

Sygn. akt IV P 68/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Maria Jolanta Gajda-Pstrzoch Zygmunt Sobolewski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Chmielewska

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2017 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa L. K. (1)

przeciwko I. S. w B.

o odszkodowanie

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powoda L. K. (1) na rzecz I. S. w B. kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Karol Kwiatkowski

Maria Jolanta Gajda-Pstrzoch Zygmunt Sobolewski

Sygn. akt IV P 68/17

UZASADNIENIE

Powód L. K. (1) skierował przeciwko I. S. w B. pozew, w którym domagał się początkowo :

- 1) Przywrócenia do pracy w I. S. w B. na poprzednich warunkach pracy i płacy.
- 2) Zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.
- 3) Zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda ewentualnych kosztów postępowania procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż był zatrudniony w I. S. w B. (poprzednio Izba Skarbową), na stanowisku starszego komisarza skarbowego w Urzędzie Skarbowym w S., w okresie od 22.02.1999 r. do 31.08.2017 r. (wcześniej także w okresie od 05.05.1997 do 30.09.1998 r.) za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 4.002,53 zł (rocznie 48.030,36 zł).

Z dniem 31.08.2017 r. nastąpiło wobec powoda wygaszenie stosunku pracy na mocy ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji S. (Dz.U. 2016 poz. 1948), wobec nieprzedstawienia przez pracodawcę - Dyrektora I. S. w B. - propozycji dalszej pracy w Krajowej Administracji S. w myśl art. 170 w/w ustawy.

W dniu 08.05.2017 r. uzyskał ustną informację od I Z-cy Dyrektora (...) w B., W. K., iż decyzją Dyrektora (...) w B. nie otrzymam propozycji dalszej pracy. Powody tej decyzji nie zostały przedstawione, gdyż wg wypowiedzi Dyrektora K. ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o KAS nie przewidują takiej procedury, ani ustnie, ani tym bardziej na piśmie.

W powyższej sprawie zwrócił się pismem z dnia 11.05.2017 r. do Dyrektora (...) w B. z prośbą o ponowne rozważenie możliwości złożenia mu propozycji pracy w KAS, lub też, o ile w ocenie Dyrektora w dalszym ciągu będzie to niemożliwe, o udzielenie merytorycznej, nie wymijającej odpowiedzi o przyczynach braku propozycji - faktycznie zwolnienia z pracy z dniem 31.08.2017 r.

W dniu 19.05.2017 r. wystąpiłem także z prośbą o interwencję w swojej sprawie do Szefa Krajowej Administracji S. M. B..

Pomimo podjętych starań propozycja dalszej pracy w KAS nie została mu przedstawiona, w związku z czym z dniem 31.08.2017 r. nastąpiło wygaszenie stosunku pracy z mocy ustawy.

Przebieg procesu związanego z nieprzedstawieniem propozycji dalszej pracy przez Dyrektora I. S. w B. powód uważa za nieprzejrzysty, przeprowadzony niezgodnie z prawem, wbrew zasadom które powinny obowiązywać w państwie prawa:

- po 20 latach pracy w skarbowości nie został w żaden sposób poinformowany o przyczynach nieprzedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia,
- propozycji pracy nie otrzymał pomimo posiadania pozytywnej opinii służbowej,
- nie nastąpiła likwidacja jego stanowiska pracy ani przynależnych mu zadań,
- został całkowicie pozbawiony gwarancji ochronnych przynależnych stosunkowi pracy,
- pomimo wiedzy pracodawcy, iż pobiera emeryturę z Zakładu Emerytalno-Rentowego MSWiA w niepełnym wymiarze (65,78% podstawy wymiaru) został pozbawiony możliwości wypracowania w KAS pełnej emerytury (75% podstawy) - jednocześnie propozycje pracy w administracji skarbowej otrzymały, między innymi osoby posiadające pełne uprawnienia emerytalne.

W kwestii przedstawiania propozycji pracy/służby w KAS istotne są także uregulowania zawarte w art. 144 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji S., z których wynika, że w jednostkach organizacyjnych KAS może być zatrudniona albo pełnić służbę osoba, która nie pełniła służby zawodowej ani nie pracowała w organach bezpieczeństwa państwa wymienionych w art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz. U. z 2016 r. poz. 1721), ani nie była ich współpracownikiem.

W powyższym zakresie złożył stosowne oświadczenia. Z ich treści wynika, że nie pełnił służby zawodowej ani nie pracował w organach bezpieczeństwa państwa, jak też nie był ich współpracownikiem.

W ocenie powoda zwolnienie go z pracy w KAS, poprzez nieprzedłożenie propozycji dalszej pracy przez Dyrektora I. S. w B., nastąpiło z naruszeniem prawa - poprzez zastosowanie przez pracodawcę wobec jego osoby dyskryminacji. Dyrektor (...) naruszył art. 32 Konstytucji RP i uregulowania dotyczące dyskryminacji pracownika rozwinięte w Kodeksie Pracy.

Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji S. jednoznacznie i precyzyjnie określają jakimi kryteriami mieli kierować się dyrektorzy (...) w procesie składania propozycji dalszej pracy/służby. W myśl art. 165 ust. 7 w/w ustawy kryteriami tymi, w zakresie merytorycznym, są:

- kwalifikacje pracownika,
- przebieg jego dotychczasowej pracy

Szef KAS, M. M. B. wielokrotnie podkreślał - między innymi w piśmie z 24.02.2017 r. adresowanym do koordynatorów d/s utworzenia KAS, jak również w piśmie z 25.04.2017 r. adresowanym do Rady Krajowej Sekcji (...) S. (...) - że w procesie przedkładania propozycji pracy w KAS stosowane będą przejrzyste kryteria, wynikające z powołanych powyżej przepisów prawa, że proces ten będzie transparentny, że niedopuszczalnym jest by przy określaniu propozycji uwzględnione zostały kryteria pozaustawowe.

Tymczasem w skierowanej do powoda korespondencji od Dyrektora (...) w B. wynika wprost, że kryteria kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy będą stosowane tylko wobec tych osób, którym pracodawca zdecyduje się przedłożyć propozycje dalszej pracy. Innymi słowy można z pracy pozbyć się każdego niechcianego pracownika, bez żadnych podstaw merytorycznych. Taki tryb postępowania nie ma nic wspólnego z transparentnością i przejrzystością. Budzi też wątpliwości taka interpretacja art. 165 ust. 7 ustawy, w myśl której pomimo, że dany pracownik spełnia kryteria merytoryczne to i tak może zostać zwolniony bez podania powodu. Po cóż zatem ustawodawca wskazał kryteria kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy? Skoro wskazał te kryteria, to oczywistym jest, że procesowi ocennemu podlegali wszyscy pracownicy, a nie tylko wybrańcy pracodawcy.

Już na etapie projektu ustawy liczne gremia prawnicze wskazywały na niekonstytucyjność przepisów. Między innymi w opinii (...) z 7 lipca 2016 r., o projektach ustaw o KAS oraz Przepisy wprowadzające ustawę o KAS, Biuro Studiów i Analiz Sądu Najwyższego w zakresie regulacji stosunków zatrudnienia wskazało, że „Zastosowanie przedstawionej konstrukcji wygaśnięcia stosunków pracy i stosunków służby w razie niezłożenia pisemnej propozycji nowych warunków pracy i służby prowadzi do destabilizacji trwałości tych stosunków. Złożenie lub niezłożenie tej propozycji jest pozostawione swobodnemu uznaniu organu dokonującego czynności prawnych w stosunkach pracy lub stosunkach służby. (...) Podstawową i nieusuwalną wadę przedstawionych projektów ustaw stanowi to, że regulacja stosunków pracy i stosunków służby w Krajowej Administracji S. nie opiera się na zasadach, jakim powinny odpowiadać stosunki zatrudnienia w administracji państwowej”. Konkluzją opinii jest stwierdzenie, iż „przedstawione projekty ustaw nie powinny stać się przedmiotem dalszych prac legislacyjnych”. Zostały jednakże uchwalone.

W związku z faktem, iż powodowi nie zostały przedstawione powody nieprzedłożenia propozycji dalszego zatrudnienia ma on podstawy przypuszczać, iż nastąpiło to bez podstaw merytorycznych. Dopiero po przedstawieniu przez pozwanego tych powodów będzie w stanie jednoznacznie wypowiedzieć się w kwestii dyskryminacji.

O ile jednakże powodem nieprzedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia okazał się fakt pobierania przez powoda świadczeń z Zakładu Emerytalno-Rentowego MSWiA to nieprzedstawienie propozycji zatrudnienia wyłącznie z tego powodu stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek.

Pozwana – I. S. w B. w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi pozwana wskazała, iż na podstawie przepisów ustawy z dnia 16. (...) o Krajowej Administracji S. (Dz.U. poz.1947 ze zm.) oraz ustawy z dnia 16.11.2016r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji S. (Dz.U. poz. 1948 ze zm.) dokonano reformy administracji skarbowej. Z dniem 1 marca 2017r. utworzono jednolitą strukturę aparatu celno-skarbowego powołując do życia Krajową Administrację S.. Wdrożenie reformy spowodowało połączenie dotychczasowych trzech podmiotów : służby celnej, administracji podatkowej i kontroli skarbowej, obejmowało łącznie ok. 65 tys. pracowników i funkcjonariuszy. Naturalną konsekwencją dokonanej konsolidacji są zmiany w stosunkach pracowniczych. Skuteczne wprowadzenie reformy zdeterminowało

ustawodawcę do przyjęcia szczególnych rozwiązań prawnych, niejednokrotnie odbiegających od wzorców już istniejących i funkcjonujących na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów. Kompetencje takie wynikają z zasady swobody ustawodawczej, ograniczonej jedynie zgodnością uchwalonych przepisów z Konstytucją. Sytuacja pracowników, funkcjonariuszy celnych i urzędników służby cywilnej uregulowana została w powołanej wyżej ustawie - przepisy wprowadzające ustawę o KAS. Ustawodawca wprowadził ogólną zasadę wygaśnięcia stosunków pracy (służby) jeżeli pracownikowi (funkcjonariuszowi) nie przedstawiono w odpowiednim czasie pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, bądź jeżeli taka propozycja nie została przyjęta. Powyższe reguluje przepis art. 165 ust. 7 zgodnie z którym "Dyrektor Krajowej (...) S., 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" oraz art. 170 ust. 1 stanowiący, że "stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2, 3 i ustawy, o której mowa w art. 1, oraz stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, wygasają:

- 1) z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 r., nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby;
- 2) po upływie 3 miesięcy, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik albo funkcjonariusz złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby, jednak nie później niż dnia 31 sierpnia 2017 r.

Przy czym należy zauważyć, że przyjęcie takiego rozwiązania prawnego do stosunków pracy i służby pracowników i funkcjonariuszy konsolidowanych jednostek nie jest niczym nowym. Identyczne rozwiązania stosowano w ustawie z dnia 13 października 1998r. - przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną - art.58 ust. 1 (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.), ustawie z dnia z dnia 3 października 2008r. o udostępnieniu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko - art. 164 ust. 3 i art. 166 ust. 3 (Dz.U. Nr 199,poz. 1227 ze zm.), ustawie z dnia 10 lipca 2008r. o zniesieniu Głównego Inspektora Inspekcji Handlowej, o zmianie ustawy o inspekcji Handlowej oraz niektórych innych ustaw - art. 19 ust. 2 (Dz.U. Nr 157, poz. 976) oraz w ustawie z dnia 27 sierpnia 2009r. przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych - art. 98 ust. 9, art. 99 ust.9, art. 100 ust. 1 (Dz.U. Nr 157, poz. 1241 ze zm). Przepisy te były badane przez Trybunał Konstytucyjny z zakresie ich zgodności z Konstytucją. Wyrokami z dnia 13 marca 2000r. o sygn. akt K 1/99 i z dnia 12 lipca 2011r. o sygn. akt K 26/09 Trybunał uznał, że są one zgodne z Konstytucją. A zatem kwestia konstytucyjności przepisów ustawy z dnia 16.11.2016r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji S. w zakresie wygaśnięcia stosunków pracy i służby nie powinna budzić wątpliwości.

Odnosząc się merytorycznie do przedstawianych w pozwie zarzutów pozwany wskazał, iż zgodnie z art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz przepisach szczególnych. Istota wygaśnięcia stosunku pracy polega na jego ustaniu w następstwie zaistnienia zdarzenia, z którym przepisy prawa wiążą taki skutek. W niniejszej sprawie przepisem szczególnym jest art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16.11.2016r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji S.. Według przywołanego przepisu jedynym warunkiem wygaśnięcia stosunku pracy jest brak pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia lub służby. Powołany przepis jak i inne przepisy tej ustawy nie wprowadzają jakichkolwiek kryteriów którymi powinien kierować się pracodawca typując osoby, którym nie zostaną zaproponowane nowe warunki pracy. Nie wprowadzają także żadnych szczególnych procedur, takich jak min. podanie przyczyn braku propozycji nowych warunków zatrudnienia. A zatem okoliczności uzasadniające niezgodność z prawem procesu doboru pracowników , które wskazuje pozwany nie znajdują oparcia w obowiązujących przepisach.

Zgodnie z art. art. 165 ust. 7 ustawy dyrektor izby administracji skarbowej składa odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 r., pisemna propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także

dotychczasowe miejsce zamieszkania. Z literalnego brzmienia przepisu jednoznacznie wynika, że dopiero na etapie przedkładania propozycji nowych warunków zatrudnienia należy uwzględnić kryteria w nim zawarte. Zauważyć przy tym należy, że oprócz kryterium posiadanych kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy wskazane jest jeszcze jedno w postaci dotychczasowego miejsca zamieszkania co jednoznacznie wskazuje, że dotyczą one etapu formułowania nowych warunków zatrudnienia a nie etapu decyzyjnego co do wygaśnięcia stosunku pracy bądź służby. Miejsce zamieszkania będzie miało znaczenie w razie konieczności wskazania pracownikowi innego niż dotychczas miejsca świadczenia pracy, natomiast nie ma znaczenia co do doboru pracowników, którym mają być przedstawione nowe warunki pracy. A zatem wskazane wyżej kryteria są istotne przy doborze nowego stanowiska, zakresu czynności jak i miejsca świadczenia pracy a to dotyczy etapu formułowania konkretnych propozycji nowych warunków zatrudnienia. Przepisy ustawy nie zawierają natomiast kryteriów którymi mają kierować się podmioty wymienione w art. 165 ust. 7 w zakresie typowania pracowników, którym nie zostaną zaproponowane nowe warunki pracy lub służby.

Odnosząc się do zarzutu dyskryminacji powoda pozwana wskazała, iż powód czyni to dwukrotnie. Pierwszy raz formułując ogólne twierdzenie, że pracodawca zastosował wobec jego osoby dyskryminację naruszając art. 32 Konstytucji i uregulowania dotyczące dyskryminacji rozwinięte w k.p. Po raz drugi podnosi, że o ile powodem nieprzedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia jest fakt pobierania świadczeń z Zakładu (...) MSWiA to nieprzedstawienie propozycji wyłącznie z tego powodu stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek. Stosownie do art. 18^{3a} § 1, 2 i 3 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Natomiast zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W zakresie pierwszego ogólnie sformułowanego zarzutu dyskryminacji pozwany nie jest w stanie zająć stanowiska ponieważ zarzut ten nie został uzasadniony. Zważywszy na przedmiot zarzutu należy podnieść, że to na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają odmienne gorsze względem innych pracowników potraktowanie powoda było spowodowane niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.). W sprawie o dyskryminację dochodzi bowiem do zmiany rozkładu ciężaru dowodu, a modyfikacja w tym zakresie, określona w art. 18^{3b} § 1 k.p., polega na zwolnieniu pracownika z konieczności udowodnienia twierdzeń o jego dyskryminacji. Pracownik powinien jednak wskazać fakty, uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, i wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Z uwagi na fakt, iż zarzut postawiony jest ogólnie, bez uprawdopodobnienia przez powoda zaistnienia faktu dyskryminacji powód nie jest w stanie odnieść się do tego zarzutu jak też nie jest do tego zobowiązany.

Przepisy ustawy wprowadzającej ustawę o KAS nie ustalają kryteriów jakimi kierować się ma dyrektor izby skarbowej przy typowaniu pracowników, którym nie zostaną zaproponowane nowe warunki pracy lub służby. Żaden z obowiązujących przepisów prawa pracy nie zawiera takich kryteriów. Kryteria te pozostawiono do uznania przyszłego pracodawcy. W ocenie pozwanego ustalenie takich kryteriów nie było nawet możliwe biorąc pod uwagę zróżnicowanie organizacyjne, funkcjonalne i kadrowe konsolidowanych podmiotów i to zarówno na poziomie krajowym jak i izby skarbowej (województwa) oraz ilość pracowników objętych konsolidacją. Każdy z podmiotów konsolidowanych funkcjonujących w „starych” strukturach (izba skarbowa, izba celna, urzędy skarbowe, urzędy celne, urząd kontroli skarbowej - na poziomie województwa) posiadał własną strukturę organizacyjną jak i zasoby kadrowe dostosowane do przypisanych im zadań. Także po konsolidacji izby administracji skarbowej, urzędy celno - skarbowe jak i urzędy skarbowe stanowią organizacyjnie odrębne jednostki i posiadają własne struktury organizacyjne dostosowane do przypisanych im zadań. Wobec powyższego oceny równego traktowania pracowników należy dokonać w oparciu o kryteria przyjęte w jednostce organizacyjnej, w której świadczył pracę powód a jest to Urząd Skarbowy S.. W Urzędzie Skarbowym w S. nie była wytworzona żadna dokumentacja w zakresie racjonalizacji zatrudnienia a tym samym pozwany nie może jej przedstawić. Nie oznacza to jednak, że wytypowanie pracowników, którzy mogą nie otrzymać propozycji zatrudnienia odbyło się w sposób dowolny. Pierwszym i podstawowym kryterium, które zastosowano do wytypowania takich pracowników było nabycie bądź posiadanie uprawnień emerytalnych przez pracownika na dzień 31 sierpnia 2017r. Przyjęcie takiego kryterium podyktowane było faktem, iż takie osoby po wygaśnięciu stosunku pracy będą miały zapewnione środki konieczne do utrzymania. Żaden pracownik świadczący pracę w Urzędzie Skarbowym w S., który na dzień 31 sierpnia 2017r. pobierał świadczenia emerytalne lub na ten dzień nabył uprawnienie do takich świadczeń nie otrzymał propozycji dalszego zatrudnienia. Takich osób było 5, w tym powód pobierający świadczenie emerytalne.

W ocenie pozwanego przy przyjęciu takiego kryterium braku propozycji zatrudnienia właśnie zaproponowanie powodowi dalszego zatrudnienia stanowiłoby przejaw dyskryminacji wobec innych pracowników, którym takiej propozycji z tego powodu nie przedstawiono. Przy czym należy zauważyć, że w orzecznictwie dominuje pogląd o możliwości przyjęcia takiego kryterium wyboru pracownika do zwolnienia w ramach racjonalizacji zatrudnienia – m.in. wyrok SN z dnia 19 stycznia 2016r. o sygn. IPK 72/15 gdzie Sąd stwierdza, że przyjęcie przez pracodawcę kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych jest jasnym i usprawiedliwionym kryterium wyboru pracownika do zwolnienia.

W konsekwencji uznać należy, że powód nie został potraktowany mniej korzystnie od innych pracowników posiadających uprawnienia emerytalne na dzień 31 sierpnia 2017r. a tym samym nie zostały spełnione przesłanki do uznania dyskryminacji powoda.

Ponadto z ostrożności procesowej wyjaśnić należy, że według stanu zatrudnienia w I. S. w B. na dzień 31 maja 2017r. 98 osób nie otrzymało propozycji pracy/służby. Uprawnienia emerytalne przysługiwały 61 osobom, z czego 50 osób nie otrzymało propozycji pracy/służby, 11 osób taką propozycję otrzymało (w US w S. nie było takich osób). Osobami z uprawnieniami emerytalnymi, które otrzymały propozycję pracy/służby byli pracownicy w szczególności posiadający specjalistyczne uprawnienia niezbędne do funkcjonowania jednostki, w których świadczyli pracę (np. z zakresu informacji niejawnych czy p.poż), których nie mogli zastąpić inni pracownicy oraz urzędnik służby cywilnej, do którego na podstawie art. 170 ust. 5 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS, miały zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy o służbie cywilnej. Powyższe uzasadniało przedstawienie tym osobom propozycji pracy.

Ostatecznie precyzując powództwo na rozprawie w dniu 15.12.2017r. powód L. K. (1) domagał się zasądzenia wyłącznie odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy i dyskryminacji w zatrudnieniu – łącznie kwotę 48.030,36 zł. (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 15.12.2017r. k. 89-91).

Sąd ustalił, co następuje:

L. K. (1) pozostawał zatrudniony na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 22.02.1999r. do dnia 31.03.2015r. w Urzędzie Skarbowym w S., w okresie od dnia 01.04.2015r. do dnia 01.12.2016r. w Izbie Skarbowej w B. z miejscem

świadczenia pracy w Urzędzie Skarbowym w S., a następnie od dnia 02.12.2016r. do dnia 31.08.2017r. w I. S. w B. z miejscem świadczenia pracy w Urzędzie Skarbowym w S., ostatnio na stanowisku starszego komisarza skarbowego w D. Czynności Analitycznych i Sprawdzających.

/dowód: umowa o pracę k. 19/B, przeniesienie służbowe z dnia 1.04.2015r., k. 105/B, świadectwo pracy k. 2/C – akt osobowych/

W dniu 1 marca 2017r. weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji S. (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn.zm.). Zgodnie z art.165 ust.7 ww. ustawy „7. Dyrektor Krajowej (...) S., 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 uwzględni posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania”.

Zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy, jeżeli pracownik pełniący służbę w jednostkach KAS, nie otrzyma do dnia 31 maja 2017r. propozycji pracy, to jego stosunek wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017r.

W wyniku przedmiotowej reorganizacji w Urzędzie Skarbowym w S. propozycji pracy w KAS nie otrzymało 9 osób, w tym powód L. K. (1).

/dowód: informacyjne wysłuchanie powoda L. K. na rozprawie w dniu 8.11.2017r. – k. 78-79, zeznania powoda L. K. w charakterze strony na rozprawie w dniu 15.12.2017r. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 15.12.2017r. k. 90-90v, wykaz k. 50/

W Urzędzie Skarbowym w S. listę osób przewidzianych do zatrudnienia w nowej strukturze sporządził Naczelnik US w S. T. B. (1). Nie posiadał on wytycznych Dyrektora I. w B., w jaki sposób należy dokonać redukcji. Za wyznacznik przyjął on stwierdzenie ministra finansów, że w nowych strukturach KAS będzie pracowało o 10% pracowników mniej - co wynikało z wypowiedzi medialnych ministra. Na liście osób, którym miano zaproponować nowe warunki były osoby, które według Naczelnika US będą najbardziej sprawdzały się w nowej strukturze KAS. Osoby, które miały nabyte prawa emerytalne do 31 sierpnia 2017 r. oraz osoby, które spełniały warunki do otrzymania emerytury i osoby, które w ocenie Naczelnika US nie byłyby przydatne do nowej służby - nie otrzymały propozycji pracy. W Urzędzie Skarbowym w S. propozycji pracy pierwotnie nie zaproponowano 9 osobom, ostatecznie nowych warunków nie otrzymało 8 osób. O tym, że powód nie otrzymał propozycji nie zdecydowała negatywna ocena jego pracy do niej bowiem pracodawca nie miał zastrzeżeń. Powód nie otrzymał takiej propozycji z uwagi na posiadane uprawnienia emerytalne. Wszyscy pracownicy US w S., którzy takie uprawnienia posiadali nie otrzymali propozycji nowych warunków pracy.

/dowód: zeznania świadka T. B. (1) – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 15.12.2017r. k. 89v-90/

L. K. (1) posiada prawo do emerytury policyjnej.

/dowód: świadectwo służby k. 3/A, decyzja o ustaleniu prawa do emerytury k. 6/A – akt osobowych, decyzja o ustaleniu prawa do emerytury k. 15/

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega w całości oddaleniu.

Nie przedstawienie powodowi warunków pracy w Krajowej Administracji S. i – w konsekwencji - wygaśnięcie jego stosunku pracy z dniem 31.08.2017r. nie rodzi w okolicznościach sprawy po stronie L. K. (1) roszczeń przewidzianych prawem.

Zgodnie z art. 67 kodeksu pracy, w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dot. wygaśnięcia umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy dot. 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 kodeksu pracy).

Niewątpliwie przepisem szczególnym przewidującym wygaśnięcie stosunku pracy jest art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016r.- Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji S. (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn.zm.). Zgodnie z art. 165 ust.7 ww. ustawy dyrektor Krajowej (...) S., 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 ww. ustawy, jeżeli pracownik pełniący służbę w jednostkach KAS, nie otrzyma do dnia 31 maja 2017r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, to jego stosunek pracy wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017r.

Należy, w ocenie Sądu, zgodzić się z pozwaną, iż motywy reformy administracji skarbowej najdobitniej wyrażone są w uzasadnieniu projektu ustawy o Krajowej Administracji S.. Według tego uzasadnienia „w dotychczas obowiązującym stanie prawnym administracja podatkowa i celna zajmująca się gromadzeniem dochodów budżetowych w ramach administracji rządowej posiada strukturę terenową rozproszoną, skupioną w trzech niezależnie funkcjonujących pionach:

- administracja podatkowa (16 izb skarbowych oraz 400 urzędów skarbowych),
- Służba Celna (16 izb celnych, 45 urzędów celnych wraz ze 141 oddziałami celnymi),
- kontrola skarbową (16 urzędów kontroli skarbowej).

Zatem w ramach resortu finansów funkcjonuje na poziomie regionalnym 48 jednostek (izby skarbowe, izby celne, urzędy kontroli skarbowej), którym podlegają dalsze 594 jednostki lokalne (urzędy skarbowe, urzędy celne, oddziały celne oraz oddziały (...)). Wszystkie jednostki na poziomie regionalnym posiadają własne budżety, kadry oraz zarządzają majątkiem ruchomym i nieruchomym. Łącznie służby skarbowe podległe lub nadzorowane przez Ministra Finansów dysponują budżetem w wys. ponad 5,4 mld zł (według ustawy budżetowej na rok 2015) i zatrudniają ponad 65 tys. pracowników. Każda z wymienionych służb (administracja podatkowa, Służba Celna oraz kontrola skarbową) opracowuje także odrębne kierunki rozwoju, cele strategiczne oraz mierniki ich realizacji.

Rozproszenie i powielanie niektórych zadań związanych z procesem poboru należności podatkowych i celnych w ramach poszczególnych służb (np. kontrola prawidłowości realizacji obowiązków podatkowych i celnych, postępowanie egzekucyjne) powoduje, iż nie jest możliwe ich realizowanie w sposób spójny i jednolity, a zarazem z optymalnym wykorzystaniem dostępnej kadry oraz zasobów organizacyjnych i finansowych. W obowiązującym stanie prawnym funkcjonują regulacje, które w odmienny sposób regulują kwestie kontroli przeprowadzanych przez organy kontroli skarbowej, organy podatkowe oraz organy celne. Takie rozwiązanie powoduje, że podatnicy podlegają różnym

reżimom kontrolnym, tj. zarówno prowadzonym na podstawie ustawy z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej (Dz. U. z 2015 r., poz. 553 z późn. zm.), ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2015 r., poz. 613 z późn. zm.) oraz kontroli prowadzonej przez organy celne”.

„Utrzymywanie aktualnego stanu, w którym administracja podatkowa, celna i skarbowa de facto nie działa według jednolitych procedur wywiera niewątpliwie negatywny wpływ na stopień ściągłości należnych zobowiązań podatkowych i ukształtowanie budżetu państwa, a zatem na możliwości wykonywania funkcji państwowych przez jednostki administracji rządowej, a także na poziom dobrowolności w wypełnianiu zobowiązań o charakterze powszechnym. Z powodu wskazanych powyżej słabości administracji podatkowej, koszty administracyjne poboru podatków w Polsce kształtują się na zbyt wysokim poziomie (1,6% w roku 2013) w porównaniu z innymi państwami o rozwiniętej gospodarce rynkowej (przykładowo 0,85% w Irlandii oraz 0,67% w Hiszpanii).”

„Preambuła do projektu ustawy o Krajowej Administracji S. wprost wskazuje, że u podstaw regulacji leży doniosłość, wynikającego wprost z art. 84 Konstytucji RP, obowiązku ponoszenia ciężarów i świadczeń publicznych, w szczególności podatków i należności celnych. W preambule zaakcentowano troskę o bezpieczeństwo finansowe Rzeczypospolitej Polskiej oraz ochronę bezpieczeństwa obszaru celnego Unii Europejskiej w celu zapewnienia nowoczesnego i przyjaznego wykonywania obowiązków podatkowych i celnych oraz zapewnienie efektywnego poboru danin publicznych.”

/por. pismo pozwanej – k. 81-84/

Wobec treści przytoczonych fragmentów uzasadnienia ustawy, należy zgodzić się, w ocenie Sądu, z pozwaną, że ustawodawca wprowadzając reformę administracji skarbowej kierował się dążeniem do zapewnienia większej sprawności działania władzy publicznej w tym zakresie oraz zwiększeniem skuteczności reformowanych podmiotów. Zarówno sprawność działania władz, o której mowa we wstępie do Konstytucji, jak i skuteczne zapewnienie realizacji obowiązków wynikających z art. 84 Konstytucji należą do podstawowych wartości chronionych w Konstytucji. Powyższe, w ocenie Sądu uzasadniało wprowadzenie szczególnych rozwiązań w zakresie stosunków pracy pracowników reformowanych jednostek. Natomiast zakres podmiotowy (ilość reformowanych jednostek, różnorodność organizacyjna) jak też osobowy (65 tys. osób) przeprowadzanej reformy w pełni uzasadnia brak wprowadzenia ustawowych jednolitych kryteriów przy typowaniu pracowników, którym wygasną stosunki pracy. Takie rozwiązanie mieści się w granicach swobody ustawodawczej mając na uwadze przyczyny wprowadzanych reform jak też ich skalę.

Wbrew stanowisku powoda, w ocenie Sądu, wprowadzona regulacja nie nakładała na dyrektora właściwej I. S. obowiązku złożenia do dnia 31.05.2017r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby – co miałyby wynikać z treści art. 165 ust. 1 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS. Pogląd taki, w ocenie Sądu, jest nieuprawniony. Przepisy przedmiotowej ustawy zakładają bowiem, iż będzie pewna grupa osób zatrudnionych w jednostkach KAS, których stosunki pracy wygasną z dniem 31.08.2017r. wobec nieotrzymania pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby (co wprost wynika z art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających).

Zauważyć należy, że rozwiązanie przyjęte w zakresie wygasania stosunków pracy w ramach reform administracji publicznej nie jest niczym nowym. Stosowane było już w innych wcześniejszych ustawach i uzyskało aprobatę Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego (por. wyrok TK z dnia 12.07.2011r. K 26/09, wyrok SN z dnia 14.06.2012r. I PK 230/11 i powołane tam orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości).

W świetle powyższego stwierdzić należy, iż powód nie miał roszczenia o złożenie mu pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, a zatem zachowanie pracodawcy w tym zakresie nie uruchomiło procedury przewidzianej w art. 67 kp.

W związku z tymi ustaleniami, pojawił się problem wymagający rozstrzygnięcia, a mianowicie czy powód był gorzej traktowany przez pracodawcę w zakresie doboru go do nieprzedstawienia propozycji pracy w KAS, w porównaniu z innymi pracownikami, a jeżeli tak, to czy to gorsze traktowanie można zakwalifikować jako dyskryminację.

Zgodnie bowiem z art. 18^{3b} § 1 KP, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą oraz pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Oznacza to, że na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których wynika domniemanie nierównego traktowania, a następnie na pracodawcę zostaje przerzucony ciężar udowodnienia, że nie traktował pracownika gorzej od innych pracowników albo że, traktując go odmiennie od innych, kierował się obiektywnymi i usprawiedliwionymi przyczynami (por. art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 72/10).

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^{3a} § 1 KP, umożliwi skuteczną obronę przed zarzutem dyskryminacji. W art. art. 18^{3b} § 1 in fine KP zostało bowiem wyrażone domniemanie, że jeżeli pracodawca nie udowodni, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami, to różnicowanie takie, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, będzie uważane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, czyli dyskryminację. Podsumowując, jeżeli sytuacja pracownika została zróżnicowana na niekorzyść w stosunku do innych osób zatrudnionych przez pracodawcę, to domniemywa się naruszenie zasady równego traktowania, a na pracodawcę przechodzi ciężar obalenia tego domniemania.

W ocenie Sądu, powód nie uprawdopodobnił, że był odmiennie traktowany od innych pracowników pozwanej (...) w B., znajdujących się w porównywalnej (podobnej) sytuacji w US w S., co stanowiło podstawę do przyjęcia, w oparciu o domniemania faktyczne (art. 231 KPC), że nie był poddany dyskryminacji. Pracodawca udowodnił natomiast, że różnicując sytuację powoda w zakresie nieprzedstawienia mu warunków pracy w KAS, kierował się obiektywnymi i uzasadnionymi względami.

Z przyjętego przez Naczelnika US w S. założenia redukcji zatrudnienia tj. złożenia Dyrektorowi (...) w B. propozycji wskazania pracowników, którym nie będą przedstawione do dnia 31.05.2017r. propozycje warunków pracy w KAS (ok. 10% zatrudnionych) wynika, iż propozycje te nie będą przedstawione tym spośród pracowników, którzy posiadają źródło utrzymania (np. prawo do świadczeń emerytalnych) oraz najsłabsze ogniwa w komórkach organizacyjnych.

Jak zeznał bowiem T. B. (1) – Naczelnik Urzędu Skarbowego w S., w związku z reformą powstania KAS nie była wytworzona w US w S. dokumentacja dotycząca pracowników, którym nie przedstawiono nowych warunków pracy. Ogólnie było wiadomo, że w związku z reformą aparatu skarbowego ma być zmniejszone zatrudnienie o 10-15 %. O tym mówili publicznie ministrowie S. i B.. Żadnych wytycznych w tym zakresie w sposób sformalizowany świadek nie otrzymał. Sugerował się zatem tymi publicznymi oczekiwaniami związanymi z reformą. W urzędzie skarbowym była redukcja 8-9%. W skali województwa redukcja średnio pozostawała na poziomie ok. 10%. Podstawową przesłanką do nieproponowania warunków było czy ktoś na dzień 31 sierpnia 2017 r. będzie miał uprawnienia emerytalne lub świadczenia emerytalne. Drugim kryterium była przydatność do nowej służby. Oceny okresowe Naczelnik US analizował tylko do pracowników, którzy nie otrzymali propozycji w oparciu o kryterium przydatności. Nie dotyczyło to powoda, którego pracę cenił. Kryterium nieprzedstawienia powodowi propozycji

było posiadanie uprawnień emerytalnych. Wszyscy pracownicy US w S., którzy takie uprawnienia posiadali nie otrzymali propozycji pracy w KAS. Przy założeniu, że nie wszyscy otrzymają propozycję pracy, kierując się ludzkim odruchem Naczelnik US przyjął, że w pierwszej kolejności propozycji nie otrzymają pracownicy, którzy mają źródło utrzymania. na dzień 31 sierpnia 2017 r. Nie obowiązywała jeszcze korzystna dla przyszłych emerytów nowelizacja ustawy emerytalnej, która weszła w życie w październiku 2017 r. i część osób korzystając z tych uprawnień odeszła z urzędu skarbowego, czego świadek nie mógł przewidzieć do końca maja 2017 r. Ci pracownicy do samego końca nie deklarowali, że odejdą na emeryturę po nowelizacji październikowej, nie mógł więc zakładać, że oni na pewno odejdą i zaliczyć ich do zwolnień w ramach redukcji. Nie mógł też przewidzieć, że inne 3 osoby staną do konkursów na nowe miejsca pracy i odejdą z urzędu skarbowego. Naczelnik US miał wiedzę o tym, że powód pracował w Milicji, ale nie miało to wpływu na nieprzedstawienie propozycji pracy w KAS.

/ por. zeznania świadka T. B. j.w./

Zeznania w/w świadka Sąd obdarzył pełnym zaufaniem. Ocena przyczyn nieprzedstawienia powodowi propozycji nowych warunków pracy została dokonana w oparciu o obiektywne kryterium posiadania uprawnień emerytalnych. Należy zaznaczyć, iż zgodnie z relacją w/w świadka wszyscy pracownicy US w S., którzy takie uprawnienia posiadali, nie otrzymali propozycji nowych warunków pracy w ramach I. S.w B..

Przyjęte kryterium jest zatem obiektywne i sprawiedliwe.

Według art. 18^{3a} § 3 KP, dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Sposobem ustalenia, czy w konkretnej sprawie istnieje uzasadnione podejrzenie (domniemanie) dyskryminacji bezpośredniej, jest przeprowadzenie swoistego testu, który polega na dokonaniu analizy, czy gdyby nie posiadanie wskazanej przez powoda cechy, traktowanej przez niego jako przyczyna nierównego traktowania, doszłoby do dyskryminacji. W przypadku powoda wspomniana analiza sprowadza się do odpowiedzi na pytanie: czy wobec posiadanych cech dotyczących wieku, otrzymałby on propozycję pracy w KAS.

W toku postępowania powód twierdził (i starał się wykazać), że zachowanie pozwanego pracodawcy (nieprzedstawienie mu propozycji pracy) – miało związek z posiadaniem przez niego wieku (56l.) i świadczeń emerytalnych policyjnych.

Jednakże, analiza zeznań świadka T. B. dot. osób zatrudnionych w US w S. nie potwierdza, iż okoliczności takie, jak: wiek czy uprzednia praca w jednostkach milicji miały wpływ na decyzję o złożeniu pracownikowi propozycji pracy.

Okoliczności tych powód nawet nie uprawdopodobnił. Ocena ta wskazuje na to, że powód ma jedynie subiektywne odczucie, że w stosunku do niego miało miejsce nierówne traktowanie w zatrudnieniu, lecz nie konkretyzuje tego faktu.

Katalog przyczyn dyskryminacji jest otwarty i nie ogranicza się wyłącznie do przyczyn wymienionych („w szczególności”) w art. 11³ KP i art. 18^{3a} § 1 KP. Przepisy te nie nakładają na pracownika, który zarzuca pracodawcy dyskryminację ze względu na jedno z zabronionych kryteriów dyferencjacji, obowiązku uprawdopodobnienia, że pracodawca podejmując kwestionowane działanie, kierował się tym konkretnym zabronionym przez prawo kryterium różnicowania pracowników. Jednak w orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale także wskazać (powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium zróżnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). Jest to pożądane zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym dyskryminowanego pracownika.

Powód tego oczekiwania, w ocenie Sądu, nie spełnił. Podawanych przyczyn nie uprawdopodobnił w żaden sposób (m.in. powód poza złożeniem ogólnie dostępnych interpelacji poselskich (k.20-32) nie zgłosił żadnych wniosków osobowych na poparcie swoich roszczeń).

Skoro art. 18^{3a} § 1 KP wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakikolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach: z 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Jednak ściśle odczytanie art. 18^{3a} KP prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów dowodzi, że chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 KP - tak Sąd Najwyższy w wyroku z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347). Z tego względu w judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości, dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 KP, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² KP. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, lecz także to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 KP). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, (...); z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, (...) i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ KP polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ KP i art. 18^{3a} § 1 KP, wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego

traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² KP, a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ KP. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, (...) i przywołane w nich orzeczenia).

Z dokumentów przedstawionych przez pozwanego i zeznań Naczelnika US w S. T. B. wynika, że pozwany nie dyskryminował powoda, ponieważ nie traktował go w gorszy sposób (traktował go tak samo jak innych pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji tzn. posiadających uprawnienia emerytalne).

Dodać należy, iż na terenie działania I. S.w B. jedynie w wyjątkowych, indywidualnych przypadkach, ze względu na specjalistyczne uprawnienia osób posiadających uprawnienia emerytalne, osoby te otrzymały propozycję nowych warunków pracy (por. wykaz pracowników k. 77).

Okoliczność ta nie ma jednak znaczenia dla sytuacji powoda, albowiem w US w S. wszystkie bez wyjątku osoby posiadające takie uprawnienia nie otrzymały propozycji pracy. Wskazać natomiast należy, iż Urząd Skarbowy w S. posiada odrębność organizacyjną, a w sprawach dot. zmiany warunków pracy i płacy, rozwiązania stosunku pracy, przeniesienia do innego urzędu Dyrektor I. S. zobowiązany jest uzyskać stanowisko Naczelnika Urzędu skarbowego (por. Regulamin organizacyjny Urzędu Skarbowego w S. k. 60-74, a zwłaszcza §34 tego Regulaminu).

Dlatego też roszczenia powoda o zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy i dyskryminacji w zatrudnieniu – łącznie rocznego wynagrodzenia za pracę (kwota 48.030,36 zł.), podlegały oddaleniu (pkt I sentencji wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98§1 kpc i § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z §2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) i zasądzone z tego tytułu od powoda L. K. (1) na rzecz pozwanej I. S. w B. kwotę 2.700,00 złotych – punkt II sentencji wyroku.

SSR Karol Kwiatkowski