności związkowej (por. wyrok TK z 22 marca 2000 r., K 1/99, DzU z 2000 r. nr 17, poz. 228).

Następnie instytucja wygaszania stosunków pracy została przyjęta, między innymi, także w art. 209 ust. 1 ustawy z 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia, art. 160 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody, art. 164–166 ustawy z 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz ocenach oddziaływania na środowisko, art. 2 ustawy z 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji, art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej KAS, art. 41 ust. 3 ustawy z 7 lipca 2016 r. o Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, art. 6 ustawy z 20 maja 2016 r. o utworzeniu Akademii Sztuki Wojennej, art. 51 ust. 7 ustawy z 10 lutego 2017 r. — Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa.

Regulacje te spotkały się z krytyką w piśmiennictwie prawniczym, w którym wskazuje się na możliwą ich niezgodność z art. 24 Konstytucji RP, stanowiącym, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, oraz art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji RP, gdyż przewidziane w nich „wygaśnięcie" ma charakter pozorny — stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy, a skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal, nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji (por. Szewczyk, 2018, s. 19–26; Świątkowski, 2018, s. 9; Płażek, 2019, s. 22–27), a także ze strony Rzecznika Praw Obywatelskich (por. Kuraś, 2018).

Również stanowisko Trybunału Konstytucyjnego ulegało zmianie w tej sprawie. W wyroku z 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011/6/54; zob. też wyrok TK z 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003/6/54) Trybunał nadal dopuścił wprawdzie „wygaszanie" urzędniczych stosunków pracy, jednakże tylko w sytuacjach „nadzwyczajnych". Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno się bowiem dokonywać z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą, oraz z poszanowaniem gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń (zob. wyrok TK z 24 października 2017 r., K 1/17, OTK-A 2017/79).

Wymaga także podkreślenia, że o ile wcześniejsze orzecznictwo sądowe, oceniając zakres kognicji sądów pracy w sprawach dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy zajmowało stanowisko, zgodnie z którym nie obejmował on możliwości badania motywów działania pracodawcy, o tyle już w wyroku z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00 (OSNP 2003/10/248), Sąd Najwyższy dopuścił możliwość zastosowania art. 56 k.p. (w związku z zachowaniem pracodawcy ocenionym negatywnie w kontekście zasad współżycia społecznego, a więc stanowiącym nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.) w stosunku do pracownika, któremu pracodawca nie zaproponował nowych warunków pracy i płacy, w następstwie czego jego stosunek pracy wygasł z mocy prawa. Wyrok ten dotyczył zaś niezłożenia pracownikowi przez pracodawcę propozycji nowych warunków pracy lub płacy, które doprowadziło do wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. — Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, a więc jednej z wymienionych wcześniej ustaw. Z kolei w wyroku z 24 września 2009 r., II PK 58/09 (OSNP 2011/9-10/124), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 20 ust. 3 ustawy z 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji oraz art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego. Choć bowiem według art. 20 ust. 1 i 3, 5 ustawy z 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji w związku z art. 63 k.p. i art. 67 k.p. do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy prawa, to 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. Rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy, na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 ustawy o przekształceniach i art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego.

Na szczególną uwagę zasługują wszakże wyroki Sądu Najwyższego z 26 września 2019 r., III PK 126/18 (OSNP 2020/8/79) oraz z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482), w których dokonano wykładni art. 51 ust. 7 ustawy z 10 lutego 2017 r. — Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa w związku z art. 63 k.p. i art. 67 k.p.

W wyrokach tych Sąd Najwyższy wyjaśnił między innymi, że podstawę roszczeń pracownika, którego stosunek pracy wygasł wskutek niezaproponowania mu nowych

warunków zatrudnienia, stanowi art. 67 k.p. Treść tego przepisu *prima facie* sugeruje (co prawda), że (przewidziane w nim) prawo postulatywne dotyczy tylko przypadków wygaśnięcia wskazanych w kodeksie pracy, jednak przy bliższym oglądzie okazuje się, że tak nie jest. W art. 63 k.p. wskazano, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz przepisach szczególnych. Oznacza to, że zwrot „naruszenie przepisów niniejszego oddziału" z art. 67 k.p. przez rozszerzenie zawarte w art. 63 k.p. odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy wskazanego w kodeksie pracy, a także zawartego w przepisach szczególnych. Oznacza to, że „naruszenie przepisów" statuujące prawo pracownika do roszczeń zostało rozciągnięte także na przepisy szczególne (pozakodeksowe). Stanowisko to jest utrwalone w literaturze przedmiotu (Baran, 2018, s. 494–495). Przyjęcie przeciwnego stanowiska niewiele zresztą zmienia. Do wygaśnięcia stosunku pracy wynikającego z przepisów pozakodeksowych z upoważnienia art. 5 k.p. i tak znajdzie zastosowanie art. 67 k.p. (Dral, 2017, s. 806). Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego" wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa.

Konstatacja ta prowadzi zaś do zagadnienia określenia przesłanek, według których roszczenie pracownika odwołującego się „od wygaśnięcia stosunku pracy" zostanie ocenione.

Do zagadnienia tego Sąd Najwyższy odniósł się szerzej w powołanym wyroku z 26 września 2019 r., III PK 126/18. Wskazał w nim, że przepis art. 67 k.p. mówi o naruszeniu „przepisów niniejszego oddziału", w związku z czym zastosowanie art. 67 k.p. przez art. 5 k.p. do innych ustaw skłania do przyjęcia, iż chodzi także o przepisy szczególne statuujące wygaśnięcie stosunku pracy. Formuła ta obejmuje jednak tylko sytuacje, w których wadliwie uznano, że wystąpiło zdarzenie prawne powodujące ustanie umowy o pracę. W związku z tym pojawia się kolejne pytanie. Chodzi o to, czy wzorzec z art. 67 k.p. ma charakter wyłączny, to znaczy czy tylko faktyczne niespełnianie abstrakcyjnego modelu wygaśnięcia umowy o pracę świadczy o naruszeniu prawa aktualizującym roszczenia. *Prima facie* może się wydawać, że zdanie pierwsze art. 67 k.p. determinuje zakres przedmiotowy zdania drugiego art. 67 k.p. W myśl tego spojrzenia prawo do roszczeń kojarzone jest tylko z naruszeniem przepisów wyznaczających przypadki wygaśnięcia umowy o pracę. Według Sądu Najwyższego, przy bardziej starannej analizie okazuje się jednak, że zapatrywanie to jest fałszywe. Pozostaje bowiem w sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, które muszą być respektowane.

Sąd Najwyższy wskazał, że wzorcowy model wygaśnięcia zatrudnienia, który polega na uzależnieniu skutku *ex lege* od zdarzenia prawnego, a nie od czynności prawnej jednej ze stron (albo dokonanej na rzecz jednej ze stron), co do zasady nie wchodzi w relację z regulacją dotyczącą nierównego traktowania i dyskryminacji. Trudno bowiem wywieść, że zdarzenie, na które strony nie mają wpływu i które ma obiektywny charakter, konweniuje z zakazem nierównego traktowania (dyskryminacji). Spojrzenie to ulega zmianie, gdy ustawodawca odstępuje od logiczno-formalnego modelu i przyporządkowuje wygaśnięciu umowy o pracę sytuacje, w których o ustaniu stosunku pracy decyduje przedstawiciel reprezentujący interes zatrudniającego. Przyznanie uprawnienia wyboru, który pracownik będzie dalej zatrudniony, a którego stosunek pracy ustanie, przybliża się do wzorca zwanego rozwiązaniem umowy o pracę. Niespójność kategorialna między nadaną nazwą a istotą danej instytucji, zdaniem Sądu Najwyższego, każe zatem przewartościować optykę w zakresie relacji zachodzącej między pierwszym i drugim zdaniem art. 67 k.p. Nie może być bowiem tak, że niezborność konstrukcyjna, którą ustawodawca celowo lub bezrefleksyjnie się posłużył, nie ma wpływu na wykładnię adekwatnych norm prawnych. Przepis art. 67 k.p. zbudowano bowiem na założeniu, że wygaśnięcie umowy o pracę nie generuje skutku w postaci nierównego traktowania lub dyskryminacji. Skoro jednak przypadek „wygaśnięcia" został ukształtowany w sposób odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, to oczywiste jest, że 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. $11^2$ i art. $11^3$ 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. Nie ma przy tym znaczenia, że ustawodawca nie przewidział żadnych wskazówek, którymi ma kierować się pracodawca przy składaniu propozycji. Milczenie ustawodawcy w tym zakresie (korzystne dla podmiotu zatrudniającego) nie jest argumentem mogącym zniwelować czy też wyłączyć bezwzględnie obowiązujący zakaz nierównego traktowania czy dyskryminowania. Również działania pracodawcy o cechach arbitralności w zakresie doboru pracowników do dalszego zatrudnienia można oceniać jako naruszające konieczność wskazania uzasadnionych kryteriów przy wyborze pracowników do rozwiązania stosunków pracy, nazwanych w ustawie „wygaśnięciem" stosunku pracy.

Sąd Najwyższy szczegółowo wyjaśnił także konstytucyjny oraz unijny kontekst ochrony pracowników przed stosowaniem w stosunku do nich działań o charakterze dyskryminacyjnym, a ponadto podkreślił, że ze względu na opisaną przez siebie niezborność konstrukcyjną „wygaśnięcia" umowy o pracę (o którym mowa w art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa) możliwe stałoby się rozważenie, czy przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna. W tym zakresie nie jest więc wykluczone posłużenie się wzorcem typowania do zwolnienia stosowanym przy zwolnieniach z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. Skoro „wygaśnięcie" umowy o pracę zostało upodobnione do rozwiązania więzi pracowniczej, to *per analogiam* rozsądne jest posiłkowanie się zbieżnymi modelami ochronnymi, których niespełnienie skutkuje prawem do roszczeń z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 zdanie drugie k.p.

Z kolei w wyroku z 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, Sąd Najwyższy przypomniał, że w jego orzecznictwie

(por. wyrok z 16 kwietnia 2019 r., I PK 25/18, LEX nr 2647572) wyjaśniono, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także z uwagi na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze organizacyjnej. Kontroli sądowej nie podlega zaś merytoryczna trafność dokonanych zmian. Oznacza to, że autonomia zarządcza pracodawcy nie została poddana ocenie sądowej (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164, teza IX). Kontroli sądowej w takich przypadkach poddana jest jednak prawdziwość przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian lub pozorność likwidacji. Dodatkowo w sprawach o roszczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy bada się nie tylko czy likwidacja stanowiska pracy była realna, czy pozorna, ale również czy między nią a wypowiedzeniem (rozwiązaniem) stosunku pracy zachodził związek przyczynowy. Istnieje zatem potrzeba porównania zwalnianego pracownika z innymi pracownikami, zwłaszcza gdy dotyczyła analogicznych stanowisk. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to 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 SN z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625).

Ten kierunek wykładni został zaaprobowany w najnowszych judykatach Sądu Najwyższego dotyczących poruszanego problemu.

W wyroku z 9 lipca 2020 r., III PK 31/19 (niepubl.), Sąd Najwyższy uznał, że wygaśnięcie stosunku pracy, o którym mowa w art. 170 ustawy z 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, stanowi skutek zaniechania, które jest wyrazem woli uprawnionego podmiotu, co upodabnia je do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (zwłaszcza organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia zatrudnienia) i każe oceniać przez pryzmat kryteriów, które zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie dostali.

W uzasadnieniu zauważył, że — co już wcześniej zostało podkreślone — przyjęta przez ustawodawcę, także w art. 170 ustawy wprowadzającej KAS, specyficzna konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy odbiega w istotny sposób od przyjmowanej powszechnie i ograniczającej się wyłącznie do przypadków, w których ten rodzaj ustania stosunku pracy nie następuje wskutek czynności prawnej stron tego stosunku (wówczas dochodzi do rozwiązania stosunku pracy), lecz stanowi konsekwencję innego rodzaju okoliczności (zdarzeń prawnych) spowodowanych czynnikami zewnętrznymi, czynnościami faktycznymi, upływem czasu etc. (por. m.in. Zieliński, 1986). W analizowanym przypadku wygaśnięcie stosunku pracy następowało wprawdzie po upływie określonego czasu (z dniem 31 maja 2017 r.), jednakże pozostawało w ścisłym związku z brakiem propozycji dalszego zatrudnienia, który bez wątpienia był uzależniony wyłącznie od woli pracodawcy, wobec czego stanowiło jego konsekwencję. Co więcej, dotyczyło tylko tych pracowników, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia. To brak wspomnianej propozycji, a nie upływ czasu stanowił więc właściwą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Można zatem określić takie wygaśnięcie stosunku pracy jako skutek zaniechania, które przecież także jest wyrazem woli uprawnionego podmiotu. To zaś z całą pewnością upodabnia je do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (zwłaszcza organizacyjnych powodujących konieczność zmniejszenia zatrudnienia) i tym bardziej każe oceniać przez pryzmat kryteriów, które zadecydowały o tym, że jedni pracownicy otrzymali propozycję dalszego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie dostali. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy m.in. w wyrokach: z 4 marca 2015 r., I PK 183/14 (LEX nr 1678951), z 11 marca 2015 r., III PK 115/14 (LEX nr 1683410) oraz z 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15 (LEX nr 2005653), 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.). 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.

Także zatem w przypadku wygaśnięcia umowy o pracę w warunkach opisanych w art. 170 ustawy z 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej istniał wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników pod kątem możliwości ich dalszego zatrudnienia przez pozwaną (kryteriów selekcyjnych). Co więcej, według Sądu Najwyższego, okoliczność ta, mimo iż dotyczyła przypadku wygaśnięcia umowy o pracę analogicznie jak w sprawie zawisłej wskutek rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących tego pracownika powinna być oceniana przez sąd z urzędu jako okoliczność dotycząca

ewentualnego naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. i art. 67 k.p.).

Kontynuację tej linii orzeczniczej stanowi wyrok Sądu Najwyższego z 21 sierpnia 2020 r., II PK 4/19 (LEX nr 3071522), w którym uznano, że wygaśnięcie stosunku pracy wskutek niezaproponowania nowych warunków zatrudnienia pracownikowi Agencji Nieruchomości Rolnych i Agencji Rynku Rolnego (art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy z 10 lutego 2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, DzU z 2017 r. poz. 624) należy uznać za przyczynę leżącą po stronie pracodawcy i prowadzącą faktycznie do rozwiązania stosunku pracy.

## Bibliografia/References


Baran, K. W. (2018). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.

Dral, A. (2017). W: G. Goździewicz (red.), *System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*. Warszawa.

Kuraś, J. (2018). RPO interweniuje w sprawie wygaśnięcia stosunków pracy urzędników. *Rzeczpospolita* (z 26 lutego 2018 r.).

Płażek, S. (2019). Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2). https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.2.5

Szewczyk, H. (2018). Podstawowe problemy reformy zatrudnienia korpusu służby cywilnej Krajowej Administracji Skarbowej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (4).

Świątkowski, A. (2018). Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. *Palestra*, (3).

Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu. cz. II.* Warszawa–Kraków.



**Dr Eliza Maniewska,** doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 11 wydań.

**Dr Eliza Maniewska,** Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 11 editions.



Księgarnia internetowa Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego
zaprasza na zakupy **z rabatem 15%**

**www.pwe.com.pl**