

Sygn. akt IV P 184/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Podubińska

Ławnicy Elżbieta Koperska, Hanna Serowik

Protokolant st. sekr. sądowy Ewa Sobieraj

po rozpoznaniu w dniu 27 lutego 2018 r. w Szczytnie

sprawy z powództwa C. S.

przeciwko (...) O.

o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem stosunku pracy i odprawę

I. zasądza od pozwanego I. (...) O. na rzecz powoda C. S. tytułem odprawy kwotę 13211,86 / trzynaście tysięcy dwieście jedenastę złotych 86/100 / zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2017 roku do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego I. (...) O. na rzecz powoda C. S. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy kwotę 22004,88 / dwadzieścia dwa tysiące cztery złote 88/100 / zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 września 2017 roku do dnia zapłaty,

III. w pozostałej części powództwo oddala,

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powoda tytułem kosztów procesu kwotę 5417 (pięć tysięcy czterysta siedemnaście) złotych, w tym 5400 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego

V. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7334,96 złotych,

Sygn. akt: IV P 184 /17

## UZASADNIENIE

Powód C. S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej I. (...) O. ostatecznie kwot:

- trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięciem stosunku pracy,
- 13211,86 złotych tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

W uzasadnieniu wskazał, iż jego stosunek pracy wygasł 31.08.2017 r. na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 pKAS ze względu na nieotrzymanie pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Wskazał, że zgodnie z art. 170. 4 tej ustawy 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. Ustawodawca pracownikom i funkcjonariuszom zapewnił zatem świadczenie wyliczane w ten sam sposób, zostało uregulowane w art. 163 ust. 4 uSC, gdzie wskazano, iż przysługuje odprawa na zasadach w wysokości określonych w ust. 1-3. Stąd

roszczenie powoda o zapłatę odprawy w wysokości, o której mowa w 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 kp. Pozwany poinformował powoda o przyznaniu odprawy pieniężnej w wysokości z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 170 ust. 4 pKAS, a ustawodawca nie wskazał takiej delegacji. W kolejnym piśmie powód przywołał też opinię prawną z 26.01.2017 r. wydaną przez Departament Prawny Ministerstwa Finansów.

Co do roszczenia o odszkodowanie powód wskazał, że rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współzycia społecznego, musi mieć możliwość zbadania, czy niezaproponowanie niektórym z pracowników warunków zatrudnienia na przyszłość nie ma charakteru dyskryminacyjnego (art. 11[3] k.p. oraz art. 18[3a] 18[3b] k.p.), ponieważ jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu - także dyskryminujący pracownika wybór go do niezaproponowania mu warunków zatrudnienia na dalszy okres - jest niedopuszczalna. Powód wykonywał pracę w (...) w S., a następnie (...) w O., od 01.04.2015 r. był naczelnikiem (...). Gdy jego stosunek pracy wygasł próbował uzyskać informację o przesłankach opowiadających się za nieprzedstawieniem mu nowych warunków pracy po 31.08.2017 r., jednakże nie uzyskał żadnej informacji. Powód nienagannie wykonywał pracę, uwagi do jego pracy nie były prezentowane, otrzymywał nagrody kwartalne za efekty w pracy. Ocena pochodziła nie tylko od przełożonych powoda, lecz od podmiotów współpracujących. Wykształcenie i doświadczenie zawodowe jednoznacznie opowiada się za przydatnością powoda w zatrudnieniu w (...) na różnych stanowiskach pracy, a pozwany nie zaproponował żadnego. Nie bez znaczenia dla oceny zachowania pozwanego jest fakt, iż pozwany zakładem pracy zatrudniającym bardzo wielu pracowników, ok. 3 tysięcy, a w okresie od 01.03.2017 r. do 31.08.2017 r. pozwany poszukiwał pracowników do pracy w (...) w O. ogłaszając na BLP Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, a w kolejnym piśmie powód wskazał na kolejne ogłoszenia o rekrutacji do pracy zamieszczane przez pozwanego w okresie 01.09.2017 r. do 22.11.2017 r. i podsumował, że od 01.03.2017 r. pozwany do pracy poszukiwał aż 21 osób. Rozwiązanie przyjęte przez pozwanego, polegające na zatrudnianiu nowych pracowników bez doświadczenia zawodowego w jego jednostce na zastępstwo, gdy pozwany posiadał zasób kadrowy wykwalifikowany, w tym powoda wydaje się nielogiczne i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Powód podjąłby pracę u pozwanego również na innym stanowisku służbowym, z innym wynagrodzeniem, również gdyby miał pracować w innej miejscowości. Średnia arytmetyczna powoda ze wszystkich ocen cząstkowych przyznanych za poszczególne kryteria w ostatniej ocenie okresowej członka korpusu służby cywilnej wynosi ponad 350, a ogólny poziom spełnienia kryteriów oceny został ustalony na poziomie powyżej oczekiwań. Mając na uwadze kryteria wskazane w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o KAS, tj. posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy i swoje miejsce zamieszkania powód nie znajduje żadnych przesłanek, których nie spełnia i które by popierały decyzję Dyrektora (...) w O. o nieprzedstawieniu mu warunków pracy po 31.08.2017r.

Powód przywołał też publicznie wyrażane stanowiska Szefa KAS i jego zastępcy, że celem zmian jest powołanie zespołu pracowników z najwyższymi kwalifikacjami i umiejętnościami z uwzględnieniem posiadanych przez pracownika/funkcjonariusza kwalifikacji, przebiegu dotychczasowej pracy lub służby, dotychczasowego miejsca zamieszkania oraz, że niedopuszczalnym jest, aby przy określaniu propozycji pracy bądź służby poza dobrem Krajowej Administracji Skarbowej uwzględnione zostały inne kryteria pozaustawowe. Powołał się też na wyrok WSA w Olsztynie z 19.10.2017 r. w sprawie II SA/Ol 672/17 ze skargi na czynność Dyrektora (...) w przedmiocie propozycji określającej warunki zatrudnienia, gdzie wskazano, że celników bez podania przyczyny nie można przenosić do cywila, a sąd jednoznacznie też wskazał, że Dyrektor (...) powinien stosować art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. poz. 1948, z późn. zm.), tj. uwzględniać posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Powód wskazał, że stanowisko tego Sądu w zakresie arbitralności w podejmowaniu decyzji przez Dyrektora Izby Celnej również w niniejszej sprawie leży u podstaw pozwu, a rozważania o arbitralności wobec funkcjonariuszy mają skutek

uniwersalny i zastosowanie do pracowników służby cywilnej. Powód należał do korpusu służby cywilnej, również jego stosunek pracy był obwarowany nakazami i zakazami, większymi niż zwykle warunki pracy pracowników, choćby u pracodawców prywatnych. Powód powołał się na Konstytucję RP w zakresie naruszeń praw pracownika, w tym ustanie zatrudnienia bez podania przyczyny, bez możliwości odwołania się od decyzji pozwanego, bez zachowania trwałości stosunku pracowniczego, bez możliwości poznania przesłanek opowiadających się za niezaproponowaniem nowych warunków pracy, przejrzystość i jawność reguł określających wymagania związane z rozwiązaniem umów o pracę. Wskazane naruszenia naruszają także zasady współzycia społecznego polegające m. in. na ochronie zatrudnienia, w tym bez podania przyczyny, bez możliwości odwołania się od decyzji pozwanego, bez zachowania trwałości stosunku pracowniczego, bez możliwości poznania przesłanek opowiadających się za niezaproponowaniem nowych warunków pracy, dyskryminowanie pracownika w stosunku do innych.

Przekazując wniosek powoda do Zespołu do 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 Krajowej Administracji Skarbowej w związku z nieotrzymaniem pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia pozwany wskazał, że niezaproponowanie nowych warunków pracy nastąpiło ze względu na przebywanie na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Do 31.08.2017 r. wniosek z 30.05.2017 r. nie został rozpoznany przez ww. zespół.

Pozwana (...) O. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu wskazała, iż słusznie wypłaciła powodowi odprawę pieniężną, wysokość której ustalona została zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o zwolnieniach grupowych, czyli w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powód był pracownikiem służby cywilnej, nie pełnił służby jako funkcjonariusz, lecz pozostawał w stosunku pracy, wobec tego nie przysługuje mu odprawa pieniężna w wysokości wyższej niż trzymiesięczne wynagrodzenie. Pozwana wypłaciła mu odprawę w maksymalnej wysokości przewidzianej dla pracowników służby cywilnej, odpowiednio do jego stażu pracy. Na tym wyczerpały się obowiązki pozwanej wobec powoda w zakresie odprawy.

Pozwana podkreśliła, że przepis ust. 4 art. 170 ustawy wprowadzającej KAS nie mówi o świadczeniach należnych z tytułu likwidacji urzędu/zniesienia jednostki, lecz o tym, że jeśli 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. Wskazując na znaczenie powyższych pojęć pozwana wskazała na przepisy określające zasady zatrudnienia osób, do których adresowany jest przepis art. 170 ust.4 ustawy wprowadzającej KAS. Dotyczy pracowników służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, pracowników spoza służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz funkcjonariuszy służby celno-skarbowej. Zasady zatrudnienia pracowników służby cywilnej regulują przepisy ustawy o służbie cywilnej, w której występuje pojęcie „likwidacja urzędu” np. w art. 71 ust. 1 i art. 73. Ustawa ta natomiast nie zawiera odrębnych regulacji w zakresie świadczeń należnych pracownikom służby cywilnej, co oznacza, że na podstawie art.9 tej ustawy stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy, w tym przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych. Natomiast ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej, a obecnie ustawa o KAS zawierają kompleksowe regulacje prawne dotyczące funkcjonariuszy, w obu tych aktach prawnych występuje pojęcie „zniesienie jednostki organizacyjnej”, wg. art. 163 ust. 4 ustawy o Służbie Celnej funkcjonariuszowi zwolnionemu ze służby w związku ze zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej, przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w ust. 1-3, podobny zapis znajduje się w ustawie o KAS.

Pozwana wskazała, że analiza tych przepisów prowadzi do takich wniosków, że likwidacja urzędu dotyczy tylko pracowników służby cywilnej i pracowników spoza służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych i tym pracownikom przysługują odprawy pieniężne na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych, a zniesienie jednostki organizacyjnej może mieć miejsce tylko w odniesieniu do funkcjonariuszy służby celno-skarbowej, którym przysługują na podstawie ustawy o Służbie Celnej 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.

W odniesieniu do roszczenia o wypłatę odszkodowania pozwana wskazała, że w wyroku z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09 SN uznał za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego takie wykorzystanie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, które miało na celu zastąpienie powodów (pracowników) innymi osobami nowozatrudnionymi na opuszczonych przez powodów stanowiskach, powodom przysługiwało odszkodowanie nie za samo nieprzedstawienie propozycji zatrudnienia, lecz za nadużycie przez pracodawcę instytucji wygaśnięcia stosunków pracy, polegające na tym, że wkrótce po wygaśnięciu stosunków pracy powodów zatrudniono w ich miejsce nowe osoby. Stan faktyczny w niniejszej sprawie jest inny. Wbrew temu, co twierdzi powód, w okresie od 1 marca do 31 sierpnia 2017 r. pozwana nie prowadziła nowych naborów na wolne stanowiska w służbie cywilnej. Od kwietnia 2016 r. pozwana realizowała bowiem rekomendację ograniczeń przyjmowania nowych pracowników, wprowadzoną przez Ministerstwo Finansów. Ograniczenie zatrudnienia nowych pracowników, nadał obowiązujące, związane jest z reformą administracji celnej i skarbowej. Nie dotyczy to naborów na zastępstwo, pozwana zamieściła w BLP ogłoszenia w sprawie naboru na łącznie 14 etatów, rezultatem tych naborów było zawarcie 11 umów o zastępstwo na okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika.

Pozwana wniosła też o nieuwzględnienie żądania zasądzenia na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w potrójnej wysokości, gdyż charakter sprawy nie jest na tyle skomplikowany.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód C. S. był zatrudniony u pozwanej od 1 czerwca 1994 r. w (...) S. na różnych stanowiskach, jako informatyk, starszy informatyk, zajmował stanowisko Kierownika (...), a ostatnio jako Kierownik (...)w S.

Z dniem 1 marca 2017 roku w związku z wejściem w życie przepisów ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej powód stał się pracownikiem I. (...)O..

Od dnia 1 kwietnia 2015r. w związku z konsolidacją urzędów skarbowych z właściwymi miejscowo, nadzorującymi je izbami skarbowymi powód na mocy porozumienia zawartego z (...) O. reprezentowaną przez Dyrektora tej I. został zatrudniony w (...) O. na stanowisku Naczelnika (...)w wymiarze pełnego etatu, jako miejsce świadczenia pracy powoda wskazano (...) O..

Powód posiada wykształcenie wyższe, które uzyskał na kierunku (...), a nadto ukończył studia podyplomowe w zakresie informatyki, zarządzania przedsiębiorstwem .

W okresie zatrudnienia od 1994 roku odbył bardzo liczne szkolenia, kursy, przeszkolenia podnoszące jego kwalifikacje zawodowe tak w zakresie informatyki, jak i innych dziedzin znajdujących się w zakresie jego czynności korzystając z bardzo różnorodnych form kształcenia. Do 2015 roku uzyskał blisko 50 zaświadczeń, certyfikatów w związku z ukończeniem i odbyciem różnych form doskonalenia zawodowego, a od marca 2015 roku ponad 70 kursów, w tym 69 w M. V. A. w zakresie dotyczącym tych systemów operacyjnych oraz 6 szkoleń odnoszących się do innych obszarów zadań.

Powód w okresie zatrudnienia był kilkakrotnie oceniany m.in. w 2011 roku, w 2013, w 2015, uzyskiwał pozytywne oceny okresowe, ostatnia ocena okresowa powoda była dokonywana w marcu 2015 roku, powód otrzymał ocenę pozytywną- powyżej oczekiwań. W ocenie tej podkreślono, iż powód doskonale zarządza terminami realizacji kluczowych z punktu widzenia innych stanowisk zadań szczególnie tych, które dotyczą funkcjonowania w Urzędzie systemów i aplikacji informatycznych, wskazano, że mocną stroną powoda jest rzetelność, wyróżnia się na tle innych stanowisk w innych urzędach skarbowych województwa (...) wysokim poziomem wiedzy specjalistycznej z zakresu zarządzania i administrowania zasobami i systemami informatycznymi, wprowadzane przez niego rozwiązania mogą stanowić przykład dla innych, bardzo chętnie korzysta z form doskonalenia zawodowego, e- learning, samokształcenie,

udział w konferencjach i seminariach, które to wyszukuje często z własnej inicjatywy i samodzielnie, szybko i trafnie podejmuje decyzje korzystając z wszelkich możliwych form zaradzenia sytuacji

W okresie całej pracy powód był wielokrotnie wyróżniany w formie nagród pieniężnych i pochwał oraz miał przyznawane dodatki specjalne w podziękowaniu za szczególne zaangażowanie, profesjonalizm i wysokie kompetencje i doskonałą umiejętność organizacji pracy i osiągnięcia w pracy oraz wzorowe wykonywanie obowiązków. W ostatnim okresie zatrudnienia od 2014 roku, tj. w okresie następowania zmian w organizacji administracji skarbowej, w tym także poprzedzającej wprowadzanie KAS powód otrzymał ze wskazaniem na takie przesłanki przyznawania nagród specjalnych nagrody za I kwartał 2014 roku ze szczególnym wskazaniem na zaangażowanie w dostosowanie sieci i systemów informatycznych (...) do zmienionych wymagań jednostek nadrzędnych, za III kwartał ze wskazaniem na zaangażowanie w konsolidację procesów pomocniczych w urzędach i izbach skarbowych w związku z powołaniem przez Dyrektora (...) O. w skład zespołu obszarowego ds informacji prawnie chronionej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz obrony cywilnej oraz nadzorowaniem i osobistym wykonywaniem prac związanych z przygotowaniem (...) do konsolidacji w zakresie informatyki i zarządzania majątkiem, otrzymał też nagrody za II i IV kwartał, a ponadto w grudniu 2014 roku nagrodę specjalną Dyrektora (...) O. w związku z udziałem powoda w konsolidacji systemów pomocniczych. W grudniu 2015 roku powód otrzymał nagrodę za szczególne zaangażowanie w wykonywaniu dodatkowych zadań związanych z wdrożeniem Systemu Obsługi i (...) a w grudniu 2016 roku powodowi przyznano kolejną nagrodę pieniężną za zaangażowanie w wykonywaniu dodatkowych zadań związanych z tworzoną aplikacją. Ponadto w lipcu 2016 roku powód wraz z grupą innych pracowników, w tym znacznej części z podlegającego mu Wydziału otrzymał podziękowania Dyrektora (...) O. za szczególne wyróżnienie w przygotowaniu otwarcia nowej siedziby US w D.. Ponadto w związku z zaangażowaniem powoda w promowanie systemów szkolenia on-line pracownicy (...) O. i podległych (...) byli najliczniejszą grupą pracowników resortu finansów biorącą udział w programie C. U. Wirtualna Akademia Sieciowa tj. edukacyjnym programie skierowanym do pracowników instytucji sektora publicznego, administracji państwowej, za co na ręce Dyrektora (...)w O. firma organizująca szkolenia skierowała specjalne podziękowania.

Wobec powoda nie stosowano żadnych kar porządkowych, nie prowadzono żadnych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych.

Podczas rozmów na temat propozycji zatrudnienia po 31 sierpnia 2017 roku powód otrzymywał wstępne informacje od ówczesnej Dyrektora (...), a także naczelnika informatyki (...), że otrzyma propozycje zatrudnienia w charakterze specjalisty ds. bezpieczeństwa informatycznego.

Wobec nieotrzymania do 31 maja 2017 roku propozycji określającej warunki zatrudnienia, powód wystąpił do Zespołu do Monitorowania realizacji Porozumienia z dnia 1 marca 2017 roku o ponowne rozpoznanie propozycji pracy.

W piśmie wskazał na swoją ostatnią ocenę pracy pozytywną- powyżej oczekiwań, wskazał na liczne realizowane na bieżąco zadania związane ze zmianami organizacyjnymi, reorganizacją jednostek, sposobu wykonywania zadań i podkreślił, że w jego ocenie wszystkie te okoliczności przemawiają za zaproponowaniem mu warunków zatrudnienia po 31 sierpnia 2017 roku.

W odpowiedzi na ten wniosek pozwana wskazała, że przyczyną niezaproponowania powodowi nowych warunków pracy była absencja chorobowa w 2017 roku, która wpłynęła negatywnie na organizację komórek informatycznych oraz znacznie utrudniła nadzór w szczególnie ważnym okresie konsolidacji procesów informatycznych. Wskazano też, że powoda cechuje brak umiejętności skutecznego komunikowania się ze współpracownikami oraz bardzo emocjonalne podejście do większości zagadnień i problemów, które pojawiły się w okresie jego zarządzania wydziałem. Postawa powoda w ocenie przełożonego oraz współpracowników miała wpływać demotywująco i zmniejszać zaangażowanie podległych mu pracowników i doprowadziła do wewnętrznych konfliktów. Wskazano, że był naczelnikiem kreatywnym, ale chaotyczność działań, brak cierpliwości i talentów organizacyjnych powodował, że jego pomysły były wdrażane z trudem.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powodowi przyznano i wypłacono odprawę pieniężną na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 170 ust. 4 ustawy Przepisy Wprowadzające Krajową Administrację Skarbową w wysokości 22.004,88 zł brutto. Wysokość odprawy pieniężnej została naliczona od wynagrodzenia 7.334,96 zł x 3 = 22.004,88 zł. Odprawa wyliczona na zasadach określonych w art.163 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej wyniosłaby w przypadku powoda 44.009,76 zł brutto.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.334,96 złote.

/ dowody – przesłuchania powoda w charakterze strony K – 153-154, akta osobowe powoda i zawarte w nich umowy o pracę, porozumienie z dnia 3 kwietnia 2015 roku, świadectwa pracy K 28 , pisma o przyznaniu nagród, zaświadczenia, certyfikaty, dyplomy ukończonych szkoleń, kursów, studiów, zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda K 23, wyliczenie hipotetyczne odprawy wraz ze wskazaniem wysokości wypłaconej odprawy K 39-40, opinia prawna departamentu prawnego Ministerstwa Finansów K 88-89, pismo powoda i pozwanego do Zespołu do monitorowania realizacji porozumienia K 24-27, podziękowania K 126, 20 /.

### **Sąd zważył, co następuje:**

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

Przede wszystkim podkreślenia wymaga to, że pozwany – (...)w O. nie wskazała w tym postępowaniu żadnych przesłanek, które spowodowały, że powodowi nie zaproponowano do dnia 31 maja 2017 roku warunków płacy i pracy, o których mowa w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Odnosząc się do tej części roszczenia pozwana polemizowała wyłącznie z możliwością zastosowania w niniejszej sprawie oceny takiego zachowania z zasadami współzycia społecznego, na którą to możliwość będącą jednocześnie podstawą dochodzonego odszkodowania wskazywał w pismach procesowych pełnomocnik powoda. Pewne argumenty, które legły u podstaw tej decyzji pozwany wskazywał w piśmie skierowanym do Zespołu do Monitorowania realizacji porozumienia, jednak w ramach tego postępowania nie powtórzył tej argumentacji, a tym bardziej nie przedstawił żadnych dowodów, które pozwoliłyby na przeprowadzenie w tym postępowaniu jakichkolwiek ustaleń w tym zakresie. Jedynie z akt osobowych, gdzie włączona jest ewidencja czasu pracy można dokonać ustaleń o ewentualnej absencji powoda, jednakże brak jest tu z kolei jakichkolwiek danych o ewentualnych skutkach, czy to potencjalnych, czy faktycznie mających miejsce, tej absencji dla funkcjonowania zakładu pracy. Taka postawa procesowa pozwanego ma znaczące znaczenie dla merytorycznej oceny roszczenia powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy.

Zgodnie z art. 63 Kodeksu pracy umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Zgodnie z art. 67 kodeksu pracy, w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dot. wygaśnięcia umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy dot. uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Odnosząc się zatem do samej kwestii zakresu możliwego badania przez Sąd wygaśnięcia stosunku pracy- powoływany przepis daje tu uprawnienia, a ponieważ wygaśnięcie stosunku pracy jest konsekwencją niezłożenia propozycji zatrudnienia po 31 sierpnia 2017 roku, to zakres badania musi dotyczyć przede wszystkim tej decyzji- aczkolwiek w tym wypadku nie jest ona w żaden sposób zwerbalizowana, wyrażonej została w formie braku działania pracodawcy. Ocena, czy nie doszło do naruszenia przepisu art. 63 kp wiązać się zatem może nie z faktem wygaśnięcia stosunku pracy powodowi z mocy prawa, lecz z przejawem woli pracodawcy w postaci niezaproponowania dalszego zatrudnienia.

Przepisem szczególnym, o którym mowa w art. 63 kodeksu pracy jest tu bowiem przepis m.in. 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.) - dalej pwKAS, 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 zastosowanie miały przepisy dotychczasowe, przy czym pracownicy zatrudnieni w izbach administracji skarbowej otrzymywali, nie później niż do dnia 28 lutego 2017 r., pisemną informację o miejscu wykonywania obowiązków służbowych, jeżeli ulegało ono zmianie, a brak informacji w tym terminie jest równoznaczny z powierzeniem wykonywania obowiązków służbowych w dotychczasowym miejscu, z zastrzeżeniem ust. 4. W przypadku powoda taka pisemna informacja nie była przestawiana.

Następnie stosownie do treści art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. pwKAS Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 r, pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględni posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

W ostatnim cytowanym przepisie wskazano kryteria, którymi winny się kierować wskazane tam podmioty przy składaniu propozycji zatrudnienia.

Tu należy dokonać pewnych uwag dotyczących tego, czy przepisy ustawy nie naruszają przepisów Konstytucji RP, a w szczególności- jak w ocenie Sądu należy odczytywać powyższe przepisy z punktu widzenia tego najwyższego aktu prawnego. Należy tu zaznaczyć, że Sądowi orzekającego w tej sprawie znany jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2011 r. sygn. K 26/09 oraz fakt, że rozwiązanie przyjęte w zakresie wygasania stosunków pracy w ramach reform administracji publicznej stosowane było już w innych ustawach.

Natomiast Sąd orzekający w niniejszej sprawie zwraca uwagę, że z punktu widzenia art. 32 ust. 1 w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji, które stanowią, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne to Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy, to konieczne jest w fazie stosowania omawianych przepisów takie ich rozumienie, by wyeliminować pewną ich wadę polegającą na braku dostatecznych, zapisanych w ustawie gwarancji, że decyzja nowego pracodawcy o zaproponowaniu nowych warunków pracy i płacy wybranym pracownikom zlikwidowanej instytucji pozbawiona będzie cech arbitralności.

Przepisy ustawy pwKAS wskazują na bardzo ogólne kryteria wyboru pracowników, którzy otrzymają możliwość kontynuowania zatrudnienia, a jednocześnie nie ma w ustawie przewidzianych żadnych mechanizmów obiektywizacji całego procesu, czy jego kontroli, przesłanki podjęcia decyzji przez pracodawcę nie są w żaden sposób poddane konsultacji z przedstawicielami pracowników, ale też nie są podawane do wiadomości załogi czy poszczególnych zainteresowanych osób. Może to powodować zróżnicowanie poziomu ochrony ciągłości stosunku pracy pracowników likwidowanych instytucji w zależności od arbitralnej i pozbawionej uzasadnienia decyzji pracodawcy. W oczywisty sposób każdy pracodawca, w tym państwowy, ma prawo do doboru pracowników, jednak musi to następować w

sposób transparentny i w zgodzie z przepisami Konstytucji, która między innymi w przepisie art. 24 kreuje obowiązek zapewniania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy.

Arbitralność regulacji jest szczególnie rażąca wtedy, gdy w roli pracodawcy występuje państwo, bowiem częstym motywem podejmowania zatrudnienia w jednostkach państwowych jest stabilizacja zatrudnienia. Natomiast przyjęte w omawianej ustawie rozwiązanie jest dla pracowników likwidowanych instytucji mniej korzystne niż zasady obowiązujące w sektorze prywatnym. Umożliwiają one bowiem przeprowadzanie zwolnień na kształt grupowych bez zobiektywizowanej oceny przydatności poszczególnych pracowników dla urzędu będącego następcą prawnym likwidowanej jednostki i dużą dowolność w wyborze pracowników, którzy otrzymają możliwość kontynuacji zatrudnienia.

Mając na uwadze te wyżej omówione kryteria Sąd uznał, że mechanizm oceny kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy lub służby, przyjęty przez ustawodawcę w art. 165 ust. 7 ustawy z 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948), musi być tak interpretowany i tak odczytywany, by nie prowadził do uznania o nadaniu pracodawcy uprawnienia o całkowicie dowolnym charakterze, które mogłoby pozbawić osoby pozostające dotychczas w stosunku pracy ochrony przed arbitralnym działaniem organu i zapewnić działanie organów państwa wyłącznie na podstawie i w granicach prawa (art 7 Konstytucji RP). Istnienie takich gwarancji jest także konieczne ze względu na potrzebę respektowania zasady zaufania osób pełniących służbę do państwa jako pracodawcy (art. 2 Konstytucji RP).

Chociaż pozwany wprost tego zarzutu nie podnosił, to trzeba też omówić kwestię kognicji Sądu w tego typu sprawach, bowiem w samej ustawie - Przepisy Wprowadzające KAS nie przewidziano możliwości odwołania się do Sądu. Przyjęcie stanowiska sprowadzającego się do wykluczenia kontroli sądowej milczenia Dyrektora (...) polegającego na niezłożeniu pracownikowi żadnej propozycji zatrudnienia, prowadziłoby do oczywistego i jednocześnie niczym nieuzasadnionego pozbawienia obywatela prawa do sądu, a więc prawa gwarantowanego na poziomie Konstytucji RP (art. 45 i art. 175 Konstytucji RP). jak również Konwencji o ochronie prawa człowieka i podstawowych wolności. Taki mechanizm wygaszania stosunków, jaki można byłoby odczytać wprost tylko z przepisów ustawy koliduje z konstytucyjnym prawem do sądu, przewidzianym w art. 45 ust. 1 Konstytucji, taka regulacja uniemożliwiłaby w praktyce pracownikom likwidowanych instytucji dochodzenie ich praw na drodze sądowej poprzez ograniczenie kognicji sądów. Należy zatem odnieść się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, gdzie np. w wyroku z 20 marca 2008 r., w sprawie II PK 216/07, w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2002 r., w sprawie III ZP 14/01 oraz wyroku Sądu Najwyższego z 20 marca 2008 r., sygn. akt II PK 216/09 wskazywano, że niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy nie jest wyłączone spod kontroli sądowej.

Kontrola ta będzie dotyczyć nie tylko stwierdzenia, czy spełnione zostały przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy (a więc czy dana osoba była pracownikiem zlikwidowanej instytucji i czy otrzymała w ustawowym terminie zawiadomienie o wygaśnięciu stosunku pracy albo nowe warunki pracy lub płacy), ale też w świetle opublikowanych dotychczas wyroków i postanowień Sądu Najwyższego należy przyjąć, że możliwa jest materialnoprawną kontrolę mechanizmów wygaśnięcia stosunku pracy w dwóch płaszczyznach: zgodności z zasadami współzycia społecznego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2009 r., sygn. akt II PK 58/09) oraz naruszania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 525/00). Wskazywano w orzecznictwie, że chociaż do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy prawa, to jednak sąd pracy może badać nie tylko, czy stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę przez pracodawcę nie narusza przepisów prawa, ale także w ramach kontroli wygaśnięcia umowy o pracę może badać okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres. Rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy, na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współzycia społecznego.



Należy zatem, wobec podniesionych wyżej kwestii wskazać na potrzebę zachowania przez Sąd rozpoznający sprawę szczególnej wrażliwości na wagę wprowadzonych regulacji na prawa pracownika. Pozbawienie pracownika ochrony, wbrew obowiązującym powszechnie regulacjom prawa pracy, w imię nadrzędnego celu, jakim jest reforma administracji skarbowej, musi być transparentne i możliwe do weryfikacji w przypadku zarzutu naruszenia zasad współzycia społecznego, który tu podniósł powód, zarzutu dyskryminacji, oraz czy poprzez wadliwe zastosowanie tego przepisu polegające na przyjęciu, że nieprzedstawienie pracownikom warunków pracy i płacy na dalszy okres nie doszło do nadużycie prawa i nie pozostaje ono w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji wygaśnięcia umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lipca 2001 roku w sprawie I PKN 525/00, istotne są w takim wypadku ustalone przez Sąd szczególne okoliczności faktyczne nieprzedstawienia (...)propozycji dalszego zatrudnienia w pozwanym Urzędzie.

Na tle tych uwag ogólnych trzeba odnieść się do sytuacji powoda.

Pozwany w tym postępowaniu nie wykazał w żaden sposób, by kierował się wskazanymi wyżej kryteriami, nie wskazał w ogóle, jakimi kryteriami się kierował. Natomiast analiza akt osobowych powoda, zawartych tam dokumentów dotyczących odbytych w okresie zatrudnienia szkoleń, uzyskanych ocen okresowych, analiza jego zeznań, przedstawionych pism o przyznaniu nagród, podziękowań, pochwał, które to na tym etapie jako jedyne obrazują posiadane przez powoda kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy czynią decyzję pozwanego zupełnie nieczytelną i niezrozumiałą. Powód nie tylko nieustannie podnosił kwalifikacje przez cały okres zatrudnienia, a szczególnie intensywnie w ostatnich latach, co uzasadnione jest powszechną komputeryzacją i informatyzacją w każdej dziedzinie życia, nie tylko wielokrotnie awansował, jak wynika z pism o przyznaniu nagród – wykazywał daleko wykraczające poza przeciętne zaangażowanie, inicjatywy, ale też przez cały okres zatrudnienia – jak wynika z akt osobowych nie przejawiał zachowania, które mogło się wiązać z dezaprobatą pracodawcy, nie odnotowano żadnych decyzji dyscyplinujących powoda.

Jak wskazano wyżej- pozwany nie wykazał w tym postępowaniu żadnych przesłanek niezaproponowania powodowi nowych warunków zatrudnienia. Pismo pozwanego skierowane do Zespołu do Monitorowania Porozumienia przedłożył powód. Jednak odnosząc się do treści pisma, jeśli tam zostały przedstawione jedyne argumenty determinujące decyzję ówczesnego Dyrektora (...) to w ocenie Sądu należy uznać, że zostały tu zastosowane kryteria pozaustawowe.

Należy tu wskazać, że przepisy, będące przedmiotem omawiania mają na celu wdrożenie reformy całej administracji skarbowej, której struktura została całkowicie zmieniona. Ich znaczenie i sens musi być zatem odczytywany z punktu widzenia tego celu ustawy, w szczególności zaś zadań KAS uregulowanych w art. 2 ustawy o KAS. Pracownicy i funkcjonariusze tworzą bowiem aparat pomocniczy organów KAS, bez którego nie byłaby możliwa realizacja tych zadań. W ocenie Sądu zatem ewentualna selekcja pracowników musi być dokonana wobec wskazywanych wyżej uwag dotyczących przepisów Konstytucji ściśle z punktu widzenia celów, jakim służy ta ustawa, a kryterium dotychczasowego przebiegu pracy musi być odczytywane z punktu widzenia przydatności pracownika w nowych strukturach, stwierdzenia, gdzie – z punktu widzenia potrzeb nowych struktur, inaczej ukształtowanych zadań, z punktu widzenia tak kwalifikacji, ale i dotychczasowego przebiegu pracy, zdobytego w ten sposób doświadczenia dany pracownik i jego umiejętności może być wykorzystany najlepiej. Pozwany natomiast w żadnym momencie nie wskazał na jakiegokolwiek kwestie związane z reorganizacją struktur, powstawaniem nowych wydziałów, nowych jednostek, likwidacją dotychczasowych, ewentualną likwidacją stanowisk pracy, które to miałyby być przyczyną, dla której w nowo ukształtowanych strukturach nie znalazło się stanowisko, na którym mógłby zostać zatrudniony powód.

W ocenie sądu zawartej w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. poz. 1948, z późn. zm.), dyspozycji, że przedstawiając propozycję zatrudnienia Dyrektor (...) powinien „uwzględniać przebieg dotychczasowej pracy lub służby” nie można odczytywać w ten oto sposób, że jest to kryterium pozwalające na stosowanie przy przedstawianiu propozycji zatrudnienia wyłącznie ocen odnoszących się do subiektywnie ocenianych cech charakterologicznych pracownika, czy wykorzystywaniu powyższych przepisów na eliminowanie pracownika niechcianego w zespole, czy też z innych powodów niewygodnego,

a spełniającego jednocześnie najwyższe merytoryczne wymagania, legitymującego się wysokimi ocenami pracy. Selekcja pracowników - również gdy jest wynikiem zmian ustrojowo- organizacyjnych w ramach danego urzędu - może być dokonywana tylko w trybie przewidzianym przez przepisy ustawowe. Nie może być natomiast przeprowadzana w sposób arbitralny jako element procesu reorganizacji aparatu państwowego, reorganizacja nie może być wykorzystywana jako okazja do wymiany kadry, a kryteria na które wskazał w cytowanym piśmie mogłyby być wyprowadzone, jako wynikające z art. 165 ust. 7 ustawy tylko w przypadku jej bardzo szerokiej interpretacji i prowadziłyby do nadużycia i arbitralności decyzji.

Stanowi to bowiem obejście przepisów dotyczących trwałości zatrudnienia pracowniczego, powoduje ustanie zatrudnienia nie tylko bez podania przyczyny, ale i bez możliwości poznania motywów decyzji pozwanego, bez możliwości poznania przesłanek opowiadających się za niezaproponowaniem nowych warunków pracy, narusza zasadę przejrzystości i jawności reguł określających wymagania związane z rozwiązaniem umów o pracę.

Tu trzeba jednocześnie wskazać, że sformułowane wobec powoda w piśmie pozwanego do Zespołu do Monitorowania Porozumienia oceny w sposób skrajny odbiegają od takich samych ocen zawartych w ocenach okresowych powoda, w tym ostatniej z marca 2015 roku.

Wobec braku jakiegokolwiek merytorycznej obrony tego stanowiska przed Sądem przez pozwanego, subiektywizmu zawartych tam ocen, a jednocześnie wobec rozbieżności tych ocen z dokonywanymi przez poprzedniego przełożonego Sąd uznał, że te ewentualne zastrzeżenia do powoda, jeśli takie były stawiane, w ogóle nie mogą być brane przez Sąd pod uwagę w niniejszym postępowaniu.

Taki sposób podjęcia decyzji, brak jakiegokolwiek uzasadnienia, czy jeśli wziąć pod uwagę argumentację z omawianego pisma pozwanego - oparcie decyzji na kryteriach nieostrych, subiektywnych jest wyrazem arbitralności, braku transparentności działania pozwanego, jako pracodawcy i narusza zasady omawiane na wstępie, jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego i pozostaje ono w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji wygaśnięcia umowy o pracę.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał roszczenie powoda w tym zakresie za zasadne.

Zgodnie z art. 67 kodeksu pracy, w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału regulującego uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownikowi przysługuje zatem w przypadku naruszenia przepisów roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, przy czym powód domagał się zasądzenia odszkodowania, o którym sąd orzekł.

Z uwagi na staż pracy powoda, odszkodowanie zależne od jego stażu pracy u pozwanego i poprzedników prawnych jest równe 3 miesięcznemu wynagrodzeniu liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powód o takie odszkodowanie ostatecznie wnosił nie wskazując precyzyjnie kwoty, a odnosząc to do metody obliczenia świadczenia, zatem zasądzono je na jego rzecz uwzględniając w tym zakresie powództwo w całości.

Odnosnie do roszczenia o zapłatę odprawy Sąd także podzielił stanowisko powoda co do tego, że przysługuje mu odprawa z art. 163 ust. 1-3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o Służbie Celnej, nie natomiast z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Bezspornym jest, że powód otrzymał odprawę pieniężną w wysokości obliczonej wg przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników tj. art. 8 ust. 1 pkt. 3 stanowiącemu, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Kwestia przysługiwania odprawy pieniężnej została uregulowana w przepisie art. 170. 4 ustawy Przepisy wprowadzające Krajową Administrację Skarbową, który stanowi, że 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, tj. ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. z 2016r. Poz. 1799).

W ocenie Sądu przyjęta technika legislacyjna, ujęcie obu tych grup osób zatrudnionych/ pełniących służbę w dotychczasowych jednostkach w jednym przepisie wskazuje jednoznacznie, że ustawodawca dla pracowników i funkcjonariuszy przewidział świadczenie wyliczane w ten sam sposób wskazując wprost na przepisy, które znajdą zastosowanie tj. ustawę uchylaną w art. 159 pkt 3 Przepisów wprowadzających KAS, nie natomiast, jak wywodzi pozwany świadczenie określone w zupełnie innych przepisach, z których dodatkowo powołał jedynie część. Argumentacja prawna pozwanego wskazująca na zakresy stosowanych pojęć, które to miałyby uzasadniać tezę, że do pracowników miałyby znaleźć zastosowanie przepisy, których w art. 170 ust. 4 nie wskazano w ocenie Sądu nie jest trafiona i wskazywałaby na wadliwą technikę legislacyjną. Trzeba tu podkreślić, na co wskazywał pełnomocnik powoda w jednym z pism procesowych, że wyłączając jedną z grup zawodowych zatrudnionych na innej podstawie prawnej z działania tych przepisów tj. urzędników służby cywilnej ustawodawca wprost wskazał w art. 170 ust. 5, przepisy jakiej ustawy i konkretnie w jakim zakresie – rozdział 5 należy stosować. Jeśli istotnie, jak to wskazuje pozwany, w odniesieniu do pracowników służby cywilnej miałyby mieć zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku byłoby niezrozumiałe nieprzywołanie ich i brak odpowiedniego odesłania do stosowania tych przepisów i odrębnego uregulowania sytuacji tej grupy zawodowej.

Sąd podziela tutaj także pogląd wyrażony w opinii prawnej Departamentu Prawnego MF z dnia 26 stycznia 2017 roku przywołanej przez pełnomocnika powoda, a skierowanej do osoby koordynującej zadaniami w Departamencie Reformy Administracji Skarbowej, w której wskazano, iż wszyscy pracownicy i funkcjonariusze, o których mowa w art. 170 ust. 4, których stosunki pracy wygasają i którym nie zostaną zaproponowane nowe warunki lub ich nie przyjmą otrzymają odprawy z art. 163 ust. 4 ustawy o Służbie Celnej na zasadach opisanych w ust. 1-3 tego aktu prawnego. Powyższa opinia w większości nie odnosi się do pracowników, a stanowi omówienie sytuacji funkcjonariuszy Służby Celnej, jednak odniesiono się w niej do całej treści omawianego przepisu art. 170 ust. 4 i w przekonaniu Sądu sformułowane tam stanowisko jest trafne.

Z powyższych przyczyn Sąd uznał, że przewidując odpowiednie stosowanie przepisów ustawodawca nakazał „odpowiednie” zastosowanie do pracowników służby cywilnej przepisów dotyczących funkcjonariuszy Służby Celnej.

Należy zatem wskazać, że zniesienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3 Przepisów wprowadzających KAS, tj. ustawy o Służbie Celnej zostało uregulowane w art. 163 ust. 4 tego ostatniego aktu prawnego, gdzie wskazano, iż w takim przypadku przysługuje odprawa na zasadach w wysokości określonych w ust. 1-3.

Przepisy te z kolei stanowią, iż 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. 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 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.

Odnosnie samej kwoty szczegółowe wyliczenie roszczenia powoda zostało w pozwie wskazane wg następujących obliczeń- wypłacono odprawę w wysokości 18043,88 zł, ograniczenie do 6 śr. wynagrodzeń wynosi 31255,74 zł, stąd roszczenie powoda 13211,86 zł. Kwoty te nie odpowiadają przekazanym przez pozwanego danym dotyczącym tak wypłaconej powodowi odprawy, jak i przysługującej mu ewentualnie kwocie odprawy liczonej wg przepisów

wnioskowanych przez powoda, jak również wskazywanej podstawie do wypłaty odprawy tj. wynagrodzeniu miesięcznemu liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Różnice te wynikają najprawdopodobniej stąd, że roszczenie powoda w pozwie zostało wyliczone od kwoty odprawy wypłaconej powodowi tj. kwoty przysługującej mu po potrąceniu składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, zaliczek na podatek dochodowy tj. tak naprawdę jest kwotą netto. Roszczenie to nie zostało zweryfikowane, pełnomocnik powoda stwierdził, że tej kwoty domaga się w imieniu powoda jako częściowej odprawy na podstawie przepisu art. 163. 1. ustawy o służbie celnej i w oparciu o tę podstawę prawną, kwota ta- jako kwota tzw. brutto jest powodowi co najmniej należna. Sąd wobec tego uwzględnił tak określone roszczenie.

Mając na uwadze omówione kwestie Sąd uwzględnił roszczenie powoda uwzględniając modyfikacje uwzględnione w ostatnim z pism procesowych pełnomocnika powoda.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 §1 kc uznając, że w odniesieniu do odprawy pieniężnej datą wymagalności roszczenia jest dzień rozwiązywania stosunku pracy, zaś odszkodowania data doręczenia odpisu pozwu.

Powództwo oddalono w części dotyczącej odsetek w zakresie żądania przekraczającego powyższe daty i terminy wymagalności.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc.

Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego Sąd uznał, że zachodzą podstawy do zastosowania §15 ust. 3 pkt. 1 i 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.) . W ocenie Sądu niezbędny nakład pracy radcy prawnego, poświęcony czas na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, czynności podjęte w sprawie z uwagi na rodzaj i zawilość sprawy uzasadnia przyznanie opłaty w podwyższonej wysokości tj. podwójnej stawki minimalnej przewidzianej zgodnie ze wskazanymi wyżej przepisami. Sprawa z uwagi na kształtujące się orzecznictwo, nieliczną literaturę odnoszącą się do przedmiotu sprawy jest sprawą o znacznym stopniu skomplikowania i tak sformułowanie żądań pozwu, jak i uzasadnienie, przedstawienie argumentacji prawnej wymagało dużego nakładu pracy. Jednakże z drugiej strony samo postępowanie dowodowe nie było szczególnie obszerne, liczba rozpraw nie była liczna, zatem wniosek o zasądzenie wynagrodzenia na poziomie trzykrotnej stawki minimalnej nie znajduje uzasadnienia.