

Sygn. akt III Pa 22/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2018r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSO Piotr Witkowski</i>
Sędziowie:	<i>SSO Mirosław Kowalewski</i> <i>SSO Danuta Poniatowska (spr.)</i>
Protokolant:	<i>Sylwia Zarzecka Balcer</i>

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2018r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa ***E. W. (1)***

przeciwko (...)

o zapłatę odszkodowania i odprawę

na skutek apelacji pozwanej (...)

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 kwietnia 2018r. sygn. akt IV P 81/17

1. ***oddala apelację;***

2. ***zasądza od pozwanej (...)na rzecz powódki E. W. (1) 1838 (jeden tysiąc osiemset trzydzieści osiem) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję (1350 zł) oraz zwrotu wydatków pełnomocnika.***

Sygn. akt III Pa 22/18

UZASADNIENIE

Powódka E. W. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...)domagała się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz:

a) kwoty 8.297,73 zł tytułem odprawy, o której mowa art. 170 ust. 4 pKAS w zw. z art. 159 pkt 2 pKAS w zw. z art. 163 uSC przysługującej pracownikom, którym wygasły stosunki pracy z dniem 31.08.2017,

b) kwoty 8297,73 zł tytułem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p. i art. 170 ust. 1 pKAS oraz art. 63 k.p. jak również z naruszeniem art. 8 k.p.,

c) kwoty 63,65 zł ustawowych odsetek z tytułu opóźnienia liczonych od kwoty 16595,46 zł za okres od dnia 01.09.2017 r. do dnia 21.09.2017 r., tj. od dnia wymagalności świadczenia do dnia wniesienia pozwu, tj. 21.09.2017 r.,

d) zasądzenie odsetek ustawowych z tytułu opóźnienia od ww. kwot, tj. 16595,46 zł i 63,65 zł do dnia zapłaty

oraz zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych w wysokości potrójnej stawki, o ile nie zostanie przedłożony spis kosztów, a także kosztów opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa w wysokości 17 zł.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż od 16.05.1983 r. wykonywała pracę w Urzędzie (...)w A.. Na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 pKAS jej stosunek pracy wygasł z dniem 31.08.2017 r., ze względu na nie otrzymanie pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Pozwana w piśmie z dnia 31.08.2017 r. poinformowała powódkę o przyznaniu odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wyliczonego 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 pKAS.

Wskazując na liczne orzecznictwo sądowe powódka podniosła, iż sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p.) albo naruszenia prawa (art. 67 k.p.), obejścia prawa lub naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z 28.09.2018 r. wydanym w sprawie IV Np. 18/17 Sąd Rejonowy w Suwałkach, uwzględniając powództwo w całości nakazał pozwanej (...)aby zapłaciła na rzecz powódki E. W. (1) kwotę 16.659,11 zł, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 21.09.2017 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 2.700 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu albo wniósł w tymże terminie sprzeciw.

Pozwana (...)zaskarżyła sprzeciwem w całości nakaz zapłaty i domagała się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki E. W. (1) na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu sprzeciwu pozwana wskazała, iż stosunek pracy powódki wygasł z dniem 31.08.2017 r. ze względu na nie otrzymanie pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. W art. 170 ust. 4 pKAS ustawodawca określił, iż w przypadku o którym mowa w ust. 1, przysługują pracownikom oraz funkcjonariuszom 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 27.08.2009 r. o Służbie Celnej. (Dz. U. z 2016 r., poz. 1799 z późn. zm. zwana „uSC”). Pozwana podniosła, iż z wykładni literalnej treści art. 170 ust. 4 pKAS jednoznacznie wynika, iż użycie przez ustawodawcę w tym przepisie wyrazu „odpowiednio” oznacza, że w stosunku do pracowników służby cywilnej zastosowanie będą miały przepisy ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016r.; poz. 1474), zaś w odniesieniu do funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej przepisy ustawy z dnia 27.08.2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1799, z późn. zm.) za czym również przemawia określenie „albo” jako alternatywa rozłączna (wykluczająca).

Dlatego żądanie przez powódkę kwoty 8297,73 zł tytułem odprawy, o której mowa w art. 170 ust. 4 w zw. z art. 159 pkt 2 pKAS w zw. z art. 163 ustawy z dnia 27.08.2009r. o Służbie Celnej wraz z należnymi odsetkami ustawowymi, z powołaniem się przez powoda na odmienne regulacje prawne dotyczące funkcjonariuszy służby celnej, a nie pracowników, jest bezpodstawne i nie ma oparcia w obowiązujących przepisach prawa.

Pozwana wskazała również, iż czynności wobec powódki, dotyczące niezaproponowania warunków pracy i płacy na dalszy okres, podjęte zostały również w kontekście oceny posiadanych kwalifikacji, przebiegu dotychczasowej pracy i miejsca zamieszkania oraz zasad współżycia społecznego. Zastosowano jednakowe kryteria oceny wobec wszystkich

pracowników Urzędu (...) w A.. Po przeanalizowaniu obowiązków, jakości świadczonej pracy oraz oceny wszystkich pracowników realizujących nałożone na nich zadania E. W. (1) wskazana została przez Naczelnika Urzędu (...) w A. jako pracownik najslabiej realizujący przedmiotowe zadania.

Wyrokiem z 26 kwietnia 2018 roku Sąd Rejonowy w Suwałkach, uwzględnił powództwo w całości i zasądził od pozwanej (...) na rzecz powódki E. W. (1) kwotę 16.659,11 zł, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 21.09.2017 r. do dnia zapłaty, w tym 8.297,73 zł. tytułem odprawy i 8.297,73 zł. tytułem odszkodowania oraz 5.851,57 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o ustalony przez Sąd Rejonowy następujący stan faktyczny:

E. W. (1) pozostawała zatrudniona od 16.05.1983 r. do 31.03.2015 r. w Urzędzie (...) w A., od 1.04.2015 r. do 1.12.2016 r. w (...), miejsce świadczenia pracy Urząd (...) w A. oraz od 2.12.2016 r. do 31.08.2017 r. w (...), miejsce świadczenia pracy Urząd (...) w A., ostatnio na stanowisku (...). Posiada wykształcenie średnie ekonomiczne.

/umowa o pracę k. 1/B akt osobowych, akt mianowania k. 7-B akt osobowych, k. 23/B akt osobowych, k. 42/B akt osobowych, pismo Dyrektora (...) k. 215/B akt osobowych, awans k. 122/B akt osobowych, pismo (...) k. 231/B akt osobowych, świadectwo pracy k. 5/C akt osobowych, odpis świadectwa ukończenia Liceum Ekonomicznego k. 2/A akt osobowych/.

Sąd Rejonowy wskazał, że w okresie zatrudnienia powódka była wielokrotnie poddawana ocenie okresowej uzyskując oceny pozytywne : 31.12.2010 r. z oceną okresową „na poziomie oczekiwań” (średnia punktów – 3,12), 31.12.2012 r. z oceną okresową „na poziomie oczekiwań” (średnia punktów- 2,75), 08.04.2014 r. z oceną okresową „na poziomie oczekiwań” (średnia punktów – 3,12), 30.03.2015 r. z oceną okresową „na poziomie oczekiwań” (średnia punktów – 3,14), 10.03.2017 r. z oceną okresową „na poziomie oczekiwań” (średnia punktów - 3,0).

/ oceny okresowe k. 180/B, 191/B, 199/B, 210/B, 214/B akt osobowych/

E. W. (1) brała udział w szkoleniach zawodowych : w 2000 r. – 1 szkolenie, w 2002 r. – 1 szkolenie, w 2003 r. – 1 szkolenie, w 2006 r. – 1 szkolenie, w 2007 r. – 1 szkolenie, w 2014 r. – 1 szkolenie, w 2016 r. – 1 szkolenie

/ zaświadczenia o ukończeniu szkoleń k. 102/B, k. 159/B, k. 206/B, k. 223a/B – akt osobowych/

W dniu 1 marca 2017 r. weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn.zm.). Zgodnie z art.165 ust.7 ww. ustawy „ 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 uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania". Zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy, jeżeli pracownik pełniący służbę w jednostkach KAS, nie otrzyma do dnia 31 maja 2017 r. propozycji pracy, to jego stosunek wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że w wyniku tej reorganizacji w Urzędzie (...) w A. propozycji pracy w KAS nie otrzymało 6 osób, w tym powódka E. W. (1).

W Urzędzie (...) w A. listę osób przewidzianych do zatrudnienia w nowej strukturze sporządziła Naczelnik (...) w (...) R. T.. Nie posiadała ona wytycznych, w jaki sposób należy dokonać redukcji. Za wyznacznik przyjęła stwierdzenie ministra M. B., że w nowych strukturach KAS będzie pracowało mniej osób. Na liście osób, którym miano zaproponować nowe warunki były osoby, które według Naczelnika (...) będą najbardziej sprawdzały się w nowej strukturze KAS. Osoby, które miały nabyte prawa emerytalne oraz najslabsi pracownicy nie otrzymali propozycji pracy. O tym, że powódka nie otrzymała propozycji zadecydowała negatywna ocena jej pracy, na którą złożyły się: negatywne opinie kierowników referatów - E. K. i J. S., w tym pismo w sprawie negatywnej oceny

pracy powódki. Naczelnik (...)w A. sugerowała się tą oceną. Jako wyznacznik oceny merytorycznej służyły również oceny okresowe, w których kierownik J. S. oceniała pracę powódki w latach 2011-2012 poniżej oczekiwań, później były oceny na poziomie oczekiwań, ostatnia ocena na poziomie „3”. Pracodawca uznał, iż E. W. wykonywała najprostsze czynności w urzędzie, nie zajmowała się merytoryczną stroną rozstrzygnięć oraz posiadała niższą od porównywalnych pracowników z działu obsługi bezpośredniej tj. K. B. i P. A. efektywność pracy. Z powodu negatywnej oceny pracy propozycji nowych warunków pracy w KAS nie otrzymał również pracownik (...) w S. – G. S..

/ zeznania świadków: R. T. k. 120-121, protokół skrócony rozprawy z 16.04.2018 r. k. 183-184, P. A. k. 119, K. B. k. 119-119v, M. K. k. 119v, K. C. k. 119v-120, E. K. - protokół skrócony rozprawy z 16.04.2018 r. k. 182v-183, zeznania powódki E. W. w charakterze strony na rozprawie 5.03.2018 r. - k. 143v-144 oraz na rozprawie 16.04.2018 r. - k. 184, pismo Naczelnika (...)w A. k. 90, pismo E. K. k. 42/

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od 1.01.2016 r. do 31.10.2016 r. pracownicy (...)w A. dokonali następującą liczbę czynności: K. B. – 17.385 (w tym 16.313 wprowadzonych dokumentów) oraz większość obsługi korespondencji wychodzącej ok. 11.000 szt., P. A. - 7.904 (w tym 7.553 wprowadzonych dokumentów), E. W. (1) 15.373 wprowadzonych dokumentów.

W okresie od 1.11.2016 r. do 31.12.2016 r. pracownicy (...)w A. dokonali następującą liczbę czynności: P. A. – 2.397 wprowadzonych dokumentów, E. W. (1) 2.967 wprowadzonych dokumentów

W okresie od 1.01.2017r. do 8.05.2017 r. pracownicy (...)w A. dokonali następującą liczbę czynności: P. A. – 6.219 wprowadzonych dokumentów oraz większość obsługi korespondencji wychodzącej ok. 2.263 szt., E. W. (1) 6.005 wprowadzonych dokumentów.

/ zestawienie k. 39-39v, 153-153v/

Wskazując na podstawę prawną rozstrzygnięcia, Sąd Rejonowy podał:

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

Sąd Rejonowy wskazał, że przepisem szczególnym przewidującym wygaśnięcie stosunku pracy powódki jest art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn.zm.). Zgodnie z art. 165 ust. 7 ww. ustawy, 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 uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania". Natomiast zgodnie z art. 170 ust.1 pkt 1 ww. ustawy, jeżeli pracownik pełniący służbę w jednostkach KAS, nie otrzyma do dnia 31 maja 2017 r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, to jego stosunek pracy wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy przedstawił motywy reformy administracji skarbowej wyrażone w uzasadnieniu projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej i przytoczył kilka fragmentów uzasadnienia ustawy. W ocenie Sadu Rejonowego z

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

Sąd Rejonowy wskazał, że w orzecznictwie sądowym (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach w sprawie III Pa 2/18) podkreśla się, 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 jednak 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.

Sąd Rejonowy, mając na uwadze te kryteria 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).

W tym kontekście Sąd Rejonowy wskazał, iż stanowisko pozwanego pracodawcy, co do kryteriów doboru powódki E. W. (1) do niezaproponowania jej nowych warunków pracy w strukturze KAS, nie poddaje się krytyce. Dowody przeprowadzone w sprawie nie pozwalają na jednoznaczną ocenę, iż powódka była pracownikiem niesamodzielnym,

obowiązki wykonywała nieumiejętnie, nie radziła z najprostszymi czynnościami, a na każdym stanowisku wymagała pilnowania i bieżącego sprawdzania. Nie jest również jednoznaczny zarzut, iż E. W. była w związku z taką oceną pracy wielokrotnie upominana i przez bezpośredniego przełożonego, jak i przez Naczelnika (...).

W tym kontekście Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany pracodawca istotną wagę przykładając do pisma kierownika samodzielnego referatu rachunkowości podatkowej E. K. z 4.02.2015 r., z którego wynika, iż po 10 miesiącach pracy w tym referacie, E. W. (1) nie radzi z obsługą księgową podatku dochodowego od osób fizycznych rozliczanego w formie ryczału ewidencjonowanego. Sprawiają jej trudności podstawowe operacje księgowo, nie potrafi samodzielnie dokonać żadnej analizy, nie dokonuje zwrotów nadpłat. Nie wystarcza samo przypominanie jej o terminowym wykonywaniu wszystkich czynności. Kierownik referatu w piśmie tym informuje, iż ma uzasadnione obawy co do wykonania przez E. W. w sposób właściwy oraz rzetelny rocznego zamknięcia ryczału ewidencjonowanego.

W ocenie Sądu Rejonowego, pismo to nie obrazuje rzeczywistej oceny pracy powódki przez ówczesnego jej kierownika. Jak bowiem zeznała E. K., powódka, gdy przyszła do pracy do referatu rachunkowości podatkowej, nigdy wcześniej nie miała do czynienia z księgowością i należało ją do wszystkiego wdroyć. Musiała nauczyć się obsługiwać systemy komputerowe w referacie i je opanowała. Powódka wstępnie dekretowała dokumentację wpływającą z banków i rozdzielała je na stanowiska. Zajmowała się rozliczaniem ryczału ewidencjonowanego. Świadek średnio była zadowolona z jej pracy. E. K. podała, iż pismo z 4.02.2015 r. to był jej krzyk rozpaczy, w którym prosiła o pomoc w kierowanym przez nią referacie, a nie było skierowane przeciwko powódce. Podkreśliła, iż nie było komu uczyć powódki, bo wszyscy byli zajęci swoją pracą. Ryczały od stycznia 2015 r. wpływały na bieżąco i nie było komu uczyć powódki, jak je wykonywać. Świadek podkreśliła, iż ocena w tym piśmie była zgodna z prawdą, ale niepełna, bo nie podała, że przyczyną opisanej tam sytuacji był brak możliwości wdroyenia powódki do nowych obowiązków. Pracownik do wdroyenia w księgowości potrzebuje 2 miesiące. Wdroyenie pełne to jest rok pracy. Powódce poświęcono za mało czasu, żeby ją wdroyć do pracy w referacie. Przed tym pismem świadek, jak zeznała, bała się, że nie będzie rozliczony ryczał na czas. Gdyby było więcej czasu na przyuczenie, w ocenie w/w, powódka dobrze by pracowała, gdyż świadek nie widziała złej woli w jej postępowaniu.

Powyższa relacja koresponduje z zeznaniem powódki w charakterze strony na rozprawie 16.04.2018 r., z którego wynika, iż pracownicy referatu, z uwagi na własne obowiązki, nie chcieli poświęcać czasu na wdroyenie powódki w nową dla niej materię. Co prawda, z relacji świadka K. C. wynika, iż uczyła powódkę z inną pracownicą czynności w referacie rachunkowości podatkowej, jednak w świetle powyższych depozycji powódki i kierownika w/w referatu, widać, że pomoc ta była niewystarczająca.

Sąd Rejonowy wskazał też na zeznania M. K., które wskazują, iż E. W. (1) po kolejnej reorganizacji została skierowana do referatu podatku dochodowego od osób fizycznych, w którym dokonywała zajęcia wierzitelności do systemu (...) oraz przyjmowała zeznania podatkowe stosownie do pory roku. Czynności polegających na wprowadzaniu wierzitelności było tak dużo, że powódce nie starczało już czasu na żadną inną pracę.

Sąd Rejonowy odniósł się też do zarzutów wobec E. W. dotyczących jej niższej wydajności pracy. W tym zakresie pozwany pracodawca dokonał porównania pracy powódki E. W. do pracowników (...)w A. na analogicznych stanowiskach w (...)tj. K. B. i P. A. (w formie zestawienia liczby czynności). Z zestawienia tego wynika, iż powódka E. W. w okresie od 1.01.2016 r. do 8.05.2016 r. wprowadziła do systemów 24.379 dokumentów, zaś porównywany pracownik (P. A.) 16.520 dokumentów. Zatem zarzut pracodawcy, iż E. W. (1) pracowała mniej wydajnie, jest w ocenie Sądu Rejonowego dowolny.

Sąd Rejonowy relacje świadków P. A. i K. B. (k. 119-120), potwierdzających tezy pozwanego pracodawcy odnośnie słabszej wydajności pracy powódki potraktował z dużą dozą ostrożności. Dane liczbowe przedstawione przez pozwanego przeczą bowiem takim faktom.

Również zarzut wielokrotnego dyscyplinowania i upominania powódki przez przełożonych zawarty w piśmie Naczelnika (...)w A. oraz potwierdzony w zeznaniach Naczelnika R. T. jawi się, w ocenie Sądu Rejonowego, jako przejawskrawiony. Bezpośrednimi świadkami takich czynności dyscyplinujących nie byli przesłuchani w sprawie

pozostali świadkowie, którzy relacjonowali, iż tylko słyszeli, iż takie kroki były wobec powódki podejmowane. Natomiast akta osobowe powódki nie zawierają żadnych dowodów świadczących o tym, aby w okresie ponad 30-letniego zatrudnienia E. W. w pozwanym Urzędzie, była ona karana upomnieniem, naganą, czy też podejmowano wobec niej jakiegokolwiek czynności dyscyplinujące.

W ocenie Sądu Rejonowego, właśnie tak długi okres zatrudnienia powódki w pozwanym Urzędzie przeczy tezom pracodawcy, iż E. W. nie nadaje się do pracy w jednostce skarbowej. Co więcej, w ostatnim okresie przed wygaśnięciem stosunku pracy, powódka otrzymywała nagrody kwartalne .

Odnosząc się do ocen okresowych powódki, Sąd Rejonowy wskazał, iż w ostatnich latach otrzymywała oceny pozytywne – „na poziomie oczekiwań” , ostatnia ocena okresowa ze średnią punktów na poziomie „3”. Ocena ta nie dyskwalifikuje powódki do pracy w pozwanej Izbie. Mija się również z prawdą pozwany pracodawca twierdząc, iż powódka uzyskała najniższą ocenę okresową spośród pracowników (pomijając G. S., któremu również nie przedstawiono nowych warunków pracy w KAS). Analiza złożonych ocen okresowych i akt osobowych pracowników (...) w A. wykazała, iż ocenę okresową „na poziomie oczekiwań” ma wielu pracowników (...)w A., a część z nich ma zbliżoną do powódki średnią arytmetyczną punktacji (np. K. P. i W. M. – „3,14”). Z kolei porównywany z powódką pracownik P. A. ma aktualnie średnią punktację oceny identyczną jak powódka – „3”.

Sąd Rejonowy podniósł, że treść akt osobowych powódki nie pozwala na potwierdzenie zarzutu, iż nie podnosiła ona kwalifikacji. Akta osobowe powódki zawierają bowiem potwierdzenia jej udziału w szkoleniach zawodowych. Jak wynika ponadto z pisma pozwanej, to kierownicy komórek organizacyjnych (...)w A. dokonywali potrzeb szkoleniowych w swojej komórce organizacyjnej i zgłaszali pracowników swojej komórki na szkolenia zewnętrzne. Skoro zatem udział w szkoleniach nie był uzależniony od woli i decyzji powódki, to nie można czynić jej zarzutu, iż nie podnosiła swoich kwalifikacji zawodowych.

Sąd Rejonowy przypomniał też, iż wykształcenie powódki (wykształcenie średnie ekonomiczne) dotychczas nie budziło zastrzeżeń pracodawcy. Skoro jednak zarzuca jej obecnie niedostatki w kwalifikacjach, to należy zwrócić uwagę, iż porównywany z powódką pracownik P. A. posiada wykształcenie średnie - technik elektryk i nie budzi ono żadnych kontrowersji w ocenie przydatności do pracy w strukturach KAS na stanowisku urzędniczym.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca przy podjęciu decyzji o niezaproponowaniu powódce dalszego zatrudnienia kierował się arbitralnością, a formułowane wobec powódki zarzuty dotyczące przebiegu jej zatrudnienia są nieprzejrzyste, a wręcz nieprawdziwe. Wszystko to sprawia, iż całokształt oceny sprowadza się do wniosku, iż nie wiadomo jakimi rzeczywistymi motywami kierował się pracodawca, odmawiając powódce dalszego zatrudnienia w KAS, pomimo spełniania przez nią kryteriów ustawowych określonych w art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS. Raczej pracodawca zamierzył pozbycie się niechcianego pracownika niejako „przy okazji” reformy administracji skarbowej. Takie zachowanie pracodawcy stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo sądowe, w tym Sądu Najwyższego, dopuszczające materialną kontrolę mechanizmów wygaśnięcia stosunków pracy na płaszczyźnie zgodności z zasadami współżycia społecznego. W świetle tego orzecznictwa pracodawca ma prawo „doprowadzenia” do wygaśnięcia stosunków pracy pracowników, jednak nie można tego prawa utożsamiać z przyzwoleniem na arbitralne traktowanie pracowników i nieuzasadnione „pozbywanie się” ich przy użyciu instrumentów, jakie stworzył ustawodawca w celu zreorganizowania urzędu. Dopuszczalność badania przyczyn nieprzedstawienia nowych warunków pracy i płacy została przyjęta w wyroku z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00. Sąd pracy musi mieć możliwość zbadania, na przykład, czy niezaproponowanie niektórym z pracowników warunków zatrudnienia na przyszłość nie ma charakteru dyskryminacyjnego (art. 11³ KP oraz art. 18^{3a} i 18^{3b} KP), ponieważ jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu - także dyskryminujący pracownika wybór go do niezaproponowania mu warunków zatrudnienia na dalszy okres - jest niedopuszczalna.

Do oceny zachowania (zaniechania) pozwanego pracodawcy należy wykorzystać konstrukcję nadużycia prawa (art. 8 KP). Sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 11³ KP oraz art. 18^{3a} i 18^{3b} KP) albo naruszenia prawa (art. 67 KP), obejścia prawa lub naruszenia zasad współzycia społecznego (art. 8 KP). Klauzule generalne zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa stosuje się w sytuacji, gdy podmiot uprawniony korzysta z przysługującego mu prawa podmiotowego w sposób niemożliwy do zaakceptowania, naruszający powszechnie podzielane poczucie sprawiedliwości i przyzwoitości (wyrok SN z 24.09.2009 r. sygn. akt II PK 58/09)

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany w toku postępowania nie wykazał w żaden sposób, jakimi obiektywnymi kryteriami doboru się kierował. Podawane przez niego argumenty dot. oceny pracy powódki Sąd Rejonowy zakwestionował. Natomiast analiza akt osobowych powódki, zawartych tam dokumentów dotyczących odbytych w okresie zatrudnienia szkoleń, uzyskanych ocen okresowych, awansów zawodowych, analiza zeznań powódki i świadków, przebieg jej dotychczasowej pracy czynią decyzję pozwanego zupełnie nieczytelną i niezrozumiałą. Ponadto powódka – jak wynika z akt osobowych, nie przejawiała zachowania, które mogło się wiązać z dezaprobatą pracodawcy, nie odnotowano żadnych decyzji ją dyscyplinujących. Takie zachowanie pracodawcy jest zatem niezgodne z zasadami współzycia społecznego i pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji wygaśnięcia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy odniósł się też do zarzutu powódki, iż pozwany pracodawca pomimo doprowadzenia do wygaśnięcia jej stosunku pracy w strukturze KAS, prowadzi nabory na stanowiska m.in. w Urzędzie(...)w A.. Jednoznacznie tę kwestię wyjaśniła przesłuchana w sprawie b. Naczelnik (...) w A. R. E. T., która podała, iż ogłoszenia o naborach były konieczne wobec odejścia z (...) w A. trzech pracowników po 31.08.2017 r. z ich inicjatywy. Odejść tych Naczelnik (...) nie spodziewała się. Dlatego też, w ocenie Sądu Rejonowego, zarzut powódki o celowym nieproponowaniu jej warunków pracy celem eliminacji pracowników z wyższym wynagrodzeniem na rzecz prowadzonej polityki kadrowej prowadzącej do zatrudnienia nowych pracowników, stosunkowo z najniższymi wynagrodzeniami, nie jest uzasadniony. Ponadto nowe oferty pracy określają wynagrodzenie zasadnicze na poziomie nie mniejszym niż 3016,88 zł. a zatem wyższym niż powódki.

Sąd Rejonowy wskazał, że 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. Odpowiednie stosowanie art. 56 k.p., który przewiduje odszkodowanie w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, do sytuacji pracowników w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa, umożliwiło uwzględnienie roszczeń powódki o odszkodowanie w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy.

Z uwagi na staż pracy powódki, odszkodowanie zależne od jej zakładowego stażu pracy jest równe 3 miesięcznemu wynagrodzeniu liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powódka wносиła o zasądzenie z tego tytułu kwoty 8.297,73 zł., a w świetle wyliczeń pracodawcy, kwota ta została wskazana w prawidłowej wysokości .

Sąd Rejonowy podzielił również stanowisko powódki odnośnie roszczenia o zapłatę odprawy - przysługuje jej odprawa z art. 163 ust. 1-3 ustawy z dnia 27.08.2009 r. o Służbie Celnej, a nie z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Bezspornym jest, że powódka otrzymała 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, który stanowi, 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, tj. w kwocie 8.297,73 zł. netto.

Kwestia przysługiwania odprawy pieniężnej została uregulowana w przepisie art. 170 ust. 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 Rejonowego, 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. Argumentacja prawna pozwanego wskazująca na zakresy stosowanych pojęć, które to miałyby uzasadniać tezę, że do pracowników znajdują zastosowanie przepisy, których w art. 170 ust. 4 nie wskazano, w ocenie Sądu nie jest trafiona i wskazywałaby na wadliwą technikę legislacyjną. 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 (do których zalicza się powódka) 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 Rejonowy powołał się także na pogląd wyrażony w opinii prawnej Departamentu Prawnego MF z 26 stycznia 2017 roku, złożonej przez pełnomocnika powódki, a skierowanej do osoby koordynującej zadaniami w Departamencie Reformy Administracji Skarbowej. W opinii tej 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 Rejonowego, sformułowane tam stanowisko jest trafne.

Sąd Rejonowy uznał, że przewidując odpowiednie stosowanie przepisów ustawodawca nakazał „odpowiednie” zastosowanie do pracowników służby cywilnej przepisów dotyczących funkcjonariuszy Służby Celnej i wskazał, 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 wysokości odprawy dochodzonej pozwem tj. 8.297,73 zł. netto, rachunkowo nie budziło ono wątpliwości pozwanej, co wynika z wyliczenia przedstawionego przez pozwanego pracodawcę, jak również z zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia za pracę liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Sąd Rejonowy uwzględnił żądanie pozwu w całości, przy czym podstawę prawną zasądzenia odszkodowania stanowiły przepisy art. 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r.- Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn.zm.) w zw. z art. 63 k.p. w z. z art. 8 k.p. Podstawę prawną zasądzenia odprawy stanowiły przepisy art. 170 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada

2016 r.- Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn.zm.) w zw. z art. 159 pkt 3 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r.- Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn.zm.) w zw. z art. 163 pkt 1-3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1799).

O odsetkach skapitalizowanych oraz ustawowych za opóźnienie Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. i art. 482 § 1 k.c., uznając, że kwota skapitalizowanych odsetek od dochodzonego roszczenia tj. 63,65 zł. została wyliczona prawidłowo.

Łącznie Sąd Rejonowy zasądził kwotę 16.659,11 zł. (tj. 8.297,73 zł. + 8.297,73 zł. + 63,73 zł.) z dalszymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie począwszy od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty - pkt I sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy 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 rejonowego, niezbędny nakład pracy radcy prawnego, w tym udział w czterech rozprawach, sporządzenie 3 obszernych pism procesowych i zawilość sprawy uzasadnia przyznanie opłaty w podwyższonej wysokości tj. podwójnej stawki minimalnej przewidzianej zgodnie ze wskazanymi wyżej przepisami (tj. kwoty 5.400 zł.). Ponadto przyznano powódce od strony pozwanej zwrot wydatków profesjonalnego pełnomocnika w wysokości 451,57 zł. uznając za uzasadniony spis kosztów złożony na rozprawie w dniu 16.04.2018 r. Kwota ta nie została podwyższona o podatek VAT, który w ocenie Sądu, nie powinien być doliczany do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

Łącznie z tytułu zwrotu kosztów procesu Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej (...)w B. na rzecz powódki E. W. (1) kwotę 5.851,57 zł. – pkt II sentencji wyroku.

Rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (pkt III sentencji wyroku) został nadany na podstawie art. 477² §1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wywiódła pozwana (...). Zaskarżyła wyrok w całości zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego art. 233 § 1, art. 231 kodeksu postępowania cywilnego (k.p.c.), mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie, poprzez dowolną oraz tym samym wadliwą i błędną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, w tym również poprzez pominięcie części dowodów oraz ustaleń faktycznych zgromadzonych w postępowaniu, polegającą na bezzasadnym przyjęciu przez Sąd Rejonowy w Suwałkach (Sąd pierwszej instancji), iż pozwana podejmując decyzję o niezaproponowaniu powódce E. W. (1) dalszego zatrudnienia kierowała się arbitralnością i zamierzała pozbyć się niechcianego pracownika niejako „przy okazji” reformy administracji skarbowej oraz, że nie wykazała obiektywnych kryteriów, którymi się kierowała co, w ocenie Sądu stanowi nadużycie prawa oraz niezgodne jest z zasadami współżycia społecznego i pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji wygaśnięcia umowy o pracę,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 8, art. 63, art. 67 w zw. z art. 56 Kodeksu pracy (k.p.) w zw. z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16.11.2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) poprzez ich niewłaściwe zastosowanie w błędnie ustalonym i ocenionym stanie faktycznym sprawy polegające na bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd pierwszej instancji, iż przy wygaśnięciu stosunku pracy powódki doszło do nadużycia prawa

oraz naruszenia zasad współżycia społecznego przez pozwaną i w konsekwencji nieuprawnione przyznanie powódce przez Sąd Rejonowy odszkodowania w wysokości netto 8.297,73 zł wraz z odsetkami ustawowymi,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 170 ust. 4 w zw. z art. 159 pkt 3 ustawy z dnia 16.11.2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o KAS w zw. z art. 163 ust. 1-4 ustawy z dnia 27.08.2009r. o Służbie Celnej poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w błędnie ustalonym i ocenionym stanie faktycznym sprawy oraz w

konsekwencji bezzasadne przyznanie powódce przez Sąd pierwszej instancji odprawy w wysokości netto 8.297,73 zł wraz z odsetkami ustawowymi, w oparciu o przepisy ustawy z dnia 27.08.2009r. o Służbie Celnej, wyliczonej w wysokości sześciomiesięcznego uposażenia, tj. ten sam sposób jak dla funkcjonariuszy Służby Celnej, pomimo iż powódka była pracownikiem (...) (z miejscem świadczenia pracy w Urzędzie (...) w A.), którego stosunek pracy reguluje ustawa z dnia 21.11.2008r. o Służbie Cywilnej,

4. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 170 ust. 4 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KAS w zw. z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21.11.2008r. o Służbie Cywilnej, art. 8 ust. 1 pkt 3, ust. 3 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz. U. Z 2016r., poz. 1474 ze zm.) poprzez ich niezastosowanie oraz nieuwzględnienie przez Sąd pierwszej instancji, iż pozwany w związku z ustaniem zatrudnienia wypłacił powódce odprawę pieniężną w maksymalnej kwocie 10.118,73 zł, stanowiącej wysokość 3 miesięcznego wynagrodzenia z uwzględnieniem okresu zatrudnienia powódki, który wynosił powyżej 8 lat., z uwzględnieniem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Wskazując na powyższe skarżąca wносиła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,
- orzeczenie o obowiązku zwrotu przez powódkę świadczenia spełnionego przez pozwaną na podstawie rygoru natychmiastowej wykonalności, tj. zwrotu kwoty 3.372,91 zł.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji nie nosi cech dowolności.

W pierwszej kolejności rozważeniu podlegały zarzuty błędnych ustaleń faktycznych, albowiem jedynie w poprawnie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena prawidłowości zastosowanych przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia tego przepisu wymaga wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. W opinii Sądu Okręgowego ocena materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie pozostaje w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania ani zasadami doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a Sąd Okręgowy ustalenia te podziela i czyni własnymi.

Pozwana w apelacji stwierdziła, iż o ile Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, iż ustawodawca wprowadzając reformę administracji skarbowej kierował się dążeniem do zapewnienia większej sprawności działania władzy publicznej oraz zwiększeniem skuteczności reformowanych podmiotów, o tyle ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci pism urzędowych, zeznań świadków, korespondencji stron, dokumentacji akt osobowych oraz przesłuchań stron, jest dowolna. Zdaniem skarżącego, nie można zgodzić się z twierdzeniem Sądu Rejonowego, iż nie wiadomo jakimi rzeczywistymi motywami kierował się pracodawca odmawiając powódce dalszego zatrudnienia w KAS, pomimo spełniania przez nią kryteriów ustawowych określonych w art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS.

Ten zarzut apelacji nie zasługuje na aprobatę Sądu drugiej instancji. Przede wszystkim dokonując oceny materiału dowodowego w postaci zeznań świadków, należy mieć na uwadze, że są to osoby, które dokonywały kwalifikacji

pracowników do nieprzedstawienia im propozycji dalszego zatrudnienia (R. T.), bądź byli współpracownikami powódki, którzy pozostali w zatrudnieniu, a ich przydatność do dalszej pracy podlegała ocenie przez pracodawcę (np. P. A., którego ocena okresowa była taka, jak powódki, a mimo to otrzymał propozycję dalszej pracy). Pozostali świadkowie to pracownicy Urzędu (...) w A., związani podległością służbową z pozwanym pracodawcą. To stwierdzenie powoduje, że ocena ich zeznań musi być dokonana z dużą ostrożnością i Sąd Rejonowy sprostował temu. Ustalając stan faktyczny oparł się przede wszystkim na dokumentach: aktach osobowych powódki, ocenach okresowych pracowników, zestawieniach ilości wprowadzonych przez pracowników działu dokumentów. Ocena tych dowodów została przeprowadzona przez Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy, nie odbiegający od zasad doświadczenia życiowego.

Należy zauważyć, że podobną do powódki ocenę okresową otrzymało ostatnio kilku pracowników i pozwana w przekonujący sposób nie wyjaśniła dlaczego to powódka nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia. Na dzień 31 maja 2017 r., w wyniku reorganizacji w Urzędzie (...) w A., gdzie pracowało 48 osób, propozycji pracy w KAS nie otrzymało 6 osób, w tym powódka E. W. (1). Propozycji pracy nie otrzymały osoby, które posiadały uprawnienia emerytalne (3 osoby), czwarta osoba, która miała ustalone prawo do emerytury i dwóch pracowników najniżej ocenionych, tj. powódka E. W. (1) i G.

S.. Przy czym pozwana nie zauważa, że pomiędzy E. W. (1) a G. S. istnieje znaczna różnica w ocenie ich pracy. Zgodnie z pismem Naczelnik (...) w A. z 11.04.2017 roku skierowanym do (...), G. S. miał dwa postępowania dyscyplinarne, pozbawiany był nagród, spożywał alkohol w miejscu pracy. Jego ogólna ocena okresowa była pozytywna, ale w zakresie ocen cząstkowych poniżej oczekiwań. Natomiast E. W. (1) nie była karana dyscyplinarnie, ani upominana na piśmie, czy pozbawiana nagród, a w ostatniej ocenie bezpośredniego przełożonego jej praca była na poziomie oczekiwań.

Ocena powódki powinna być dokonana również w kontekście obciążenia pracą pracowników Urzędu (...) w A.. Zwłaszcza zeznania świadka E. K. wskazują na nadmierne obciążenie pracą w referacie rachunkowości podatkowej w okresie, gdy pracowała tam powódka i związany z tym stres, a także brak możliwości odpowiedniego wdrożenia powódki do zupełnie nowych obowiązków. Nie budzi wątpliwości, że współpracownicy udzielali powódce niezbędnych wskazówek na nowym stanowisku pracy (wynika to niewątpliwie z ich zeznań), ze względu jednak na zupełnie odmienny zakres zadań, nie były one wystarczające. Skarżący podnosi w apelacji, że Sąd Rejonowy podważając rzeczywisty obraz zawarty w piśmie z 4.02.2015 r., z powołaniem się na zeznania E. K. złożone na rozprawie, pomija całkowicie przy ocenie ich wiarygodności okoliczność, iż E. K. w kwietniu 2017 r. została przeniesiona decyzją Naczelnika (...) ze stanowiska kierownika (...) na stanowisko (...), od której to decyzji nie odwołała się. Tym samym skarżący podważa wiarygodność zeznań E. K., jako osoby która została pozbawiona przez Naczelnika (...) stanowiska. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy, ustalając oraz oceniając stan faktyczny sprawy, w sposób prawidłowy odniósł się do tych dowodów. Nie budzi wątpliwości, że świadek E. K. nadal jest pracownikiem Urzędu (...) w A., podległym Naczelnik R. T.. Brak odwołania E. K. od decyzji o pozbawieniu jej funkcji kierownika (...) świadczy, zdaniem Sądu Okręgowego, o racjonalnym podejściu do tej decyzji i nie przekreśla wiarygodności jej zeznań w sprawie.

Apelujący podnosił, że nieuprawnionym jest twierdzenie Sądu Rejonowego, jakoby zachowanie pracodawcy stanowiło nadużycie prawa i było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Według skarżącego, pracodawca nie proponując powódce E. W. (1) dalszego zatrudnienia nie kierował się arbitralnością i nie zamierzał do pozbycia się niechcianego pracownika „przy okazji” reformy administracji skarbowej. Pozwana nie naruszyła również zasad współżycia społecznego, tym bardziej, iż powódka, jak również Sąd pierwszej instancji nie wymienił, które zasady współżycia społecznego zostały rzekomo naruszone.

Odnosząc się do tych zarzutów, Sąd drugiej instancji zauważa, iż wprawdzie Sąd Rejonowy wprost tego nie wyartykułował, ale z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż powódka legitymuje się prawie 35 letnim, nieprzerwanym stażem pracy w administracji (...). Ponadto zbliża się do wieku emerytalnego (urodzona (...)) i wprawdzie nie podlegała z tego tytułu jeszcze ochronie przewidzianej w kodeksie pracy, ale odnalezienie się takiej osoby na otwartym rynku pracy, po przepracowaniu całego zawodowego życia u jednego pracodawcy, jest szczególnie utrudnione. Usunięcie takiego pracownika, bez jego zawinionego działania w postaci choćby przewinień

dyscyplinarnych, czy negatywnej oceny okresowej, jest w ocenie Sądu Okręgowego niezgodne z zasadami współzycia społecznego.

Przy czym należy zauważyć, że norma zawarta w art. 8 kodeksu pracy ma charakter klauzuli generalnej, ukształtowanej w sposób przedmiotowy (a nie podmiotowy). W rezultacie, jej zastosowanie nie zmienia kształtu praw podmiotowych wynikających z przepisów prawa, pozwala jedynie w indywidualnych sprawach na odstępianie od uniwersalnego wzorca. Przepis art. 8 k.p. upoważnia zatem sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 kodeksu cywilnego) pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 22.06.2016 r. III BP 9/15 oraz z 10.01.2017 r. III PK 37/16). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania odwoławczego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia, a w niniejszej sprawie nie ma to miejsca.

Przy prawidłowo, w ocenie Sądu Okręgowego, ustalonym stanie faktycznym, nie jest uzasadniony też zarzut naruszenia prawa materialnego, podnoszony przez apelującą. Sąd Rejonowy nie dokonał błędnego ustalenia oraz błędnej oceny materiału dowodowego i w konsekwencji stanu faktycznego sprawy, polegającej na przyjęciu, iż przy niezaproponowaniu zatrudnienia powódce i wygaśnięciu stosunku pracy powódki doszło do nadużycia prawa oraz naruszenia zasad współzycia, co skutkowało naruszeniem przepisów prawa materialnego, tj. art. 8, art. 63, art. 67 w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16.11.2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Sąd Rejonowy właściwie zastosował wskazane przepisy prawa materialnego w prawidłowo ustalonym i ocenionym stanie faktycznym. Tym samym w związku z właściwym zastosowaniem tych przepisów, Sąd pierwszej instancji zasadnie przyznał powódce odszkodowanie równe 3 miesięcznemu wynagrodzeniu liczonemu, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 8.297,73 zł wraz z odsetkami ustawowymi.

Apelująca wskazuje także na naruszenie przez Sąd pierwszej instancji w skarżonym wyroku przepisów prawa materialnego art. 170 ust. 4 w zw. z art. 159 pkt 3 ustawy z dnia 16.11.2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o KAS w zw. z art. 163 ust. 1-4 ustawy z dnia 27.08.2009 r. o Służbie Celnej poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w błędnie ustalonym i ocenionym stanie faktycznym sprawy oraz w konsekwencji bezzasadne przyznanie powódce przez Sąd pierwszej instancji odprawy w wysokości 8.297,73 zł wraz z odsetkami ustawowymi w oparciu o przepisy ustawy z dnia 27.08.2009 r. o Służbie Celnej, wyliczonej w wysokości sześciomiesięcznego uposażenia, tj. w ten sam sposób jak dla funkcjonariuszy Służby Celnej.

Sąd Okręgowy podnosi, że powódka była pracownikiem (...) (z miejscem świadczenia pracy w Urzędzie (...) w A.), którego stosunek pracy reguluje ustawa z dnia 21.11.2008 r. o Służbie Cywilnej. Oceniając zasadność roszczenia powódki o wypłatę sześciomiesięcznej odprawy, Sąd Rejonowy właściwie zinterpretował przepisy, zakładając racjonalność ustawodawcy.

Kwestia przysługiwania odprawy pieniężnej została uregulowana w przepisie art. 170 ust. 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). 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 skarżący, świadczenie określone w zupełnie innych przepisach. Argumentacja prawna apelującego, wskazująca na zakresy stosowanych pojęć, które to miałyby uzasadniać tezę, że do pracowników znajdują zastosowanie przepisy, których w art. 170 ust. 4 nie wskazano, w ocenie Sądu drugiej instancji, nie jest trafiona

i wskazywałyby na wadliwą technikę legislacyjną. 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, należy stosować. Jeśli w odniesieniu do pracowników służby cywilnej miałyby mieć zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.), byłoby niezrozumiałe nieprzywołanie ich i brak odpowiedniego odesłania do stosowania tych przepisów i odrębnego uregulowania sytuacji tej grupy zawodowej.

W ocenie Sądu Okręgowego, rozumienie tej regulacji należy powiązać z innymi przepisami ustawy z dnia 16.11.2016 r. pwKAS. Istotne znaczenie ma tu choćby art.165 ust. 7 stanowiący, że 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 uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. W tym przepisie wyodrębnia się tylko dwie grupy: pracowników i funkcjonariuszy i nie przewiduje się odmiennych regulacji dotyczących dalszej współpracy lub wygaszania stosunków pracy i służby w zależności od tego, gdzie dotychczas dana osoba była zatrudniona.

Powoływanie się przez skarżącego na ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odnośnie wysokości należnej odprawy, jest chybione także dlatego, że pomija fakt, że odprawa z tej ustawy przysługuje pracownikom w przypadku zwolnień grupowych, o których mowa w art. 8 tej ustawy. Aby jednak można było mówić o zwolnieniach grupowych i zastosowaniu do nich przepisów tej ustawy, pracodawca musi wypełnić stosowne przesłanki wskazane w art. 2 ustawy, tj. jest on zobowiązany do przeprowadzenia konsultacji z działającymi u niego związkami zawodowymi, zawrzeć porozumienie z pracownikiem, bądź wypowiedzieć mu umowę o pracę, poinformować o zwolnieniach grupowych powiatowy urząd pracy. Apelująca w żaden sposób nie wykazała, aby wypełniła wymagane przy zwolnieniach procedury. Nie ma w tym przypadku zastosowania także przepis o zwolnieniach indywidualnych, regulowanych w tej ustawie w art. 10, gdyż wygaśnięcie stosunku pracy bądź stosunku służbowego niewątpliwie nie dotyczyło tylko powódki, ale szeregu innych osób. Dodatkowo z art. 9 tej ustawy wynika obowiązek zatrudnienia zwolnionego pracownika w razie ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej. W Urzędzie (...) w A. po 31.08.2017 roku prowadzono nabór pracowników w tej samej grupie zawodowej, nie wzięto jednak pod uwagę możliwości ponownego zatrudnienia powódki, zgodnie ze wskazanym przepisem.

W ocenie Sądu drugiej instancji, przewidując odpowiednie stosowanie przepisów, ustawodawca nakazał „odpowiednie” zastosowanie do pracowników służby cywilnej przepisów dotyczących funkcjonariuszy Służby Celnej i wskazał, 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. Tak więc Sąd Rejonowy prawidłowo zinterpretował wskazane przepisy i zasądził na rzecz powódki brakującą część odprawy.

Taka interpretacja przepisów jest też zgodna z powołaną przez Sąd Rejonowy opinią prawną radcy prawnego Departamentu Prawnego Ministerstwa Finansów zawartą w piśmie z 26 stycznia 2017 r., z której wynika, iż wszyscy pracownicy i funkcjonariusze, o których mowa w art. 170 ust. 4, których stosunki pracy wygasają i którym nie zostaną zaproponowane nowe warunki zatrudnienia 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. Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że powódce przysługuje odprawa z art. 163 ust. 1-3 ustawy z dnia 27.08.2009 r. o Służbie Celnej, a nie z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Apelująca podniosła też, iż nieuprawnionym było zasądzenie przez Sąd Rejonowy na rzecz powódki kwoty 5.851,57 zł tytułem kosztów procesu, w tym 5.400,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w oparciu o § 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 ze zm.). Również ten zarzut, w ocenie Sądu drugiej instancji, nie jest zasadny. Bez wątpienia sprawa wymagała zwiększonego nakładu pracy, z uwagi zwłaszcza na to, iż wymagała oceny regulacji nowego aktu prawnego w zakresie nie rozstrzyganym dotychczas przez sądy powszechne i Sąd Najwyższy. Okoliczność ta przemawia za prawidłowym uznaniem przez Sąd Rejonowy szczególnej zawichości sprawy.

Kierując się powyższymi ustaleniami i rozważaniami, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuty apelacyjne powoda nie zdołały podważyć prawidłowości dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych i przyjętej przez ten Sąd oceny zasadności powództwa. Z tych wszystkich przyczyn Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

Ponadto odpowiednio do wyniku sporu w tej instancji, zasądzono od pozwanej na rzecz powódki koszty postępowania apelacyjnego na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 10 ust.1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz.1804 ze zm.), nie znajdując uzasadnionych podstaw do podwyższenia należnej opłaty.