

Sygn. akt IV P 309/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w O. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|----------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Barbara Kokoryn |
| Ławnicy: | Urszula Paul Jolanta Przastek |
| Protokolant: | stażysta Maciej Stobiecki |

po rozpoznaniu w dniu 09 marca 2018 r. wO.

na rozprawie sprawy z powództwa A. H.

przeciwko I. A. S. w O.

o odprawę i odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy;

I zasądza od pozwanej I.A. S. w O. na rzecz powoda A. H. kwotę 100 (sto) złotych tytułem części odprawy,

II oddala powództwo odnośnie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy,

III koszty procesu wzajemnie znosi między stronami,

IV nie obciąża stron kosztami sądowymi,

V wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IVP 309/17

UZASADNIENIE

A. H. wniósł bardzo obszerny pozew (i pisma procesowe) przeciwko I. A. S. w O. o wypłatę części odszkodowania i odprawy, po 100zł każde z uwagi na niekonstytucyjność przepisów o wygaśnięciu jego stosunku pracy oraz nieprawidłowe wyliczenie odprawy w związku z wejściem w życie przepisów wprowadzających ustawę o K. A. S. (Dz. U. poz. 1948, z późn. zm., dalej także pKAS). Uzasadniając wytoczone powództwo powołał się na Konstytucję RP, zarzucając, że doszło do jego naruszeń praw pracownika, w tym ustanie zatrudnienia bez podania przyczyny, bez możliwości odwołania się od decyzji pozwanego, gdyż na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 pKAS stosunek pracy powoda wygasł z 31.08.2017r., ze względu na nie otrzymanie pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia w okresie od 01.03.2017 r. do 31.05.2017 r.

I. A. S. w O. wniosła o oddalenie powództwa z uwagi na to, że wygaśnięcie stosunku pracy było prawidłowe i nastąpiło z mocy prawa, obszernie argumentując swoje stanowisko. Pozwana w odpowiedzi na pozew przedstawiła też bardzo szczegółowo swoją interpretację przepisów dotyczących odpraw związanych z wprowadzeniem KAS.

Obie strony wniosły o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd ustalił, co następuje:

Z wykształcenia A. H. jest prawnikiem, ukończył (...) w O.. Ma doświadczenie zawodowe związane z audytem wewnętrznym. A. H. wykonywał pracę w I. C. w O. w wydziale akcyzy gier hazardowych, pełniąc obowiązki orzecznika wydając w każdym kwartale wiele projektów decyzji oraz projektów odpowiedzi na skargę (wykonywane były statystyki przez naczelnika wydziału M. J.), a następnie I. A. S. w O..

Od dnia 23.02.2012r., powód wykonywał swoje obowiązki w I. C. w O., a następnie I. A. S. w O., (...) - (...) U. C. S. w O., w D. postępowaniach podatkowych.

Powód prawidłowo wykonywał pracę, nie było do niego uwag. Powód był dobrym pracownikiem, pracując w I. C. w O..

Zajmował sporządzeniem wielu decyzji, postanowień odpowiedzi na skargę na decyzję wniosków o wniesienie skargi kasacyjnej, odpowiedzi na skargę kasacyjną, odpowiedzi na skargę kasacyjną.

W miesiącu maju 2017r. były przedkładane poszczególnym pracownikom I. A. S. w O. propozycje określające nowe warunki zatrudnienia w I. A. S. w O..

W dniu 17.05.2017r. A. H. od pozwanego otrzymał pismo z 22.03.2017 r. znak (...) - (...)2.120.20.2017 r. (po około dwóch miesiącach od dnia sporządzenia), w którym Dyrektor I. A. S. wskazał, że z 27.03.2017r. powód będzie świadczyć pracę w (...) - (...) U. C.S. w O..

A. H. pracując w I. A. S. w O., (...) - (...) U. C.S. w O. w dziale postępowania podatkowego pełnił obowiązki orzecznika od 27.03.2017r. do 30.06.2017r.

Powód uznał pismo z dnia 22.03.2017 r. za propozycję, o której mowa w art. 165 ust. 7 w zw. z ust. 6 i na podstawie art. 170 ust. 2 pKAS i uznał, że powinien złożyć Dyrektorowi I. C. w O. oświadczenie o jej przyjęciu.

Przekonanie Powoda o zaproponowaniu nowych warunków pracy, tj. zmienionych jedynie w zakresie miejsca wykonywania pracy, pozostałe warunki pracy bez zmian było doręczenie ww. pisma w 17.05.2017 r. tj. tuż przed upływem okresu, w którym pracodawca miał pracownikom wręczać nowe warunki pracy.

W dniu 30 maja 2017r. Pozwany nie zaproponował A. H. żadnego konkretnego stanowiska pracy ze wskazaniem wysokości i sposobu ustalania wynagrodzenia.

W dniu 31.05.2017r. powód złożył stosowne oświadczenie o przyjęciu zatrudnienia w I. A. S. w O., (...) - (...) U. C.S. w O., pozostając w przeświadczeniu o zaproponowaniu nowych warunków pracy. Powód po otrzymaniu pismo z dnia 03.07.2017r. uważał, że decyzja w zakresie nie przedstawienia warunków pracy nie była uzasadniona. Miał w tym czasie już ponad pięcioletni staż pracy.

W dniu 03 lipca 2017r. A. H. otrzymał pismo Dyrektora I. A. S. w O. znak (...) - (...)2.120.40.2017r., o nie przedstawieniu propozycji pracy w I. A. S. w O., wraz z informacją, że pisma otrzymanego 17 maja 2017r. nie należało traktować jako przedstawionej do 31.05.2017r. propozycji pracy na piśmie w (...) - (...) U. C.S. w O..

Poinformowano powoda, że na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 pKAS stosunek pracy powodowi wygasł z dniem 31.08.2017r., ze względu na nie otrzymanie pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Przepis art. 170 ust. 2 stanowił bowiem, że pracownik, któremu przedstawiono propozycję zatrudnienia albo pełnienia służby,

składa w terminie 14 dni od dnia jej otrzymania, oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia propozycji. Niezłożenie oświadczenia w tym terminie jest równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby.

A. H. wystąpił z pismami z dnia 12.06.2017 r. i z 13.06.2017r. do Zespołu ds. monitorowania realizacji Porozumienia z dnia 1 marca 2017r. w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrożeniem K. A. S. w związku z otrzymaniem pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia_ o której mowa w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. wyrażonej w piśmie Dyrektora I. A. S. w O. z 22.03.2017r. (doręczenie za pośrednictwem Poczty Polskiej S.A. 17.05.2017 r.) znak (...) - (...)2.120.20.2017, (...)-(...)- (...) w sprawie świadczenia pracy w I. A. S. w O. realizując zadania w (...)-(...) U. C. S. w O., ul. (...), (...)-(...) O. na pozostałych warunkach pracy niezmiennych, wnosił wyznaczenie wykonywania pracy na stanowisku radcy prawnego w I. A. S. w O., mając na względzie zabezpieczenie realizacji zadań organów państwa bądź na stanowisku (...).

Powód wystąpił także z pismem z 05.07.2017r. do Zespołu ds. monitorowania realizacji Porozumienia z dnia 1 marca 2017 r. w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrożeniem K. A. S.. A. H. chciał negocjować warunki zatrudnienia. Powód zwrócił się do Z. przedstawiając powstałą sytuację w związku z nie otrzymaniem pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia_ o której mowa w art. 165 ust. 7 cyt. ustawy z dnia 16 listopada 2016r. pKAS i w związku z otrzymaniem pisma Dyrektora I. A. S. w O. z dnia 3 lipca 2017r. o nie przedstawieniu propozycji pracy w I. A. S. w O.. Podał, że w tym czasie dowiedział się, że pisma otrzymanego dnia 17 maja 2017r. nie należało traktować jako przedstawionej do 31.05.2017r. propozycji pracy na piśmie w (...)-(...) U. C. S. w O., ul. (...), (...)-(...) O.. Powód wniósł o rekomendowanie wykonywania przez niego pracy na stanowisku (...) w I. A. S. w O., mając na względzie zabezpieczenie realizacji zadań organów państwa bądź na stanowisku (...) lub rekomendowanie wykonywania pracy na stanowisku starszego specjalisty w I. A. S. w O., mając na względzie zabezpieczenie realizacji zadań organów państwa realizując zadania w (...)-(...) U. C. S. w O., ul. (...), (...)-(...) O. na pozostałych warunkach pracy niezmiennych, w tym wysokości wynagrodzenia, okresu zawartej umowy o pracę i stanowiska służbowego bądź na stanowisku służbowym (...) bądź (...).

Do dnia 31.08.2017r. wnioski z dni 12.06.2017r., 13.06.2017 r., 05.07.2017r. nie zostały rozpoznane przez ww. Zespół. W dniu 31.07.2017r. zwrócił się do Szefa K.A. S. w W. w sprawie zatrudnienia po 31.08.2017r.

W dniu 14.09.2017r. za pośrednictwem ePUAP, A. H. wezwał pozwanego do zapłaty prawidłowego świadczenia w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3, o którym mowa w art. 170 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o K. A. S. wraz z należnymi odsetkami. Dodatkowo wskazał, iż świadczenie zostało wypłacone w zaniżonej kwocie, a nie w sposób i na zasadzie wskazanej w odpowiednich przepisach . Do dnia wniesienia pozwu na wezwanie pozwany nie odpowiedział powodowi na wymienione pisma ani na maila 15.09.2017r. (dowód: wezwanie z 14.09.2017 r. i mail z 15.09.2017 r.)

A. H. za pośrednictwem ePUAP wezwał pozwanego do zapłaty odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p. i art. 170 ust. 1 pKAS oraz art. 63 k.p. jak również z naruszeniem art. 8 k.p. Powód starał się ugodowo załatwić spór. (dowód: na rozprawie w dniu 05.01.2018r. od 00:02:37. –k. 202-206, dokumenty w aktach osobowych powoda).

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy 4794,77zł (3 407,04 zł wg kalkulatora wynagrodzenia netto). (dowód: zaświadczenie –k. 157, dokumenty w aktach osobowych cz. B od k. 80 z obszernymi załącznikami)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenia powoda o wypłatę po 100zł tytułem części odprawy i części odszkodowania zasługują na uwzględnienie w części.

Sąd dał wiarę powodowi (k. 202-206), gdyż wypowiadał się jasno i pewnie. Powód w swoich wypowiedziach wskazywał na okoliczności, co do których potwierdzenie znajduje się w pozostałym materiale dowodowym. Sąd dał w wiarę przedłożonym dokumentom, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości.

Bezspornym było, że powód w związku z wygaśnięciem stosunku pracy, miał przyznaną odprawę. W jego mniemaniu całkowita odprawa powoda powinna wynosić 10.561,48 zł. Wysokość otrzymanej odprawy została ustalona na 7.863,54zł. Szczegółowe wyliczenie całej należnej odprawy powoda powinno zostać dokonane przez pozwanego, w przypadku złożenia powództwa o wypłatę odprawy w pełnej wysokości. Powód bowiem wskazywał na kwoty 6 średnich wynagrodzeń (20.472,24 zł), ale wnosił o zasądzenie jej części, tj., w kwocie 100zł.

W ewentualnym przyszłym procesie może dojść do zobowiązania pozwanego do przedstawienia hipotetycznego wyliczenia odprawy dla powoda na zasadach określonych w art. 163 ustawa z dnia 27 sierpnia 2009r. o S. C. ze szczegółowym przedstawieniem wyliczeni.

Wskazać należy, że z dniem 1 marca 2017r. weszła w życie ustawa z dnia 2 grudnia 2016r. o K. A. S. (Dz. U. 2016 poz. 1947), która połączyła trzy niezależne dotąd instytucje, tj. I. S., U. K. S. oraz I. C. w I.A. S. w O.. Do dnia 1 marca br. były to całkowicie odrębne jednostki, w których wynagrodzenia pracowników kształtowały się na bardzo zróżnicowanym poziomie.

Na podstawie art. 170 ust. 1 pkt. 1 cyt. ustawy z dnia 16 listopada 2016r. przepisy wprowadzające K. A. S. (dalej także pKAS) Dyrektor I. A. S. w O. nie przedstawił A. H. do dnia 30 maja 2017r. konkretnej propozycji zatrudnienia. Żadna z ustaw nie zawiera przepisów określających, że każdy pracownik ma prawo zachować dotychczasowe stanowisko oraz wynagrodzenie na tym samym poziomie. W dniu 03.07.2017r. znak (...) - (...)2.120.40.2017 r., pismem Dyrektor I. A. S. w O. poinformował o nie zaproponowaniu nowych warunków pracy powodowi. Powód próbował uzyskać informację o przesłankach opowiadających się za nie przedstawienie nowych warunków pracy po dniu 31.08.2017r., jednakże nie uzyskał żadnej informacji w tym zakresie.

Przypomnieć należy, że ustawodawca w ramach przysługującej mu swobody legislacyjnej może dokonywać przekształceń ustrojowych, w tym również takich, które dotyczą reformowania administracji publicznej i w konsekwencji stanowią również ingerencję w sferę już wcześniej ukształtowanych stosunków pracowniczych. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 18 lutego 2003r., sygn. K 24/02 (OTK ZU nr 2/A/2003, poz. 11), podkreślił prawo demokratycznie legitymowanego ustawodawcy „do przeprowadzania reform ustrojowych w konstytucyjnie określonych granicach. Uznanie takich zmian za nie konstytucyjne oznaczałoby, że władza publiczna nie może przeprowadzać zmian ustrojowych połączonych z likwidacją i tworzeniem nowych stanowisk pracowniczych”

Oczywistym jest, że praca świadczona w ramach szeroko rozumianego stosunku pracowniczego, w tym obejmującego urzędników, którzy tak jak powód należeli do korpusu służby cywilnej, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 24 Konstytucji, pozostaje pod ochroną państwa. Oznacza to także, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako „słabszej” strony stosunku pracy, co znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego.

Regulacje o treści wymienionej wyżej dają pracodawcy nieskrępowaną i niczym nieograniczoną władzę dyskrecyjną „w zakresie możliwości doprowadzenia do ustania stosunku pracy na skutek jego wygaśnięcia”. Mimo, że wykształcenie powoda wskazywały na jego przydatność w zatrudnieniu w I. A. S. na różnych stanowiskach pracy, brak jest podstaw do uznania, że pracodawca musiał złożyć propozycję kontynuacji stosunku pracy powodowi lub złożenia jej na warunkach gorszych niż dotychczas.

Państwo jako „globalny pracodawca”, znajduje się w sytuacji korzystniejszej niż pracodawcy prywatni. Posiada bowiem zdolność regulacyjną polegającą na możliwości przyjmowania określonych aktów prawnych (w tym aktów rangi ustawy) normujących w sposób bezwzględnie obowiązujący sytuację prawną pracowników. Ta szczególna

pozycja państwa nie może w demokratycznym państwie prawnym być wykorzystywana do zwolnienia się wobec pracowników z obowiązków, które, zgodnie z powszechnie obowiązującym porządkiem prawnym, muszą realizować pracodawcy prywatni. Zastosowanie instytucji wygaszania stosunków pracy wyłącznie z przyczyny wynikającej z reorganizacji urzędów administracji rządowej – umożliwia pozwanemu jako urzędowi państwowemu na swobodne zwalnianie pracowników, bez konieczności respektowania klauzuli generalnej zasadności wypowiedzenia stosunku pracy, a więc może dochodzić do naruszeń standardów ochrony pracy wynikających z art. 24 Konstytucji. Bezsporne było, co wynika z ustawy że zadania w zakresie organizacji urzędu (...) wykonuje dyrektor i. s.. Dyrektor reprezentujący pozwanego zatem powinien wszystkie działania podejmować rozważanie, nie arbitralnie, z poszanowaniem przepisów konstytucyjnych oraz wydanych na ich podstawie przepisów kodeksu pracy, aby nie doszło do naruszenia zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, przy zapewnionym odpowiednim okresie dostosowawczym i zapewnionym respektowaniu praw słusznie nabytych.

Wskazać należy, że prawodawca może nowelizować obowiązujące prawo, także na niekorzyść obywateli, pogarszając ich sytuację prawną. Jednakże musi respektować wymogi konstytucyjne. Nowelizacja przepisów per se, nawet wówczas, gdy pogarsza sytuację obywatela, nie przesądza automatycznie o naruszeniu zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, musi być jednak zapewniony odpowiedni okres dostosowawczy i zapewnienie respektowania praw słusznie nabytych przez zrównanie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, przewidzianej w kodeksie pracy i pragmatykach pracowniczych i powiązanej z katalogiem klasycznych przypadków uzasadniających jej zastosowanie (zob. orzeczenie z 19 listopada 1996 r., sygn. K 7/95, OTK ZU nr 6/1996, poz.49)

Podkreślić należy, że ustawa z dnia 2 grudnia 2016r., weszła w życie z dniem 1 marca 2017r., zatem okres pomiędzy jej uchwaleniem a wejściem w życie był wystarczająco długi, aby powód mógł przygotować się do zmieniającej się sytuacji pracowniczej i życiowej. Okres ten był dłuższy niż odpowiadający długości okresu wypowiedzenia przewidzianemu w Kodeksie pracy zachowany (okres 3 miesięcy).

Na podstawie art. 170 ust. 1 pkt. 2, 4 i 5 cyt. ustawy z dnia 16 listopada 2016r. pKAS, pracownik, któremu przedstawiono propozycję zatrudnienia albo pełnienia służby, składa w terminie 14 dni od dnia jej otrzymania oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia propozycji. Niezłożenie oświadczenia w tym terminie jest równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby W przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracownikom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3. Przepisów ust. 1 i 4 nie stosuje się do urzędników służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1345, 1605 i 1807).

Artykuł 165 ust. 1 otrzymał nową treść: Pracownicy zatrudnieni w (...) stają się, z zastrzeżeniem art. 170, pracownikami zatrudnionymi w izbach administracji (...) i zachowują ciągłość pracy. W sprawach wynikających ze stosunku pracy stosuje się przepisy dotychczasowe. Na podstawie art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej KAS, dyrektor izby administracji (...) składając, bądź nie składając odpowiednio pracownikom pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, uwzględniał kryteria ustawowe, o których jest mowa ww. przepisie, tj. posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Zgodnie z paragrafem 1 ust. 3 Porozumienia w przypadku pracownika lub funkcjonariusza, którego wysokość wynagrodzenia lub uposażenia jest w sposób nieuzasadniony znacznie wyższa od wynagrodzeń lub uposażeń pracowników albo funkcjonariuszy zatrudnionych lub pełniących służbę na takich samych stanowiskach, warunki wynagrodzenia, przedstawione mu nie później niż do dnia 31 maja 2017 roku, mogą przewidywać wysokość wynagrodzenia lub uposażenia na poziomie niższym niż dotychczasowe.

Przypomnieć jednak należy, że stosunek pracy urzędnika K. A. S. –członka korpusu służby cywilnej, jest także pracowniczym stosunkiem zobowiązaniowym.

W myśl art. 9 ust. 1 cyt. ustawy z dnia 21 listopad 2008r o służbie cywilnej (tj. Dz.U. z 2017r., poz. 1889), w sprawach dotyczących stosunku pracy, nieuregulowanych w ustawie stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa

pracy. Powód jako urzędnik służby cywilnej, który z uwagi na działania pracodawcy doznał szkody, może jej dochodzić na zasadach ogólnych opisanych w Kodeksie pracy. Należy przychylić się do stanowiska powoda, że sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia.

Do oceny zachowania (zaniechania) pozwanego pracodawcy, powód wskazał na konstrukcję nadużycia prawa (art. 8 k.p.).

Sąd zatem zbadał sprawę niniejszą pod kątem, nadużycia prawa.

Nadużycie takie jednak nie zaistniało w sytuacji powoda.

Klauzule generalne zasad współzycia społecznego i społeczno gospodarczego przeznaczenia prawa stosuje się w sytuacji, gdy podmiot uprawniony korzysta z przysługującego mu prawa podmiotowego w sposób niemożliwy do zaakceptowania, naruszający powszechnie podzielane poczucie sprawiedliwości i przyzwoitości.

Powód powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r. w sprawie o sygn. akt II PK 58/09. Sąd Najwyższy wskazał, 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 dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz.U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.) 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 współzycia społecznego. Powód podał, że pozwany przeprowadza nabory i zatrudnia wielu nowych pracowników. W materiale dowodowym zostało potwierdzone, że nabory były przeprowadzane w okresie od 1 września do 25 października 2017r. Mimo twierdzeń zawartych w pozwie z 21.09.2017r. w zakresie poszukiwania pracowników do pracy przez pozwanego w ilości 13 pracowników, dodatkowo w kolejnych ogłoszeniach o rekrutacji do pracy zamieszczanych przez pozwanego w okresie od dnia 01.09.2017 r. do dnia 25.10.2017r. w (...) Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (...) (...) w zakresie poszukiwania kolejnych 6 pracowników do pracy przez pozwanego, wynikało, że od dnia 01.03.2017r. pozwany do pracy poszukiwał 21 osób.

Jak przyjęto w orzecznictwie Sądu Najwyższego pracodawca w sytuacjach podobnych do powoda nie miał ustawowego obowiązku złożenia pracownikom propozycji dalszego zatrudnienia, a przewidziana w tym przepisie możliwość zaproponowania „nowych warunków pracy i płacy na dalszy okres” oznaczała dopuszczalność innego niż dotychczas ukształtowania obowiązków (stanowiska) pracownika, jego wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy i miejsca jej wykonywania, a także okresu trwania umowy o pracę (por. wyrok SN z 24 maja 2001 r., I PKN 399/00, OSNP 2003 nr 6, poz. 143, z glosą E.Engel Babskiej OSP 2003 nr 6, poz. 81). Ten sam pogląd można odnieść do art. 170 pKAS.

Z założeń reorganizacji wynika, że utworzenie od 1 marca 2017r. nowej struktury administracji (...) organów i jednostek K. A. S. (dalej też KAS) , to reforma dotychczasowych trzech odrębnie działających służb podległych ministrowi właściwemu do spraw finansów publicznych: administracji (...), (...) i (...). Wdrażane zmiany miały na celu połączenie tych trzech służb i umożliwienie lepszego wykorzystania ich zasobów kadrowych, finansowych i organizacyjnych. Pracodawca zakładał, że zmiany organizacyjne przyczynią się również do sprawniejszej obsługi podatników i podnoszenia standardów tej obsługi.

Zgromadzony materiał w aktach sprawy nie uzasadnia przyznania odszkodowania za naruszenie przez pozwanego, I. A. S. w O. zasady współzycia społecznego. Samo wygaśnięcie stosunków pracy powoda, nastąpiło z mocy prawa. Nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa. Wygaśnięcia stosunku pracy powoda z mocy prawa jest związane z przejawem woli pracodawcy w postaci nie zaproponowania powodowi dalszego zatrudnienia. Podkreślić należy, że pracodawca nie zaproponował ostatecznie powodowi możliwości dalszego zatrudnienia w (...), a powód nie udowodnił, aby na jego miejsce została zatrudniona inna osoba, albo żeby pracodawca działał tylko i wyłącznie w celu pozbycia się jego osoby z zakładu pracy, do czego dążył pracodawca z powołanego przez powoda orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawie o sygn. akt II PK 58/09.

Okoliczność, na którą powołuje się powód zawieranie umów na zastępstwo nie narusza zasad współzycia społecznego, gdyż są to inne kalorie stosunków pracy, niż te które łączyły powoda z pozwanym i jego poprzednikami prawnymi.

W pozwie i w piśmie procesowym z dnia 27 października 2017r. powód, na poparcie żądania zasądzenia odszkodowania, powołał się na okoliczność zamieszczenia przez pozwanego w okresie od 1 września do 25 października 2017 r. ogłoszeń w (...) w sprawie naboru na 6 stanowisk. Pozwana przyznała, że zamieściła ww. ogłoszenia w celu zatrudnienia na podstawie umów zastępstwo osób nieobecnych, jednak skutkiem tych ogłoszeń było zawarcie 4 umów o zastępstwo. Pozostałe nabory są w toku.

Pozwana w odpowiedzi na pozew i dalszych pismach procesowych twierdziła, że przedmiotem propozycji składanych do 31 maja 2017 r. na podstawie przepisów ustawy wprowadzającej KAS nie mogły być umowy o zastępstwo, a więc umowy z założenia ograniczone w czasie. Składanie tego rodzaju propozycji byłoby naruszeniem przepisów tej ustawy. Celem ustawy wprowadzającej KAS było zapewnienie gwarancji zatrudnienia w KAS osobom, które propozycję zatrudnienia otrzymały. Propozycja zatrudnienia na zastępstwo takiej gwarancji nie zapewniłaby. Dlatego nie ma racji powód, twierdząc, że zamiast zatrudniać na zastępstwo kolejne osoby, pozwana mogła w ich miejsce zatrudnić powoda. Pozwana wskazała, że wymienione przez powoda w punkcie III pisma procesowego umowy na zastępstwo, wymienione w pkt 1-8, 10-11 pisma - nadal trwają, umowa wskazana przez powoda w pkt 9 (z dnia 11.11.2017 r.) nie została zawarta. Umowa na zastępstwo wymieniona w pkt 7 pisma pozwanego - zawarta w dniu 03.10.2017r. na okres usprawiedliwionej nieobecności spowodowana była nieobecnością członka korpusu (...) wynikającą z art. 60 ust 1 i 2 w związku z art. 83 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 1967r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2017 poz. 1430 z późn.zm.). W związku z wezwaniem powoda do przedłożenia kolejnych umów na zastępstwo zawartych przez pozwanego, pozwana informuje, że dodatkowo zostały zawarte na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego członka korpusu służby cywilnej 4 umowy: w dniu 31 października 2017 r. w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim; w dniu 13 października 2017 r. w związku z przebywaniem na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim; w dniu 19 października 2017 r. w związku z przebywaniem na zwolnieniu chorobowym, urlopie macierzyńskim i rodzicielskim; w dniu 30 października 2017r. w związku z przebywaniem na urlopie rodzicielskim, (zob. pisma rekomendujące –k. 144 i 145 oraz umowy na zastępstwo - 4 egz. - k. 146-155)

Wobec powyższego podkreślić należy, że w okresie reorganizacji część pracowników korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich i świadczeń związanych z macierzyństwem, nie też wynika, że osoby te były poszukiwane na miejsce powoda. Nadal zatem są przeprowadzane nabory, w tym nieskuteczne, celem zawarcia umów na zastępstwa pracowników nie świadczących pracy z przyczyn losowych. Żadne ze stanowisk nadal nie dotyczyło stanowiska powoda.

Odnośnie drugiego z roszczeń przypomnieć należy, że ustawodawca dla pracowników, o których mowa w art. 170 ust. 1 pKAS określił, w art. 170 ust. 4 pKAS świadczenie odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3 pKAS, tj. uSC. W myśl art. 170 ust. 4. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3. Zgodnie z art. 159. pkt. 3) cyt. ustawy, tracą moc: ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o (...) (Dz. U. z 2016 r. poz. 1799).

Z zestawienia powyższych przepisów wynika, że ustawodawca pracownikom i funkcjonariuszom zapewnił świadczenie wyliczane w ten sam sposób wskazując ustawę uchylaną w art. 159 pkt 3pKAS. Zniesienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3 pKAS, tj. uSC zostało uregulowane w art. 163 ust. 4 uSC, gdzie wskazano, iż przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w ust. 1-3.

W myśl art. 163 ust. 1. Funkcjonariuszowi zwolnionemu ze służby w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego uposażenia. Odprawa ulega zwiększeniu o 20% miesięcznego uposażenia za każdy pełny rok pełnienia służby ponad 5 lat nieprzerwanej służby, nie więcej niż do wysokości sześciomiesięcznego uposażenia, ustęp 2 wskazuje, że do okresu służby, o którym

mowa w ust. 1, wlicza się poprzednie zakończone okresy służby lub zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, a myśl kolejnego ustępu odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, na zasadach określonych w przepisach wydanych na podstawie Kodeksu pracy. Funkcjonariuszowi służby stałej, zwolnionemu ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej, przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w ust. 1-3.

Zatem w art. 163 ust. 4 uSC ustawodawca całościowo i wyczerpująco określił zasady i wysokość należnego świadczenia wskazując, iż przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w ust. 1-3

W art. 163 ust. 3 uSC ustawodawca wskazał zasady określone w przepisach wydanych na podstawie Kodeksu pracy związanych z ekwiwalentem pieniężnym za urlop wypoczynkowy, tj. na podstawie art. 173 ustawy Kodeks pracy właściwy minister wydał rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, w którym określił zasady ustalania świadczeń, w tym w § 6 rozporządzenia.

Przepis § 6 stanowi, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju,
- 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 7a) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy - stosując zasady określone w §7-11.

Powoda zatem uważał, że nie doszło do zapłaty odprawy we właściwej wysokości, o której mowa art. 170 ust. 4 pKAS w zw. z art. 159 pkt 2 pKAS w zw. z art. 163 uSC w zw. z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wydanym na podstawie art. 173 Kodeksu pracy jest uzasadnione w części przez niego dochodzonej.

Pozwany w piśmie z dnia 31.08.2017 r. poinformował powoda o przyznaniu odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia wyliczonego na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3) ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 170 ust. 4 pKAS.

Powód kwestionował zastosowanie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez pozwanego do ustalenia wysokości odprawy, gdy ustawodawca nie wskazał takiej delegacji ani w art. 170 ust. 4 pKAS, ani w żadnym innym art. pKAS. Jak wskazano wyżej w art. 170 ust. 4 pKAS ustawodawca całościowo i wyczerpująco określił zasady i wysokość należnego świadczenia, tj. odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3 pKAS, tj. uSC.

W myśl art. 1 ust. 1 cyt. ustawy . Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Należy wskazać, iż stosunki funkcjonariuszy związane z pełnieniem (...) określone w uchylonej uSC, zostały na nowo uregulowane jako dla funkcjonariuszy (...) w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o K. A. S. zwanej dalej (...). Powód zaś był pracownikiem –członkiem korpusu służby cywilnej.

W ustawie uKAS, w art. 250 uKAS, ustawodawca w zasadzie powtórzył brzmienie art. 163 uSC (uchylonej) i dodał w art. 250 uKAS ust. 3, cyt. jedynie na zasadach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 173 Kodeksu pracy (ustawodawca wskazał wyraźną delegację do art. 173 Kodeksu pracy).

W myśl art. 250 ust. 1 cyt. ustawy funkcjonariuszowi zwolnionemu ze służby w związku z przejściem na emeryturę lub orzeczeniem trwałej niezdolności do służby przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego uposażenia. Odprawa ulega zwiększeniu o 20% miesięcznego uposażenia za każdy pełny rok pełnienia służby ponad 5 lat nieprzerwanej służby, nie więcej niż do wysokości sześciomiesięcznego uposażenia.

2. Do okresu służby, o którym mowa w ust. 1, wlicza się poprzednie zakończone okresy służby lub zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, na zasadach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 173 Kodeksu pracy.

4. Funkcjonariuszowi służby stałej, zwolnionemu ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej KAS, przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w ust. 1-3.

Podkreślić należy, że powyższy przepis, tj. ust.4 art. 170 pKAS nie mówi wprost o świadczeniach należnych z tytułu likwidacji urzędu/zniesienia jednostki, lecz o tym, że jeśli pracownik/funkcjonariusz nie otrzyma lub nie przyjmie propozycji zatrudnienia/służby, wskutek czego dojdzie do wygaśnięcia stosunku pracy/służby, to pracownik/funkcjonariusz ma prawo do takich świadczeń, jakie przysługiwałyby, gdyby doszło - odpowiednio - do likwidacji urzędu lub do zniesienia jednostki.

Celem interpretacji ww. przepisu należy przede wszystkim ustalić desygnaty pojęcia „likwidacja urzędu” i „zniesienie jednostki organizacyjnej” oraz to, czy zapis: „w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3” odnosi się tylko do zniesienia jednostki organizacyjnej, czy także do likwidacji urzędu. Ponadto należy wskazać świadczenia, jakie przewidziane są w przypadku likwidacji urzędu oraz w przypadku zniesienia jednostki organizacyjnej. Należy zatem sięgnąć do przepisów określających zasady zatrudnienia osób, do których adresowany jest przepis art. 170 ust.4

ustawy wprowadzającej KAS. Przepis ten dotyczy: a) osób będących pracownikami służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, b) pracowników spoza służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych, oraz c) funkcjonariuszy służby (...) (do 1 marca 2017 r. funkcjonariusze (...)).

Kompleksowe regulacje prawne dotyczące funkcjonariuszy zawierała ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o (...), obecnie zaś obowiązuje w tej kwestii ustawa o KAS. W obu tych aktach prawnych występuje pojęcie „zniesienie jednostki organizacyjnej”. Według art. 163 ust.4 ustawy o (...) funkcjonariuszowi zwolnionemu ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej, przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w ust. 1-3 (t.j. jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego uposażenia, zwiększana o 20% miesięcznego uposażenia za każdy rok pełnienia służby ponad 5 lat nieprzerwanej służby, nie więcej niż do wysokości sześciomiesięcznego uposażenia). Podobny zapis znajduje się w ustawie o KAS.

Przepis art. 170 ust.4 ustawy wprowadzającej KAS odnosi się także do pracowników spoza służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tj. DzU z 2016 r. poz. 1511). Ustawa ta, podobnie jak ustawa o służbie cywilnej, nie przewiduje przyznawania pracownikom urzędów państwowych świadczeń związanych z reorganizacją bądź likwidacją urzędu.

Dlatego pracownicy podlegający przepisom tej ustawy są objęci przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych. W art.8 tej ustawy przewidziano odprawy pieniężne należne w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia w wysokości jedno- dwu- lub trzymiesięcznego wynagrodzenia, w zależności od stażu pracy pracownika. Zgodnie z art. 10 ust.1 ww. ustawy przepisy dotyczące odpraw stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Zasady zatrudnienia pracowników służby cywilnej regulują przepisy ustawy o służbie cywilnej oraz, w kwestiach przez nią nieuregulowanych, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy. Pojęcie „likwidacja urzędu” występuje w: ustawie o służbie cywilnej. W myśl art.71 ust.1 i art.73 ustawy o cyt. służbie cywilnej jest mowa o dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej z uwagi na likwidację urzędu oraz o przysługiwaniu urzędnikowi świadczenia pieniężnego z tego tytułu. W kwestiach dotyczących świadczeń należnych pracownikom służby cywilnej ustawa powyższa nie zawiera odrębnych regulacji, co oznacza, że na podstawie art.9 tej ustawy - w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

Wobec powyższego świadczenia należne pracownikom –członkom korpusu służby cywilnej w przypadku likwidacji urzędu, wymienione w art. 170 ust.4 ust. pKAS to odprawy, ale bez wskazania czy są to odprawy o których mowa w wyżej przytoczonym art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Analiza wyżej powołanych przepisów może prowadzić do następujących wniosków, że :

2. likwidacja urzędu dotyczy tylko pracowników służby cywilnej i pracowników spoza służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych,
3. zniesienie jednostki organizacyjnej może mieć miejsce tylko w odniesieniu do funkcjonariuszy służby (...) (poprzednio - (...)),
4. w przypadku likwidacji urzędu pracownikom przysługują, na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych, odprawy pieniężne w wysokości jedno- dwu- lub trzymiesięcznego wynagrodzenia, w zależności od stażu pracy pracownika.

4.w przypadku zniesienia jednostki organizacyjnej funkcjonariuszom przysługują na podstawie ustawy o (...) odprawy w wysokości trzymiesięcznego uposażenia, zwiększane o 20% miesięcznego uposażenia za każdy rok pełnienia służby ponad 5 lat nieprzerwanej służby, nie więcej niż do wysokości sześciomiesięcznego uposażenia.

Ważne jest także to, że w art. 170 ust.4 ustawy wprowadzającej KAS jest mowa o „odpowiednim” przysługiwaniu świadczeń. Z treści przepisu wynika, że skierowany jest do dwóch grup: do pracowników i do funkcjonariuszy. Osobom tym przysługują świadczenia należne odpowiednio do tego, czy hipotetycznie mogłaby dotyczyć ich likwidacja urzędu, czy zniesienie jednostki. Powyżej wykazano, że likwidacja urzędu może dotyczyć tylko pracowników, nie może zaś dotyczyć zaś funkcjonariuszy, i odwrotnie: funkcjonariuszom można znieść jednostkę organizacyjną, ale nie można zlikwidować urzędu. Zatem użyte w art. 170 ust. 4 ustawy wprowadzającej KAS pojęcie „odpowiednio” nadaje przepisowi taki sens, że jeżeli propozycji nie otrzymał/nie przyjął pracownik, to przysługuje mu odprawa pieniężna taka, jaką przewidują przepisy (art.8 i art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 9 ustawy o służbie cywilnej) w związku z likwidacją urzędu, a więc odprawa w wysokości jedno- dwu-lub trzymiesięcznego wynagrodzenia, w zależności od stażu pracy pracownika.

Sąd doszedł jednak do przekonania, że nie powinno dojść do zastosowania ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jako zbyt dalekiej analogii. Wskazana ustawa ma zastosowanie w przypadkach określonych w art. 1 tejże ustawy. W przedmiotowej sprawie nie występuje okoliczność, o której mowa w art. 1 ustawy. Żaden przepis opisujący obecną sytuację powoda pracownika, a zarazem członka korpusu służby cywilnej, który jest uprawniony do odprawy na skutek wygaśnięcia, a nie rozwiązania stosunku pracy, wprost nie odwołuje się do cytowanej ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Zastosowanie ostatniej z cytowanych ustaw byłoby dla powoda mniej korzystne, niż interpretacja przez niego przedstawiona przez niego.

Jednocześnie nawet przy założeniu, że interpretacja pozwanego dotycząca podstawy wyliczenia odprawy jest właściwa, to przy 5letnim stażu pracy powoda, podwójna kwota jego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy to 9.589,54zł, a nie 7.863,54zł, a taką podał powód jako kwotę odprawy, pozwany zaś nie zarzucał, że powód otrzymał inną kwotę lub aby była to kwota netto.

Powód dochodził tylko części odprawy i części odszkodowania, po 100zł każda z nich. Sąd zatem orzekł o całości zgłoszonych przez powoda roszczeń. Brak było podstaw do wydania wyroku częściowego w trybie art. 317kpc, który dotyczy sytuacji, gdy ze zgłoszonych roszczeń nadają się rozstrzygnięcia tylko niektóre z żądań pozwu, tylko część zgłoszonego żądania, tylko żądanie główne bez odsetek, albo rozstrzygnięcie ma dotyczyć tylko powództwa wzajemnego.

Wobec powyższego, na podstawie przepisów powołanych, Sąd uwzględnił powództwo w zakresie części odprawy, jak w pkt I sentencji wyroku oddalając powództwo w pozostałej części jak w pkt II sentencji wyroku.

Z uwagi na zasadę odpowiedzialności za wynik postępowania oraz częściową wygraną powoda, Sąd zgodnie z art. 100 kpc, rozstrzygnął o kosztach procesowych jak w pkt III sentencji wyroku. Pozwany przegrał co do części roszczeń a powód nie wskazał wysokości kosztów procesu.

Na podstawie art. 108 kpc, art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005r., o kosztach sądowych w sprawach cywilnych(tj.Dz. U. z 2010, nr 90, poz. 594 z późn. zm.)

W uzasadnieniu Sąd użył także też orzeczeń:

Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2011r., sygn. akt K 26/09, oraz zacytowane w nim tezy niektórych orzeczeń, w tym np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 października 2005r., sygn. SK 48/03, OTK ZU nr 9/A/2005, poz. 101(zob. wyrok TK z 28 maja 2002r., sygn. P 10/01 OTK ZU nr 3/A/2002, poz. 35; por. także wyroki TK z: 18 lipca 2008r., sygn. P 27/07 OTK ZU nr 6/A/2008, poz. 107; 19 lutego 2001r., sygn. SK 14/00 OTK ZU nr 2/2001, poz. 31, z 3 września 1996 r., sygn. akt K 10/96 OTK ZU nr 4/1996, poz. 33; wyrok TK z 6 września 2001r., sygn. P 3/01 OTK ZU

nr 6/2001, poz. 163, 19listopada 1996 r., sygn. K 7/95, OTK ZU nr 6/1996, poz.49; Sądu Najwyższego z 24września 2009 r., sygn. akt II PK 58/09, Lex nr 794857.

SSR Barbara Kokoryn