

Sygn. akt IV P 158/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Podubińska

E. K., H. S.

Protokolant kier. sekr. Krystyna Prychodko

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2018 r. w Szczytnie

sprawy z powództwa E. M.

przeciwko (...)w O.

o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy oraz odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu

I. zasądza od pozwanego I. (...) O. na rzecz powódki E. M. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy kwotę (...)69 / sześć tysięcy siedemset dwadzieścia dziewięć 69/100 / złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu kwotę (...)38 (trzynaście tysięcy czterysta pięćdziesiąt dziewięć 38/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 listopada 2017 roku do dnia zapłaty,

III. w pozostałej części powództwo oddala,

IV. nie obciąża powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego,

V. wyrokowi w pkt. I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2243,23 złote ,

Sygn. akt: IV P 158 /17

UZASADNIENIE

Powódka E. M. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej I. (...) O. kwoty 6729,69 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięciem stosunku pracy, a następnie rozszerzyła powództwo i wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej także odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w kwocie 26919,76 złotych.

W uzasadnieniu wskazała, iż 30 maja 2017r. otrzymała pismo, w którym pozwana na podstawie art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. poz. 1948 z późn. zm.) w związku z art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016r. poz. 1345 z późn. zm.) złożyła jej propozycję nowych warunków zatrudnienia, stanowiącą zarazem decyzję w sprawie przeniesienia w rozumieniu ustawy o służbie cywilnej, która przewidywała zatrudnienie na stanowisku radcy prawnego w wymiarze I etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym według mnożnika 2,700 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej z miejscem wykonywania pracy w 3 U. S.- w S., w O., w N.. Gdy powódka w dniu 5.06.2017 roku

odmówiła jej przyjęcia, w dniu 6 czerwca 2017r. pozwana poinformowała, iż na podstawie art. 70 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej z dnia 5 czerwca 2017r. stwierdza wygaśnięcie stosunku pracy powódki i takie świadectwo pracy jej wystawiono.

Powódka podkreśliła, że stosownie do treści art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. dyrektor (...), (...), K. składają do dnia 31 maja 2017r. pracownikom oraz funkcjonariuszom pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Powódka nie była ani pracownikiem, ani funkcjonariuszem; zgodnie z art. 3 ustawy o służbie cywilnej pracownik służby cywilnej oznacza osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, natomiast powódka była urzędnikiem służby cywilnej, zatrudnionym na podstawie mianowania.

Wskazała, że konieczność zaproponowania pracownikom i funkcjonariuszom nowych warunków zatrudnienia wynikała z art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. i przywołała przepis art. 170 ust. 4 ww. ustawy stanowiący, iż pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej i zaznaczyła, że zgodnie z art. 170 ust. 5 ustawy ust. 1 i 4 nie stosuje się do urzędników służby cywilnej.

Wywiodła, że stosunki pracy urzędników służby cywilnej nie wygasają, w związku z czym nie przewidziano składania im propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Zgodnie z art. 170 ust. 5 ustawy do urzędników służby cywilnej mają zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej i w ocenie powódki, gdyby art. 165 ust. 7 ww. ustawy miał zastosowanie do urzędników służby cywilnej, to ustawodawca nie odsyłałby do stosowania przepisów rozdziału 5 ustawy o służbie cywilnej. Nie miałyby sensu instytucja przeniesienia urzędnika z art. 62 ustawy o służbie cywilnej, jeśli pracodawca mógłby ustalić to w propozycji, o której mowa w art. 165 ust. 7.

Powódka zarzuciła też, że wbrew dyspozycji art. 165 ust. 7 nie uwzględniono jej miejsca zamieszkania - zaproponowano jej pracę w trzech różnych miejscowościach znacznie oddalonych od O. (odpowiednio o 40 do 60 km). Wskazała, że u pozwanej są zatrudnieni inni radcy prawni - urzędnicy służby cywilnej mieszkający w O. i tylko powódka otrzymała taką propozycję, innym osobom w propozycjach uwzględniono miejsce ich zamieszkania.

W odniesieniu do przewidzianej w art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej możliwości przeniesienia na inne stanowisko wskazała, że decyzja pozwanej jest w rzeczywistości nie znajdującą podstaw prawnych jednostronną zmianą warunków zatrudnienia (miejsca wykonywania pracy, wysokości wynagrodzenia oraz wymiaru etatu) na tym samym stanowisku, nie spełnia warunków określonych w tym przepisie - powódka przed przeniesieniem, jak i po miała zajmować to samo stanowisko służbowe - radcy prawnego. W propozycji wskazano zatem to samo stanowisko oraz trzy miejsca wykonywania pracy- U. S. w S., O. i N., podczas gdy przepisy ustawy o służbie cywilnej nie przewidują możliwości przeniesienia urzędnika w ramach dotychczasowego stanowiska służbowego, ale do innych miejscowości. Działanie pozwanej zmieniające wymiar czasu pracy było celowe, nastawione na doprowadzenie do wygaśnięcia jej stosunku pracy. Pozwana wiedziała, iż powódka jest zatrudniona również w innych miejscach pracy, pismem z dnia 4 kwietnia 2017r. pozwana wyraziła zgodę na dodatkowe zatrudnienie w P. (...)w O., P. (...)w N., W. (...)w O. oraz U. M. w N.. Zaproponowanie nowych warunków już od dnia 1 września 2017r. uniemożliwił powódce rozwiązanie innych stosunku pracy, obowiązują ją 3-miesięczne okresy wypowiedzenia. Z kolei nie przenosząc na inne stanowisko pracy, pozwana nie mogła zmienić wynagrodzenia, a od 1 września 2017r. zaproponowała powódce wynagrodzenie zasadnicze wg mnożnika 2,700 kwoty bazowej, podczas gdy wcześniej przysługiwało jej wynagrodzenie zasadnicze wg mnożnika 3,629. Ponadto pracodawca ma obowiązek podania przyczyny przeniesienia, w decyzji pozwanego nie wskazano potrzeb urzędu, które ją uzasadniałyby, a pozostawienie powódki w U. S. w S. wskazuje, iż takich nie było.

Już w pozwie powódka wskazała, że działania pozwanej miały charakter dyskryminujący, bowiem nikt z pozostałych urzędników służby cywilnej zatrudnionych na stanowisku radcy prawnego nie otrzymał propozycji warunków pracy tak niekorzystnych i w tak rażący sposób niezgodnych z przepisami prawa. Rozszerzając powództwo podkreśliła, że naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu polegało na niekorzystnym ukształtowaniu wynagrodzenia za pracę i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z innymi pracownikami wykonującymi taką samą pracę i

znajdujących się w takiej samej sytuacji jak powódka, tj. zatrudnionymi u pozwanej radcami prawnymi będącymi urzędnikami służby cywilnej, posiadającymi miejsca zamieszkania w O. (w zakresie miejsca świadczenia pracy) oraz radcami prawnymi zatrudnionymi u pozwanej na część etatu (w zakresie wymiaru czasu pracy). Również wysokość wynagrodzenia powódki została ukształtowana na niższym poziomie niż wysokość wynagrodzenia wszystkich pozostałych radców prawnych będących urzędnikami służby cywilnej. W ocenie powódki były dwie przyczyny ustalenia jej całkowicie odmiennych, niekorzystnych i dyskryminujących warunków pracy - zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz kilkukrotne dochodzenie przez powódkę na drodze sądowej swoich praw. Po przyjęciu propozycji powódka musiałaby codziennie poświęcać około dwóch godzin i ponosić wydatki na dojazd do miejsc wykonywania pracy. Do tego czasu powódka miała z tego powodu wyższy mnożnik kwoty bazowej niż radcowie prawni wykonujący pracę w miejscu zamieszkania, a po otrzymaniu niższego niż inni radcowie mnożnika kwoty bazowej i ponoszeniu kosztów dojazdu otrzymywałyby realnie znacznie niższe wynagrodzenie niż inni pracownicy zatrudnieni u pozwanej na tym samym stanowisku. Radcowie prawni mają takie same kwalifikacje, taki sam zakres obowiązków, a powódka ma większe doświadczenie, zarówno jeżeli chodzi o ogólny staż pracy, jak i pracę w administracji skarbowej od części radców prawnych. Zaproponowanie powódce zatrudnienia na pełny etat jest dyskryminujące, bowiem innym pracownikom zatrudnionym na część etatu pozwana nie składała propozycji zatrudnienia na pełny etat. W U. S. w B. radca prawny jest zatrudniony na część etatu, pozwana zatrudnia również innych radców na część etatu. Doszło zatem do naruszenia zasady równego traktowania, którego skutkiem było niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę, miejsca wykonywania pracy i wymiaru czasu pracy w stosunku do innych radców prawnych będących urzędnikami służby cywilnej, a zróżnicowanie to nie wynikało z żadnych obiektywnych przyczyn. Powódka poniosła szkodę majątkową, gdyż wskutek tych działań wygasł jej stosunek pracy, a wartość roszczenia odszkodowawczego przyjęła jako wartość wynagrodzenia, jaka przysługiwałaby jej przez okres roku – z dniem 5 czerwca 2017r. została pozbawiona pracy w US w S., pozwana jest pracodawcą radców prawnych obsługujących wszystkie jednostki administracji skarbowej na terenie województwa, powódka nie będzie mogła uzyskać zatrudnienia w administracji skarbowej. Powódka pracowała w tym sektorze od początku swojego życia zawodowego, tj. ponad 19 lat.

Pozwana (...)w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazała, iż ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. -

o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1947 ze zm.) oraz Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1948 ze zm.), mają charakter *lex specialis* w stosunku do ustawy o służbie cywilnej, której unormowania znajdują zastosowanie w zakresie nieunormowanym ww. ustawami. Art. 165 (w tym ust. 3) ustawy wprowadzającej KAS reguluje zasady kontynuacji pracy/służby pracowników/funkcjonariuszy skonsolidowanych jednostek administracji skarbowej i celnej, z jego treści wynika, że z dniem 1 marca 2017 r. pracownicy IS w O., w tym powódka, stali się pracownikami (...) w O., zachowując ciągłość pracy na dotychczasowych warunkach. Pozwany nie zgodził się, iż powódki nie dotyczył jej przepis art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. i wskazał, że definicja z art. 3 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej została opracowana na potrzeby tego właśnie aktu prawnego, ustawa wprowadzająca KAS zawiera autonomiczną definicję pracownika, w którym to pojęciu zawierają się tak stosunki pracy, jak stosunki mianowania członków korpusu służby cywilnej oraz stosunki służby funkcjonariuszy, co potwierdza lektura uzasadnienia do projektu i treść art. 170 ustawy wprowadzającej posługując się pojęciem „osób zatrudnionych” w jednostkach KAS.

Przepisy wprowadzające ustawę o KAS w art. 165 ust. 7 określają zasady składania propozycji kontynuacji zatrudnienia/służby, a w art. 170 ust. 5 ustawy ustawodawca zastrzegł, że 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, w tym art. 62. Pozwany wskazał, że zestawienie treści art. 165 ust. 7 i art. 170 ustawy wprowadzającej wskazuje, urzędnikom służby cywilnej składa się pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia, natomiast skutki odmowy przyjęcia odkodowuje się m.in. według zasad określonych w rozdziale 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, normy te należy zdaniem pozwanej odczytywać we wzajemnym powiązaniu. Przepisy te stosowane łącznie, przy uwzględnieniu specyfiki zawodu radcy prawnego, umożliwiły przedłożenie powódce nowych warunków zatrudnienia w zakresie stanowiska i miejsca świadczenia pracy. Art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej stanowi, że jeżeli jest to uzasadnione potrzebami urzędu, dyrektor generalny urzędu

może w każdym czasie przenieść urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe. Jedną z głównych cech stosunków pracy z nominacji (mianowania) jest dyspozycyjność, wyrażająca się w obowiązku poddania się jednostronnym decyzjom władzy służbowej wprowadzającym istotne zmiany warunków pracy, pracodawca jest uprawniony do jednostronnej, trwałej lub czasowej zmiany rodzaju lub/i miejsca pracy, z pominięciem elementu woli urzędnika, wykraczającej poza warunki z nim uzgodnione. Propozycja mogła stanowić jednostronną zmianę warunków zatrudnienia. Nie naruszono regulacji art. 62 ust. 2, zachowano dotychczasowe warunki płacy przez okres ustanowiony w tym przepisie.

Składając propozycję z dnia 19 maja 2017 r. pracodawca kierował się koniecznością zapewnienia obsługi prawnej zapewniającej właściwą realizację zadań we wszystkich obszarach działalności (...) w O. i podległych jej jednostek. Powódka świadczyła obsługę prawną w jednostkach pierwszej instancji podległych Dyrektorowi IS (...) w O., zaproponowano jej kontynuowanie pracy w podległych urzędach skarbowych, w których tej obsługi było brak. Uwzględniono, by obsługa prawna miała dotyczyć urzędów skarbowych położonych najbliżej jej miejsca zamieszkania. Regułą jest, że każdy radca prawny zatrudniony u pozwanej obsługuje dwie lub trzy jednostki, ilość miejsc jest uzależniona od miejsca zamieszkania, ilości zadań, wymiaru etatu. Konsolidacja administracji skarbowej i celnej objęła urząd kontroli skarbowej, służbę celną, izby i urzędy skarbowe, zwiększył się rozmiar zadań, dlatego pozwana za niezbędne uznała zaproponowanie wszystkim radcom prawnym zatrudnienie na cały etat. Powódka dysponowała czasem na ewentualne wypowiedzenie stosunków pracy stanowiących jej dodatkowe źródło zarobkowania, bądź ich modyfikację.

Pozwana nie zgodziła się, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu polegającego na niekorzystnym ukształtowaniu wynagrodzenia za pracę. Powódka porównanie zrobiła na tle stosunków zatrudnienia radców prawnych będących pracownikami służby cywilnej, a nie urzędnikami służby cywilnej, podczas gdy stosunek pracy z mianowania posiada inne cechy, niż stosunek pracownika służby cywilnej, m.in. cechuje się dyspozycyjnością, a zmiany stosunków służbowych urzędników służby cywilnej mogą następować w sposób jednostronny i władczy, w drodze odpowiednich aktów.

Powódka proponowanych warunków nie przyjęła, więc nie może wiedzieć, w jaki sposób w jej przypadku ukształtowana by została obsługa prawna US w S., O., N. i zakładać, że warunki świadczenia pracy odbiegałyby od tego, jak obecnie jest świadczona obsługa prawna - w formie telefonicznej, sporządzaniu pisemnych opinii prawnych przesyłanych jednostkom mailowo, bądź pocztą, reprezentacji w postępowaniach sądowych. Z tytułu dojazdów do U. S.w S., O., N., jako urzędnikowi służby cywilnej, przysługiwałyby jej świadczenia, o których jest mowa w art. 62 ust. 1b w związku z art. 95 ust. 2-3 ustawy o służbie cywilnej. Mnożnik wynagrodzenia w propozycji (2,700) został ukształtowany na takim samym poziomie, co mnożnik radców prawnych będących urzędnikami służby cywilnej: B. R., K. G., A. I..

Powódka nie została pozbawiona pracy przez pozwaną. Z własnej woli nie przyjęła propozycji i to z tego powodu utraciła wynagrodzenie. Powódka mogła propozycję przyjąć, a następnie wnieść w ramach istniejącego stosunku mianowania żądanie do sądu pracy. Brak jest podstaw do porównywania warunków zatrudnienia do radców prawnych - urzędników służby cywilnej w innych (...), albowiem powódka nie udowodniła, iż potrzeby innych KAS były identyczne z potrzebami pozwanej w zakresie świadczenia obsługi prawnej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. M. była zatrudniona w (...) w O. od 22 czerwca 1998 roku, z dniem 1 listopada 2004 roku na mocy art. 53 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 roku o służbie cywilnej została przeniesiona na stanowisko radcy prawnego w U. S. w S. w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu. Od dnia 1 grudnia 2014 roku powódka uzyskała status urzędnika służby cywilnej.

Od dnia 1 kwietnia 2015r. w związku z konsolidacją urzędów skarbowych z właściwymi miejscowo, nadzorującymi je izbami skarbowymi powódka na mocy porozumienia zawartego z I. S.w O. reprezentowaną przez Dyrektora tej I. została zatrudniona w I. S.w O. na stanowisku radcy prawnego w wymiarze 1/4 etatu, od dnia 1 sierpnia 2015r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 3,629 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej,

tj. w wysokości 1.700,04 zł. Miejscem świadczenia pracy powódki był nadal U. S.w S. i wyznaczono jej rozkład czasu pracy we wtorki od 7.15 do 15.15 w US w S..

Powódka nadto jest zatrudniona od 2009 roku w (...) w O. w wymiarze 1/3 etatu, w (...) w O. w wymiarze 0,35 etatu, w (...) w N. w wymiarze 0,5 etatu oraz w (...) w N..

Z dniem 1 marca 2017 roku w związku z wejściem w życie przepisów ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej powódka stała się pracownikiem I. (...) w O.. Świadczyła pracę w U. S. w S..

W dniu 4 kwietnia 2017 roku ze skutkiem od dnia 1 marca 2017 roku Zastępca Dyrektora (...) wyraziła powódce zgodę na dodatkowe zatrudnienie w podmiotach, w których powódka równolegle była zatrudniona.

W dniu 30 maja 2017r. powódka otrzymała pismo znak: (...) - (...).104.2017 z dnia 19 maja 2017r., w którym pozwana złożyła powódce propozycję określającą warunki zatrudnienia w (...) w O., stanowiącą zarazem decyzję w sprawie przeniesienia w rozumieniu ustawy o służbie cywilnej. Jako podstawę prawną swojego działania pozwana wskazała art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. poz. 1948 z późn. zm.) w związku z art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016r. poz. 1345 z późn. zm.). Ww. propozycja przewidywała zatrudnienie na podstawie mianowania na stanowisku służbowym radcy prawnego w wymiarze I etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym według mnożnika 2,700 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: U. S. w S., U. S. w O., U. S. w N.. Wskazano, że zaproponowane warunki będą obowiązywać od 1 września 2017 roku.

Jednocześnie powódka została pouczona, że zgodnie z art. 170 ust. 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku Przepisy wprowadzające ... w terminie 14 dni od dnia otrzymania propozycji powinna złożyć oświadczenie o jej przyjęciu, lub odmowie przyjęcia, a niezłożenie w tym terminie oświadczenia jest równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia, a nieprzyjęcie propozycji stanowi odmowę wykonania decyzji w sprawie przeniesienia, o której mowa w art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Wskazano też, że w przypadku odmowy wykonania decyzji o przeniesieniu stosunek pracy wygasa. W propozycji nie wskazano żadnych przyczyn takiego ukształtowania proponowanych warunków zatrudnienia.

W dniu 5 czerwca 2017 roku powódka złożyła oświadczenie, w którym wskazała, że odmawia przyjęcia propozycji zmiany warunków zatrudnienia

Pismem znak (...) - (...).1.120.291.2017 z dnia 6 czerwca 2017r. pozwana poinformowała powódkę, iż na podstawie art. 70 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej z dniem 5 czerwca 2017r., tj. z dniem złożenia oświadczenia woli o odmowie wykonania decyzji w sprawie przeniesienia, o którym mowa w art. 62 ww. ustawy, stwierdza wygaśnięcie stosunku pracy powódki jako urzędnika służby cywilnej. W dniu 5 czerwca 2017r. pozwana sporządziła świadectwo pracy, w którym wskazała, iż stosunek pracy powódki ustał w wyniku wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika służby cywilnej – na podstawie art. 70 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2243,23 złote.

Na dzień 31 maja 2017 roku pozwana zatrudniała 6 radców prawnych – urzędników służby cywilnej, którzy mieli miejsce zamieszkania w O.. Wszystkie te osoby były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy u pozwanej. Osoby te zapewniały obsługę prawną- I. (...)w O., (...) - (...) (...) w O., U. S. w S., U. S.w O., U. S. w N., przy tym(...)w O. i (...) - (...) (...) C.-(...) w O. mają 4 lokalizacje w O..

Wszystkim wręczono propozycje nowych warunków zatrudnienia mających obowiązywać od 1 września 2017 roku, przy czym pozostałych 5 radców prawnych będących urzędnikami służby cywilnej otrzymało propozycję miejsca świadczenia pracy zlokalizowane w O., w każdym przypadku po 2 miejsca. Niektóre z tych miejsc zostały wskazane kilku różnym radcom. Wszystkim tym osobom nie pełniącym u pozwanego żadnych funkcji zaproponowano

wynagrodzenie wg wskaźnika kwoty bazowej w wysokości 2,700, nikomu nie zmieniono czasu pracy przewidzianego dotychczas.

/ zeznania J. K. (1), harmonogram pracy K 56-57, propozycje zatrudnienia K 47-51, bezsporne okoliczności /.

Poza wymienionymi u pozwanej byli zatrudnieni jako pracownicy służby cywilnej także inne osoby wykonujący zawód radców prawnych, głównie były to osoby obsługujące jednostki dalej położone od O. i zatrudnione w tych miejscowościach- E., B., ale także w O.. Składano im propozycje nowych warunków zatrudnienia, jednak część z nich nie przyjęła ich z uwagi na prowadzone Kancelarie Radców Prawnych, w pozostałych przypadkach w przypadku osób zatrudnionych na część etatu w tym zakresie nie zmieniano warunków zatrudnienia.

W latach 2014-2016 powódka wszczęła początkowo z U. S. w S., potem I. S. w O. dwa postępowania przed sądem – o ustalenie zatrudnienia na podstawie mianowania, a kolejne o zapłatę dodatku służby cywilnej.

/ okoliczności bezsporne, a nadto: akta osobowe powódki i zawarte w nich umowy o pracę, pisma o przeniesieniu, Akt Mianowania z dnia 1 grudnia 2014 roku, porozumienie z dnia 23 kwietnia 2015 roku, zgoda na dodatkowe zatrudnienie, propozycje warunków zatrudnienia K 8, oświadczenie powódki K 9, pismo stwierdzające wygaśnięcie stosunku pracy wraz ze świadectwem pracy K 10, 11, wyroki Sądu Rejonowego w Szczytnie i Sądu Okręgowego w Olsztynie po rozpoznaniu apelacji w sprawach IVP 157/15, IVP 74/16 – K 14-17, zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki K 23, wzory propozycji nowych warunków zatrudnienia K 24-26,

Spośród 15 I.(...) w Polsce, jedynie w 3 (...) pozwanej, B. i B. radcom prawnym będącym urzędnikami służby cywilnej przedstawiano propozycje określone w art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, przy czym poza powódką i 1 osobą w B. w tych przypadkach proponowano miejsce świadczenia pracy w miejscu zamieszkania.

/ pisma Dyrektorów (...) K 67-81/

Sąd zważył, co następuje:

Co do ustalonych w sprawie faktów w zasadzie nie było sporu między stronami, wywodzą się one głównie z dokumentów osobowych powódki, jak również danych przedstawionych przez pozwanego, na które to powódka się powoływała.

Spór wynika z odmiennej oceny tych okoliczności, jak również odmiennej oceny prawnej czynności i działań pozwanego.

Odnośnie do pierwszego z roszczeń zgłoszonych przez powódkę, mianowicie roszczenia o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wygaśnięciem stosunku pracy Sąd miał na uwadze następujące okoliczności.

Zgodnie z art. 63 Kodeksu pracy umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych.

Przepisy, które w niniejszej sprawie mogą znaleźć zastosowanie to art. 70 pkt 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz.U. 2008.227.1505 z dnia 2008.12.23 z późniejszymi zmianami), który stanowi, iż stosunek pracy urzędnika służby cywilnej wygasa w razie odmowy wykonania decyzji w sprawie przeniesienia, o którym mowa w art. 62 i 63, lub niepodjęcia pracy w urzędzie, do którego urzędnik został przeniesiony w trybie art. 66, ale też ma znaczenie dla interpretacji tych regulacji przepis art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, stanowiący, że stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2 (Krajowa Informacja Skarbowa), 3 (izba administracji skarbowej) i 6 (Szkoła) 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.

Stan prawny w związku z wprowadzeniem ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej kształtuje się następująco.

Zgodnie z art. 165 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1948 ze zm.), pracownicy zatrudnieni w izbach skarbowych stali się, z zastrzeżeniem art. 170, pracownikami zatrudnionymi w izbach administracji skarbowej i zachowali ciągłość pracy. W sprawach wynikających ze stosunku pracy stosuje się przepisy dotychczasowe, przy czym pracownicy zatrudnieni w izbach administracji skarbowej otrzymują, nie później niż do dnia 28 lutego 2017 r., pisemną informację o miejscu wykonywania obowiązków służbowych, jeżeli ulega ono zmianie, a brak informacji w tym terminie jest równoznaczny z powierzeniem wykonywania obowiązków służbowych w dotychczasowym miejscu, z zastrzeżeniem ust. 4.

Przytoczenie tego przepisu jest istotne z uwagi na spór co do zakresu pojęcia „pracownika” w przepisach 165-170 ustawy. Wskazać trzeba, że ukształtowanie wskazanych przepisów wskazuje, że każdorazowo, gdy pojawia się w nich pojęcie pracownika, ustawodawca ma na myśli ten sam zbiór osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych w nich przywoływanych. Prowadzi do tego wniosku m.in. prześledzenie ścieżki ustawodawczej, w szczególności projektu, który wpłynął do sejmu oraz uzasadnienia wprowadzanej ustawy –druk 827, które zawierały nieco inną treść. W przepisach art. 165 ust. 1-4 określających zasady kontynuacji zatrudnienia po wejściu w życie przepisów w odniesieniu do dotychczas zatrudnionych w konsolidowanych jednostkach posługiwano się pojęciem „osób”, a nie pracowników, a dopiero w przepisie art. 165 ust. 5 i następnych wprowadzono „zbiorcze” pojęcie „pracowników”. Natomiast w toku legislacji zostały wprowadzone poprawki, zmiany, w tym w zakresie używanych pojęć i ujednolicono je wprowadzając wszędzie pojęcie „pracowników”. Działanie takie ustawodawcy należy uznać za celowe i w konsekwencji uznać, wbrew stanowisku powódki, iż pojęcie pracowników w odniesieniu do korpusu służby cywilnej we wszystkich omawianych przepisach dotyczy nie tylko pracowników służby cywilnej, ale także urzędników służby cywilnej. Nie budzi bowiem wątpliwości, iż cytowany wyżej przepis art. 165 ust. 1 był podstawą kontynuacji zatrudnienia w (...) przez urzędników służby cywilnej, w tym powódkę.

Na marginesie natomiast w tym miejscu warto podkreślić, iż odwoływanie się przez pozwanego przy proponowanej interpretacji przepisów na uzasadnienie projektu ustawy - w świetle zmian, jakie nastąpiły w treści przepisów w wyniku zgłaszanych poprawek nie jest miarodajne.

Natomiast w ocenie Sądu powyższa konstatacja co do rozumienia pojęcia pracownika w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16.11.2016 roku nie oznacza, że stosunek pracy urzędnika służby cywilnej może być w sposób dowolny zmieniony, jak to wywodzi pozwany.

Powódka trafnie powołuje przepis art. 170 ust. 5 ustawy, zgodnie z którym przepisów ust. 1 i 4 nie stosuje się do urzędników służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1345, 1605 i 1807).

W ocenie Sądu taka interpretacja wzajemnego powiązania tych przepisów, iż dają one pracodawcy możliwość proponowania dowolnych warunków zatrudnienia z możliwościami przewidzianymi w art. 165 ust. 7 ustawy przepisy wprowadzające KAS i 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej i bez ograniczeń wynikających z powyższych przepisów (a zatem jednostronna zmiana tak miejsca świadczenia pracy, wymiaru czasu pracy, jak i obniżenie wynagrodzenia), a jednocześnie stosowanie w przypadku nieprzyjęcia tych warunków tak rygorystycznego skutku, jakim jest wygaśnięcie stosunku pracy, jaki wynika z art. 70 ust. 7, który de facto prowadzi do natychmiastowego zakończenia stosunku pracy nie jest prawidłowa. Trzeba wskazać, że w przepisie art. 170 ust. 5 odesłano do całego rozdziału 5 ustawy o służbie

cywilnej, natomiast gdyby intencją ustawodawcy było wyłącznie ograniczenie tego do samego wygaśnięcia stosunku pracy wystarczyłoby odesłania do art. 70 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej.

W ocenie Sądu przepisy te powinny być tak odczytane, że w ustawie z dnia 16.11.2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej opisane zostały owe istotne potrzeby pracodawcy, które to uzasadniają ewentualną decyzję przenoszenia urzędnika służby cywilnej przewidziane w art. 62 ustawy o służbie cywilnej, ale samo przeniesienie winno być ograniczone do przypadków i form opisanych w tym ostatnim przepisie- a zatem – może być dokonane na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe. Już abstrahując od tego, czy stanowisko radcy prawnego w U. S. w O., czy N. jest innym stanowiskiem niż stanowisko radcy prawnego w US w S. wskazać należy, że powyższy przepis w żaden sposób nie daje uprawnienia do jednostronnej zmiany wymiaru czasu pracy, tak, jak w tym przypadku z 0,25 etatu do 1,00. Wysoce wątpliwym jest też w ocenie Sądu, czy mieści się w granicach nakreślonych tym przepisem takie rozwiązanie, w którym pozostawiono powódkę na dotychczas zajmowanym stanowisku z jednoczesnym przeniesieniem do dwóch kolejnych miejscowości.

W świetle danych zebranych i dostarczonych przez powódkę dotyczących jednostek KAS w innych województwach, w których poza B. radcom prawnym będącym urzędnikami cywilnymi, w żadnym województwie nie składano propozycji wynikających z omawianych przepisów należy uznać, że takie rozumienie przepisów, jakie przedstawił i zastosował pozwany, iż do takich osób zawsze zajdzie konieczność wystosowania propozycji określającej warunki zatrudnienia, bowiem obliuguje do jego zastosowania art. 165 ust. 7 ustawy przepisy wprowadzające jest nieprawidłowy.

Z całości przywołanego przepisu art. 62 u.s.c. wynika też, że sama zmiana stanowiska nie może być potraktowana jako pretekst do zmiany wynagrodzenia- zmiana ta następuje, jeśli na nowym stanowisku przewidziano przepisami inne wynagrodzenie (z zastrzeżeniem ust. 2 art. 62). W przypadku powódki przy zachowaniu de facto takiego samego stanowiska w jednostkach tego samego rodzaju doszło do obniżenia znaczącego jej wynagrodzenia z uwagi na znaczne zmniejszenie przyznanego jej wskaźnika kwoty bazowej.

Wprawdzie zgodzić się trzeba z pozwanym, że stosunek pracy z mianowania posiada inne cechy, niż stosunek zatrudnienia pracownika służby cywilnej, m.in. cechuje się dyspozycyjnością urzędnika, a zmiany stosunków służbowych urzędników służby cywilnej mogą następować w sposób jednostronny i władczy, w drodze odpowiednich aktów, a dyspozycyjność wyraża się w obowiązku poddania się jednostronnym decyzjom kierownika jednostki organizacyjnej, wprowadzającym zmiany warunków mianowania, warunki pracy ustalone pierwotnie w akcie mianowania nie są niezmiennie, z czym urzędnik mianowany powinien się liczyć, to jednak zmiany te muszą następować w granicach nakreślonych przepisami prawa, a jednostronna zmiana wymiaru czasu pracy urzędnika, z jednoczesnym poszerzeniem miejsc świadczenia pracy z 1 do 3 i znacznym zmniejszeniem wynagrodzenia w tych ramach, których dotyczy art. 62 i następne ustawy o służbie cywilnej nie mieści się.

Trzeba tu wskazać też, że brak innej podstawy prawnej do takiego ukształtowania jednostronnych warunków pracy urzędnika służby cywilnej. W orzecznictwie sądowym nie budzi wątpliwości, iż przepis art. 62 ustawy o służbie cywilnej stanowi *lex specialis* względem przepisów zawartych w Kodeksie pracy i wyłącza stosowanie np. art. 42 kp wobec urzędników służby cywilnej. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2014 r w sprawie III PK 65/13, stwierdzono, iż rozwiązanie stosunku pracy z inspektorem kontroli skarbowej może nastąpić tylko w przypadkach określonych w art. 42-42b ustawy z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej (jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 41, poz. 214 ze zm.), co oznacza niedopuszczalność stosowania wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.), a co za tym idzie art. 45 § 1 i art. 30 § 4 k.p. i inspektor kontroli skarbowej może być przeniesiony na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej miejscowości, jeżeli jest to uzasadnione potrzebami urzędu, na podstawie stosowanego odpowiednio art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.) w związku z art. 43 ustawy z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej. Podobnie w sprawie I PK 212/15 w wyroku Sądu Najwyższego Izba Pracy z dnia 05-10-2016 wskazano, że przepis art. 62 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1111), stanowi *lex specialis* względem przepisów zawartych w Kodeksie pracy i wyłącza stosowanie jego art. 42 wobec urzędników służby cywilnej. Artykuł 42 KP ma jedynie zastosowanie w kwestii jednostronnej zmiany

treści stosunku pracy do pracowników służby cywilnej, którzy zatrudniani są na podstawie umowy o pracę, albowiem ustawa o służbie cywilnej nie normuje kwestii związanych ze zmianą treści ich stosunku pracy (por. art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej).

Niezależnie od tego Sąd uznał, że warunki zaproponowane powódce mają cechy nierównego traktowania pracownika i mają charakter dyskryminacyjny.

Przeprowadzone dowody jednoznacznie pokazują, że spośród radców prawnych będących urzędnikami służby cywilnej wyłącznie powódce zaproponowano miejsce wykonywania pracy obejmujące 3 różne lokalizacje, nie tylko wszystkie mieszczące się poza O., ale też w każdym przypadku oddalone od O. o kilkadziesiąt kilometrów i co najmniej godzinę drogi, ale też każde w innym kierunku geograficznym, co uniemożliwiało ewentualną taką koordynację obsługi tych lokalizacji, by mogła być wykonana jednego dnia. Jak wynika z przedłożonych pozostałym radcom prawnym-urzędnikom służby cywilnych propozycji (K 47-51) pozostałym osobom wskazano po 2 miejsca wykonywania pracy i w każdym przypadku oba były w O..

Twierdzenia pozwanego zawarte w pismach procesowych, iż 5 osobom zaproponowano miejsce świadczenia pracy poza miejscem zamieszkania jest w tym kontekście zupełnie niezrozumiałe. Poza tym, że pozwany zupełnie niezrozumiałe jako lokalizację poza miejscem zamieszkania w O. wskazuje Delegaturę (...)- (...) (...) w O., mieszczącą się jedynie na innej ulicy, to wydaje się, że wskazuje także na obsługę Delegatury w E., a nadto U. S. w N., S. i O.. Nie negując tego, że prawdopodobnie radcowie prawni pozostający w zatrudnieniu u pozwanej te jednostki obecnie muszą obsługiwać, stwierdzić trzeba, że nie ma to żadnego związku z propozycjami składanymi w oparciu o omawiane przepisy wprowadzające ustawę o KAS i jest nieprzydatne do porównania tych propozycji składanych powódce i pozostałym radcom prawnym. Konieczność obsługi tych miejsc powstała w wyniku nieprzyjęcia propozycji przez powódkę, ale też innych radców prawnych i jest następca, wtórna wobec zdarzeń, które podlegają ocenie Sądu w kontekście roszczeń złożonych przez powódkę. Także za niemające znaczenia w sprawie Sąd uznał twierdzenia pozwanego o tym, że obsługa tych wszystkich punktów mieszczących się poza O. odbywa się w sposób zdalny i dotychczas nie wymagała osobistej bytności któregokolwiek z radców w tych jednostkach. W propozycji składanej powódce nie było mowy o takich rozwiązaniach, przepisy ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych, w szczególności art. 18 ust. 2 określające, jaki winien być minimalny czas pracy radcy prawnego w siedzibie jednostki organizacyjnej są jednoznaczne, dotychczasowe warunki zatrudnienia na ¼ etatu zobowiązywały powódkę do wykonywania pracy w siedzibie obsługiwanej jednostki w wymiarze 8 pełnych godzin, zatem powódka nie miała podstaw, by przyjmować, że nie będzie zobowiązana do bytności w obsługiwanych urzędach skarbowych, a Sąd uznał, że takie twierdzenia są wysuwane wyłącznie na potrzeby tej sprawy dla wykazania, że propozycja złożona powódce nie odbiegała w swych warunkach od propozycji złożonych innym urzędnikom służby cywilnej. Wprowadzenie takich rozwiązań zostały wprowadzone obecnie, ale trzeba zauważyć, że kilku radców prawnych, w tym powódka nie przyjęło propozycji zatrudnienia, w to miejsce nie zatrudniono nikogo innego, wobec czego obsługę prawną wszystkich jednostek prowadzi znacznie mniejsza liczba osób. Pozwany jest zatem zmuszony do wprowadzenia rozwiązań uwzględniających ten zmniejszony stan zatrudnienia. Zeznania J. K. (2) w zasadniczym stopniu odnosiły się właśnie do tej kwestii tj. organizacji pracy wydziału prawnego- radców prawnych obecnie, a zatem już z uwzględnieniem skutków nieprzyjęcia tak przez powódkę, jak i innych radców prawnych propozycji zatrudnienia i są nieprzydatne dla oceny prawidłowości, zgodności z prawem samej propozycji. Zresztą świadek kilkakrotnie podkreślała, że jeśli chodzi o samą propozycję, to nie podejmowała tej decyzji i nie może określić, czemu tak, a nie inaczej została ona ukształtowana.

W takich ramach tj. naruszenia zasady równego traktowania pracowników należy też zdaniem Sądu ocenić zmianę przyznanego powódce w propozycji wskaźnika kwoty bazowej. Powódka podała, a pozwany w żaden sposób nie zaprzeczył i nie zgłosił dowodów przeciwnych, iż wyższy wskaźnik, jaki miała przyznany od kwietnia 2015 roku miał równoważyć ujemne skutki finansowe nie tylko odnoszące się do kosztów dojazdu jej zatrudnienia w US w S., zatem urządzie poza jej miejscem zamieszkania. Obecnie wskazano jej znacznie mniej korzystne i bardziej (z uwagi na konieczność dojazdów w kolejne 2 miejsca równie/lub dalej położone od miejsca zamieszkania) obciążające warunki zatrudnienia, a jednocześnie znacząco obniżono (proporcjonalnie do zakresu etatu, jaki jej wskazano) wynagrodzenie. Porównanie tych warunków z warunkami zaproponowanymi pozostałym radcom prawnym będącym

urzędnikami służby cywilnej – same pisma skierowane do tych osób zostały zanonimizowane, ale z pisma pozwanego z dnia 12.12.2017 roku wynika, że otrzymali ten sam wskaźnik kwoty bazowej, co powódka wskazuje na zdecydowanie mniej korzystne ukształtowanie jej zatrudnienia. W ocenie Sądu, choć pozornie warunki wynagradzania zostały ukształtowane podobnie, to z uwagi na różne warunki pracy (wiążą się nie tylko z kosztami dojazdu, ale czasem koniecznym na dojazd), powódce zaproponowano znacznie mniej korzystne wynagrodzenie niż pozostałym, ale też znacznie obniżono w stosunku do poprzedniego bez podstawy do takiej decyzji.

Warto tu podkreślić, że w odniesieniu do stosowania w praktyce art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16.11.2017 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej pewien kierunek interpretacyjny zakresu możliwości przedstawiania przez podmioty wymienione w tym przepisie nowych warunków zatrudnienia (a to w kontekście powoływania się przez pozwanego na tenże przepis, który miałby upoważniać do zmiany wysokości wynagrodzenia, czy ogólnie innych warunków tego zatrudnienia poza miejscem świadczenia pracy i stanowiskiem) daje orzecznictwo Wojewódzkich Sądów Administracyjnych, uzasadnienia wyroków zapadłych w wyniku odwołań się od decyzji wydanych na podstawie powołanego przepisu.

I tak w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z siedzibą w O. z dnia 5 grudnia 2017 r. w sprawie (...) SA/O. 892/17 Sąd ten wskazał, że funkcjonariusz publiczny może oczekiwać, w świetle art. 2, art. 7 i art. 60 Konstytucji RP, art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1948 ze zm.), a także z mocy art. 7 in fine KPA, że przedstawione mu nowe warunki pełnienia służby co do zasady nie powinny być gorsze niż te, na jakich pełnił służbę dotychczas, chyba że zaistniały okoliczności to uzasadniające. Z kolei w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w O. z dnia 5 grudnia 2017 r. w sprawie (...) SA/O. 738/17 Sąd wskazał, że wymienione w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz. 1948, ze zm.) kryteria takie, jak: posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania, odnoszą się nie tylko do etapu wyboru osób, którym organ przedstawia propozycję zatrudnienia albo pełnienia służby, ale także do etapu ustalenia nowych warunków zatrudnienia albo pełnienia służby. Jednak stosunek służbowy funkcjonariuszy jest objęty dalej idącymi gwarancjami trwałości niż klasyczne reguły stabilizacji stosunku pracy. Swoboda państwa w odniesieniu do "swoich" pracowników (funkcjonariuszy) jest zatem znacznie węższa, a tym samym ochrona stabilności stosunku służbowego osób pełniących służbę publiczną jest silniejsza, niż ma to miejsce w przypadku pracowników zatrudnionych u prywatnych pracodawców. Każda zatem zmiana warunków pełnienia służby, aby była dopuszczalna, musi być podyktowana obiektywnymi przyczynami i zgodna z przepisami prawa. W przypadku zatem reorganizacji i zmiany warunków pełnienia służby na niekorzyść funkcjonariusza, m.in. poprzez obniżenie wysokości uposażenia zasadniczego, konieczne jest wykazanie, że organ dokonał oceny dotychczasowej służby funkcjonariusza oraz posiadanych kwalifikacji, a także uwzględnił dotychczasowe miejsce zamieszkania, a przedstawiona funkcjonariuszowi propozycja jest wynikiem analizy tych kryteriów w odniesieniu do konkretnego funkcjonariusza. W wyroku tego samego Sądu wydanym 19 grudnia 2017 roku w sprawie (...) SA/O. 935/17 stwierdzono natomiast, że obalenie domniemania, że przedstawione funkcjonariuszce nowe warunki pełnienia służby co do zasady nie powinny być gorsze niż te, na jakich pełniła służbę dotychczas jest możliwe tylko w sytuacji wykazania, że konkretne okoliczności, tworzące w danej sprawie interes społeczny, przemawiają za zmianą (pogorszeniem) sytuacji prawnej funkcjonariusza. Za obiektywną przyczynę nie może być też uznane ogólne stwierdzenie przez organ, że "przeszkodą do uwzględnienia słusznego interesu funkcjonariusza polegającego na ustaleniu mnożnika kwoty bazowej uposażenia zasadniczego w wysokości 2,401- jest interes społeczny, polegający na potrzebie zapewnienia sprawnej, efektywnej i skutecznej organizacji, m.in. poprzez dobór kadr gwarantujących osiągnięcie takich efektów. W podobnym duchu wypowiedział się w wyroku z dnia 22-11-2017 w sprawie (...) SA/Bk 599/17 Wojewódzki Sąd Administracyjny w B..

Niezależnie zatem od tego, że art. 62 ustawy o służbie cywilnej nie daje podstaw do zmiany wysokości wynagrodzenia, w przypadku uznania (którego to poglądu jednak Sąd w niniejszej sprawie nie aprobuje), że znajdzie jednak zastosowanie do urzędnika służby cywilnej art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16.11.2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, to uznać trzeba, że zastosowano go w odniesieniu do powódki w sposób

nieprawidłowy, zmniejszając jej wynagrodzenie bez żadnego ku temu uzasadnienia- uzasadnienie takie nie zostało wskazane także w toku tego postępowania. W propozycji określającej nowe warunki pracy powódki pozwana nie uwzględniła także jej miejsca zamieszkania.

Z wszystkich powyższych względów Sąd uznał, że propozycja złożona powódce w takim kształcie nie miała podstaw prawnych i została dokonana z naruszeniem obowiązujących przepisów. Konsekwencją powyższego jest uznanie, że stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika służby cywilnej będącego następstwem nieprzyjęcia/ czy też, jak stanowi art. 70 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej - odmowy wykonania decyzji w sprawie przeniesienia, o którym mowa w art. 62 i 63 jest wadliwe.

Należy podkreślić, że przepisy ustawy o służbie cywilnej, w szczególności rozdział 5 nie zawierają żadnych mechanizmów odwołania się do Sądu w przypadku niezgodnego z prawem przeniesienia urzędnika służby cywilnej, czy stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy. Należy się jednak zgodzić z poglądem wyartykułowanym w wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 lipca 2015 r. w sprawie I PK 253/14, w którym stwierdzono m.in., iż urzędnicy nie są pozbawieni ochrony przed decyzjami pracodawcy niezgodnymi z prawem. Kontrola sądu pracy w zakresie stosunków pracy urzędników mianowanych (art. 9 ust. 1 ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.) musi oznaczać sankcjonowanie bezprawnych czynności pracodawcy.

W literaturze (Służba cywilna. Stosunek pracy. (...) zasobami ludzkimi 2016, wyd. 1 A. M., M. M.) wskazuje się, że w odniesieniu do nauczycieli (także mianowanych) Sąd Najwyższy (np. w wyrokach z 20.6.2001 r., I PKN 476/00, OSNP 2003, Nr 10, poz. 240; z 14.12.2009 r., I PK 118/09, OSNP 2011, Nr 13-14, poz. 171) dopuszczał odpowiednie stosowanie przepisów KP w zakresie roszczeń przysługujących w razie niezgodnych z prawem czynności pracodawcy. Sąd podzielił ten kierunek rozważań i uznał, że w związku z wadliwym wygaśnięciem stosunku pracy należy rozważyć roszczenia jak w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek decyzji pracodawcy tj. przywrócenie do pracy, lub odszkodowanie (art. 45 par 1, 56 par 1 kp), przy czym powódka domagała się zasądzenie odszkodowania, o którym sąd orzekł

Z uwagi na staż pracy powódki, odszkodowanie zależne od jej stażu pracy u pozwanego i poprzedników prawnych jest równe 3 miesięcznemu wynagrodzeniu liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powódka o takie odszkodowanie wniosła, zatem zasądzono je na jej rzecz uwzględniając w tym zakresie powództwo w całości.

Odnośnie do roszczenia o odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, należy w pierwszej kolejności przywołać obowiązujące w tym zakresie przepisy. Zgodnie z art. 11[2] i [3] kodeksu pracy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków i niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozszerzeniem tych regulacji jest art. art. 18[3a] kp, zgodnie z którym 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, a równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wyżej określonych. Wskazać należy, że dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych powyżej był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, zaś pośrednie wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej

liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Zgodnie z kolei z treścią art. 18[3b]§ 1 pkt 2 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 niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W ocenie Sądu, porównanie propozycji warunków zatrudnienia złożonych pracownikom znajdującym się w tożsamej do powódki sytuacji prawnej i faktycznej, z taką samą podstawą zatrudnienia i stanowiskiem pracy tj. zatrudnionych u pozwanej radców prawnych będących urzędnikami służby cywilnej i posiadających miejsce zamieszkania w O. z propozycją złożoną powódce daje podstawę do jednoznacznego stwierdzenia, iż warunki pracy złożone powódce w zakresie miejsca świadczenia pracy (bezpośrednio) i wynagrodzenia (pośrednio) zostały ukształtowane zdecydowanie niekorzystnie, co szczegółowo było omawiane wyżej i nie wymaga powtórzenia.

Wskazane przez powódkę kryteria różnicujące ją i pozostałych radców prawnych tj. zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy oraz dochodzenie przed sądem wobec pozwanej praw pracowniczych są bezsporne, ich występowanie wynika jasno z dokumentów osobowych oraz wyroków sądów zapadłych w sporach sądowych.

Odnosnie do możliwości zakwalifikowania tego drugiego kryterium wskazanego przez powódkę, jako niedozwolonego kryterium różnicowania sytuacji pracowników warto wskazać wynikające z orzecznictwa poglądy - Sąd Najwyższy zalicza do nich, poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 113 oraz art. 183a § 1 kp, takie okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311), oraz przynioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347, wyrok z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202).

Jak wyżej wskazano, w przypadku stwierdzenia, że nastąpiło zróżnicowanie sytuacji pracowników powodujące niekorzystne ukształtowanie warunków pracy jednego z nich, ciężar wykazania, że pracodawca kierował się obiektywnymi powodami, czy też zróżnicował sytuację powódki na podstawie kryterium dozwolonego spoczywa na pracodawcy. Pozwany tymczasem nie przedstawił żadnych nie tylko dowodów, ale i argumentów przedstawiających obiektywny charakter tych propozycji. Ograniczył się tylko do negocjowania, by doszło do niekorzystnego ukształtowania warunków przedstawionych powódce w stosunku do warunków zaproponowanych innym pracownikom w porównywalnej sytuacji oraz argumentacji, że przepisy ustawy przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej dawały taką możliwość.

W tych warunkach Sąd przyjął, że zaproponowanie powódce tak odmiennych warunków nastąpiło z przyczyn przez nią wskazanych, warto tu nadmienić, że z twierdzeń powódki, którym pozwana w ogóle nie zaprzeczyła, wynika, że takie odmiennie warunki nie zostały zaproponowane nie tylko radcom prawnym zatrudnionym w O., ale także w innych jednostkach podległych pozwanej- tu wskazano zatrudnionego na część etatu radcę prawnego w US w B..

Zgodnie z przepisem art. 18[3d] k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Sąd w pełni podziela cytowane przez powódkę, a mające źródło w orzecznictwie sądowym poglądy, iż odszkodowanie określone w art. 18[3d] k.p. powinno obejmować wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika, a rolą świadczenia jest tak wyrównanie szkody majątkowej, jak i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, winno również w sposób pełny pokrywać szkodę spowodowaną rozwiązaniem stosunku pracy będącego skutkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd Najwyższy wskazuje m.in. w wyroku z dnia 7 stycznia 2009r. w sprawie sygn. akt III PK 43/08, iż odszkodowanie to

powinno być odpowiednio skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające, na jego wysokość powinny mieć wpływ rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych i ma stanowić nie tylko naprawienie szkody, ale i swego rodzaju sankcję za naruszenia zasady równego traktowania, ma też oddziaływać prewencyjnie. Dolną granicą odszkodowania powinna zawsze być wartość uszczerbku majątkowego, nie mniej jednak niż wysokość minimalnego wynagrodzenia.

Nie kwestionując powyższych wywodów, Sąd uznał, że roszczenie zgłoszone przez powódkę w wysokości rocznego uzyskiwanego u pozwanego wynagrodzenia jest nadmiernie wygórowane i stosowne do wyżej opisanych dyspozycji będzie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres półroczny. W ocenie sądu w pełni zrekompensuje ono powódce poniesioną szkodę majątkową, jak również wypełni pozostałe opisane wyżej funkcje.

Mając wszystkie powyższe okoliczności na uwadze Sąd uwzględnił powództwo do kwoty 6 miesięcznego odszkodowania, a w pozostałej części oddalił je. Z uwagi na szczególny charakter sprawy Sąd uznał, że zachodzą podstawy do nieobciążania powódki kosztami procesu w części oddalającej powództwo na podstawie art. 102 kpc.

Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477²§1 kpc.