

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 grudnia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej I. (...)w Ł. na rzecz powódki J. M. kwoty szczegółowo wymienione w pkt I wyroku wraz z ustawowymi odsetkami od określonych terminów wymagalności do dnia zapłaty tytułem dodatku wyrównawczego za miesiąc maj - wrzesień 2017 roku, tytułem wyrównania odprawy emerytalnej oraz tytułem wyrównania nagrody jubileuszowej (pkt. I podpkt 1- 7 wyroku), oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków zatrudnienia oraz odsetki ustawowe za opóźnienie od odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej za okres od 26 września 2017 roku do 30 września 2017 roku (pkt II), umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt III); zasądził od powódki na rzecz I.(...)w Ł. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego od oddalonego powództwa (pkt IV), obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarb Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.069 złotych tytułem kosztów sądowych, której obowiązku nie miała ponieść powódka J. M. (pkt V) oraz nadał wyrokowi w punkcie I (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.082 złote (pkt VI).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka J. M. od 8 lutego 1993 roku zatrudniona została przez Urząd Skarbowy Ł. na podstawie umowy o pracę na stanowisku starszego komisarza. Z dniem 1 stycznia 1995 roku powódka została powołana na stanowisko Kierownika Referatu Podatków Pośrednich. Z dniem 1 grudnia 2007 roku powódka została powołana na stanowisko Kierownika Referatu Orzecznictwa Podatków Pośrednich. Z dniem 1 grudnia 2010 roku powódka została mianowana urzędnikiem służby cywilnej. Na mocy porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy w związku z reorganizacją Urzędu Skarbowego Ł. powódce od dnia 1 stycznia 2011 roku powierzono stanowisko starszego komisarza skarbowego. Powódce na okres od 1 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku powierzono stanowisko p.o. Kierownika III D. (...) Bezpośredniej. Z dniem 1 lutego 2013 roku powódka została powołana na stanowisko Kierownika III D. (...) Bezpośredniej- zaliczanej do stanowiska koordynującego w służbie cywilnej. Powódka od dnia 1 kwietnia 2015 roku stała się pracownikiem Izby Skarbowej w Ł. i powierzono powódce stanowisko kierownika działu w Czwartym D. (...) Bezpośredniej Urzędu Skarbowego Ł..

Oświadczeniem woli z dnia 21 lipca 2016 roku pozwany na podstawie art. 62 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej z dniem 18 lipca 2016 roku przeniósł powódkę na stanowisko starszego komisarza skarbowego w Trzecim D. (...) Bezpośredniej w Urzędzie Skarbowym Ł., wskazując jako przyczynę przeniesienia, zmianę struktury organizacyjnej pozwanego. Jednocześnie powódka, na podstawie art. 62 ust 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej przez okres 3 miesięcy następujących po miesiącu, w którym urzędnik został przeniesiony na nowe stanowisko zachowała prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Od dnia 1 listopada 2016 roku powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.185,53 złotych, dodatek za wysługę lat, dodatek służby cywilnej. Jednocześnie przez okres trwania ochrony stosunku pracy pracownika, któremu brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego powódka miała otrzymywać wyrównanie do dotychczasowego miesięcznego wynagrodzenia. Po upływie tego okresu obowiązek wyrównania wynagrodzenia miał ustać. Powódka nie odmówiła wykonania decyzji z dnia 21 lipca 2016 roku o przeniesieniu. Pozwany począwszy od 1 listopada 2016 roku do 15 maja 2017 roku wypłacał powódce dodatek wyrównawczy.

Pismem z dnia 28 kwietnia 2017 roku (doręczonym powódce w dniu 9 maja 2017 roku), na podstawie art. 165 ust 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę o(...) (Dz.U z 2016 poz.1948 z późn.zm) powódce złożona została propozycja określająca warunki zatrudnienia w(...)w Ł. na podstawie mianowania na stanowisku starszego eksperta skarbowego zaliczanego do grupy stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej w Pierwszym D. (...) Bezpośredniej w Urzędzie Skarbowym Ł.. Zapropionowane powódce wynagrodzenie miało składać się z wynagrodzenia zasadniczego według mnożnika 1.700 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej, dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej, dodatku służby cywilnej z tytułu posiadanego II stopnia służbowego ustalonego według

mnożnika 0,65 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej. Zaproponowane warunki zatrudnienia, po ich przyjęciu miały obowiązywać od dnia 15 maja 2017 roku. Jednocześnie pozwany poinformował powódkę, iż zgodnie z art. 170 ust 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w terminie 14 dni od dnia otrzymania propozycji powódka miała złożyć pisemne oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia propozycji oraz, iż niezłożenie oświadczenia w tym terminie będzie równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia. Pozwany pouczył także powódkę, iż niezłożenie oświadczenia w tym terminie jest równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia. Nieprzyjęcie propozycji zatrudnienia stanowi odmowę wykonania decyzji w sprawie przeniesienia, o której mowa w art. 62 ust 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej. W dniu 19 maja 2017 roku powódka złożyła oświadczenie o przyjęciu złożonej jej w dniu 9 maja 2017 roku propozycji zatrudnienia.

Powódka zwróciła się do pozwanego o wyjaśnienie, czy w związku z otrzymaniem w dniu 9 maja 2017 roku propozycji określającej warunki zatrudnienia w(...)w Ł. będzie przysługiwał jej dodatek wyrównawczy w związku z pozostawaniem w okresie ochronnym do czasu uzyskania uprawnień emerytalnych. Powódka jednocześnie poinformowała, iż uprawnienia emerytalne nabywa w dniu 1 października 2017 roku. Powódka ponadto wskazała, iż przyjmując propozycję zatrudnienia w(...)pozostawała w przekonaniu, że warunki płacy nie zostały zmienione w stosunku do poprzednich z uwagi na objęcie powódki okresem ochronnym.

Stosunek pracy powódki został rozwiązany z dniem 30 września 2017 roku, w związku z przejściem powódki na emeryturę. Pozwany wypłacił powódce odprawę emerytalną w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 94 ust 1 i 2 ustawy o służbie cywilnej oraz nagrodę jubileuszową za 35 lata pracy na podstawie art. 91 ustawy o służbie cywilnej. Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wyniosło 5.082 złotych. Pozwany wypłacił powódce dodatek wyrównawczy w miesiącu maju 2017 roku w kwocie 606,86 złotych, za okres do 14 maja 2017 roku.

U pozwanego w podobnej sytuacji było około 30 pracowników. Wszystkim pracownikom, którym zaproponowano nowe warunki zatrudnienia, a którym brakowało 4 lata do nabycia uprawnień emerytalnych, pozwany zaprzestał wypłaty dodatków wyrównawczych.

Wynagrodzenie powódki od dnia 1 listopada 2016 roku do dnia 14 maja 2017 roku stanowiło kwotę 6.832,78 złotych brutto i składało się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3.185,53 złotych, dodatku stażowego w wysokości 637,11 złotych, dodatku służby cywilnej w wysokości 1.218 złotych, dodatku wyrównawczego w wysokości 1.792,14 złotych. Od dnia 15 maja 2017 roku, po przyjęciu przez powódkę zaproponowanych warunków zatrudnienia na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej wynagrodzenie miesięczne brutto składa się w wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3.185,53 złotych, dodatku stażowego w wysokości 637,11 złotych, dodatku służby cywilnej. Różnica między wynagrodzeniem wypłacanym do 14 maja 2017 roku, a od 15 maja 2017 roku wynosi 1792,14 złotych.

Hipotetyczna kwota uwzględniająca dodatek wyrównawczy za okres od 15 maja 2017 roku do 31 maja 2017 roku wynosić winna 1.109,42 złotych, za miesiąc czerwiec 2017 roku -1.792,14 złotych, za miesiąc lipiec 2017 roku -1.792,14 złotych, za miesiąc sierpień 2017 roku -1.543,23 złotych (z uwzględnieniem 5 dni zasiłku opiekuńczego), w miesiącu wrześniu 2017 roku (z uwzględnieniem 20 dni zasiłku chorobowego) wynosić winna 796,51 złotych, wyrównanie odprawy emerytalnej z uwzględnieniem dodatku wyrównawczego wynosić winno 10.752,84 złotych, wyrównanie nagrody jubileuszowej wynosić winno 3.584,28 złotych.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo podlega w części uwzględnieniu. Sąd ten wskazał, że na podstawie ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku o (...) (Dz.U. z 2016 r. poz. 1947) powołana została - w miejsce obecnie funkcjonującej administracji podatkowej, kontroli skarbowej i Służby Celnej - wyspecjalizowana administracja rządowa, wykonująca zadania z zakresu realizacji dochodów z tytułu podatków, należności celnych, opłat oraz niepodatkowych należności budżetowych, ochrony interesów Skarbu Państwa oraz ochrony obszaru celnego Unii Europejskiej, w postaci (...) Jednocześnie konsekwencją wprowadzonych regulacji w ustawie o(...)

zaistniała potrzeba uregulowania kwestii mających na celu skuteczne i sprawne wejście w życie przepisów dotyczących KAS, co wyraz znalazło w przepisach ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę o(...)(Dz.U z 2016 poz.1948 z późn. zm). W ustawie powyższej znalazły się uregulowania dotyczące zasobów kadrowych i zatrudnienia pracowników (funkcjonariuszy) oraz kontynuacji pracy/służby w przekształconych, łączonych i znoszonych jednostkach.

Zgodnie z art. 165 ust 7 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o (...)(...), Dyrektor Krajowej (...) 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 myśl art. 170 ust 1 powołanej ustawy, stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2, 3 i 6 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.

Stosownie natomiast do brzmienia art. 170 ust 2 powołanej ostatnio ustawy, pracownik albo funkcjonariusz, któremu przedstawiono propozycję zatrudnienia albo pełnienia służby, składa w terminie 14 dni od dnia jej otrzymania oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia propozycji. Niezłożenie oświadczenia w tym terminie jest równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby.

Zgodnie z art. 170 ust 5 ustawy, przepisu art. 170 ust 1 nie stosuje się do urzędników służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz.U z 2016 poz.1344 z późn.zm).

Sąd Rejonowy zważył, że bezsporną okolicznością jest, iż powódka z dniem 1 grudnia 2010 roku została mianowana urzędnikiem służby cywilnej, a zatem zgodnie z ostatnio powołanym przepisem (art. 170 ust 5 ustawy wprowadzającej Przepisy wprowadzające ustawę o(...)(...) (...) do powódki będą miały zastosowanie przepisy rozdziału ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (...), dotyczące zmiany i ustania stosunku pracy w służbie cywilnej, w tym art. 62,66,70,71 i 73 ustawy o służbie cywilnej.

Zdaniem Sądu I instancji do sytuacji powódki ma zastosowanie art. 62 ustawy o służbie cywilnej. Zgodnie z brzmieniem art. 62 ust 1 powołanej ostatnio ustawy, jeżeli jest to uzasadnione potrzebami urzędu, dyrektor generalny urzędu może w każdym czasie przenieść urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe.

W ocenie Sądu zgodzić należy się z pozwanym, iż propozycja określająca warunki zatrudnienia złożona w związku z przepisami ustawy –Przepisy wprowadzające ustawę o(...)(Dz.U z 2016 poz.1948 z późn.zm) stanowi jednocześnie decyzję dotyczącą przeniesienia urzędnika służby cywilnej, której odmowa wykonania przez urzędnika służby cywilnej, zgodnie z art. 70 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej skutkuje wygaśnięciem stosunku pracy urzędnika.

W pełni także zasługiwało na zaakceptowanie stanowisko pozwanego, iż przepis art. 62 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1111), stanowi *lex specialis* względem przepisów zawartych w Kodeksie pracy i wyłącza stosowanie jego art. 42 wobec urzędników służby cywilnej.

Powyższe jednak nie czyni – zdaniem Sądu - bezzasadnymi roszczeń strony powodowej o zasądzenie dodatku wyrównawczego za okres od 15 maja 2017 roku do 30 września 2017 roku, a także w konsekwencji zasadności roszczeń o zasądzenie dodatku wyrównawczego – roszczeń o wyrównanie odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, wypłaconych powodce w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, a których wysokość została zaniżona poprzez nie uwzględnienie w podstawie wymiaru tych świadczeń dodatku wyrównawczego, który przyznany został powodce w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy z lipca 2016 roku.

Sąd Rejonowy wskazał, że bezsporną okolicznością jest, iż pozwana (...)w Ł. pismem z dnia 28 kwietnia 2017 roku (doręczonym powodce w dniu 9 maja 2017 roku) na podstawie art. 165 ust 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (...) złożyła powodce propozycję, określającą warunki zatrudnienia w Izbie Administracji Skarbowej w Ł., stanowiącą zarazem decyzję w sprawie przeniesienia w rozumieniu ustawy o służbie cywilnej – na podstawie mianowania, na stanowisku starszego eksperta skarbowego zaliczanego do grupy stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej w Pierwszym D. (...) Bezpośredniej w Urzędzie Skarbowym Ł.. Jednocześnie powodce zaproponowano wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 1.700 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej oraz dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej oraz dodatek służby cywilnej. Zaproponowane warunki zatrudnienia, po ich przyjęciu miały obowiązywać od dnia 15 maja 2017 roku. Powódka w terminie 14 dni od dnia otrzymania propozycji złożyła oświadczenie o przyjęciu propozycji zatrudnienia, co skutkowało, dalszą kontynuacją stosunku pracy. Od dnia 15 maja 2017 roku po przyjęciu przez powódkę zaproponowanych warunków zatrudnienia na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej wynagrodzenie miesięczne brutto składa się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3.185,53 złotych, dodatku stażowego w wysokości 637,11 złotych, dodatku służby cywilnej. Powódce od 1 listopada 2016 roku w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy i obniżeniem wysokości wynagrodzenia przez okres trwania ochrony stosunku pracy pracownika, któremu brakowało 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, przyznany został w związku z obniżeniem wynagrodzenia do uzyskania uprawnień emerytalnych dodatek wyrównawczy – na mocy art.5 ust 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U z 2016 poz.1474). Zgodnie bowiem z art. 5 ust 5 powołanej ostatnio ustawy w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Natomiast zgodnie z brzmieniem art. 5 ust 6 ustawy jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Przepisy ostatnio powołanej ustawy – wbrew twierdzeniom pozwanego – miały zastosowanie do powódki w okresie od 1 listopada 2016 roku na mocy art. 9 ust 1 ustawy o służbie cywilnej. Zgodnie z brzmieniem ostatnio powołanego przepisu w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

Wynagrodzenie powódki w okresie od dnia 1 listopada 2016 roku do dnia 14 maja 2017 roku stanowiło kwotę 6.832,78 złotych brutto i składało się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3.185,53 złotych, dodatku stażowego w wysokości 637,11 złotych, dodatku służby cywilnej w wysokości 1.218 złotych, dodatku wyrównawczego w wysokości 1.792,14 złotych. Od dnia 15 maja 2017 roku pozwany w związku z zaproponowaniem nowych warunków zatrudnienia zaprzestał wypłaty powodce dodatku wyrównawczego w związku z wcześniejszym wypowiedzeniem warunków pracy i płacy w okresie ochronnym (art. 39 k.p.), mimo, iż dodatek ten wypłacany miał być do daty nabycia przez powódkę uprawnień emerytalnych. Różnica zatem od dnia 15 maja 2017 roku za cały miesiąc stanowiła kwotę 1.792,14 złotych.

Pozwany odmawiając powodce prawa do dodatku wyrównawczego począwszy od dnia 15 maja 2017 roku w związku z przyjęciem warunków zatrudnienia na mocy art. 165 ust 7 ustawy -Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U z 2016 poz.1948 z późn. zm), wywodził, iż przepisy dotyczące ochrony trwałości

zatrudnienia, w tym unormowania wynikające z art. 39 k.p., nie mogą mieć zastosowania do powódki, albowiem przyjęcie nowych warunków zatrudnienia, nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Rejonowy nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanego, gdyż urzędnicy służby cywilnej mogliby zostać pozbawienia ochrony trwałości zatrudnienia. W prawie pracy ochrona trwałości stosunku pracy polega, ogólnie rzecz ujmując, na wprowadzeniu prawnych ograniczeń swobody pracodawcy w zakresie rozwiązywania umów o pracę. Jest ona rozumiana także, jako ogół gwarancji prawnych zabezpieczających pracowników przed utratą pracy w określonych granicach. Ochrona trwałości stosunku pracy polega także na szczególnej ochronie pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ze względu na ochronę interesów osobistych pracownika i jego spraw życiowych lub wykonującego określone funkcje społeczne, prawodawca wskazał, tzw. okresy ochronne, w których nie jest dopuszczalne rozwiązanie stosunku pracy. Dotyczy to np. okresu choroby pracownika, korzystania z urlopu (art. 41 k.p.), okresu ciąży i urlopu macierzyńskiego (art. 177 k.p.), okresu 4 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego (art. 39 k.p.). Istotne ograniczenia szczególnej ochrony w porównaniu do przepisów kodeksu pracy określają przepisy art. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (...). Przyjmuje się w literaturze, że obowiązek zapewnienia przez państwo ustawowej ochrony trwałości stosunku pracy wynika z art. 24 Konstytucji. Ustawodawca nie może dokonać liberalizacji zwolnień pracowników polegającej na całkowitym uchyleniu ochrony trwałości stosunku pracy w imię realizacji zasad przemawiających za liberalizacją, jak zasada gospodarki rynkowej, zasada wolności działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji) oraz zasada własności prywatnej (art. 20 Konstytucji) – (tak W. W. – Ochrona trwałości zatrudnienia urzędników służby cywilnej (...) 2012Nr 6). Jednym z aspektów szczególnej ochrony pracy wynikającej z art. 24 Konstytucji RP jest zasada uprzywilejowania pracownika. Dookreślił ją Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 4 października 2005 roku sygn. akt K 36/03 wskazując, iż z zasady zawartej w art. 24 Konstytucji wynika obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy oraz kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Chroniąc pracownika jako najczęściej słabszą stronę stosunku pracy kodeks wprowadza zasadę jego uprzywilejowania. Sprawa nabiera poważniejszego znaczenia w przypadku gdy w grupie pracowników administracji państwowej, której stosunki pracy miałyby wygasnąć na podstawie ustawy znajdują się pracownicy objęci szczególną ochroną stosunku pracy wynikającą, np. z wieku przedemerytalnego, ciąży, obniżenia wymiaru czasu pracy przez osobę uprawnioną do urlopu wychowawczego, czy wynikającą z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy bądź funkcji związkowych. W takim wypadku koniecznym wydawać się może zbadanie konkretnych uregulowań z perspektywy wykonania przez RP zobowiązań wynikających z szeregu konwencji M. oraz z tzw. standardu konwencyjnego wypracowanego przez Europejski Trybunał Praw Człowieka w S.. W wyroku z dnia 12 lipca 2011 roku sygn. akt K26/09 Trybunał Konstytucyjny przyjął, iż ingerencja w stosunki pracy jest dopuszczalna, przy jednoczesnym spełnieniu następujących warunków: „to jest by ingerencja ta dokonywana była z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których dotyczą regulacje, gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość tych ograniczeń”, a ingerencja taka musi mieć charakter nadzwyczajny i wyjątkowy. Ustawodawca, w ramach przysługującej mu swobody legislacyjnej może dokonywać przekształceń ustrojowych, w tym również takich, które dotyczą reformowania administracji publicznej i w konsekwencji stanowią również ingerencję w sferę ukształtowanych wcześniej stosunków pracowniczych. Ograniczenie bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze winno dokonywać się jednak z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą; gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń. Ustawodawca, w myśl wspomnianej wcześniej zasady swobody ustawodawczej, ma prawo do stanowienia prawa, będącego regulacją odrębną wobec obowiązujących ustaw, także tych o charakterze generalnym, jakimi są ustawy kodeksowe, aczkolwiek, ze względu na potrzebę stabilności prawa, dotyczącej zwłaszcza ustaw kodeksowych, powinien to czynić dalece ostrożnie. Odejście od regulacji kodeksowych nie można jednak określać jako obejście powszechnie obowiązującego prawa.

W wyroku z dnia 14 czerwca 2011 roku odnoszącym się do urzędników służby cywilnej Trybunał Konstytucyjny wskazał, iż w art. 2 Konstytucji wywiedziona została zasada pewności prawa i zasada ochrony praw słusznie nabytych. W powyższym przepisie została określona zasada demokratycznego państwa prawnego, z której wywiedziona jest

zasada ochrony zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa. Mimo swej nieokreśloności należy ona do kanonu zasady demokratycznego państwa prawnego. Z zasady zaufania obywateli do państwa wynika, że ustawodawca nie powinien swoimi działaniami podważać ufności obywateli w sprawiedliwość i racjonalność swoich działań. Zasada zaufania ma charakter bardziej ogólny i obejmuje wszelkie sytuacje, w których dana regulacja prawna stwarza odniesienie do planowania przez jednostkę jej przyszłych działań. Pewność prawa powinna gwarantować stabilność porządku prawnego oraz dawać obywatelowi pewność, że na podstawie obowiązującego prawa może swobodnie kształtować swoje sprawy życiowe. Nowelizacja przepisów nawet wówczas, gdy pogarsza sytuację obywatela, nie przesądza automatycznie o naruszeniu zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, muszą być jednak zapewnione odpowiedni okres dostosowawczy i respektowanie praw słusznie nabytych. Z omawianej zasady konstytucyjnej nie wynika, że każdy może ufać, iż sposób prawnego unormowania jego praw i obowiązków nigdy nie ulegnie zmianie na niekorzyść, niemniej ostateczna ocena zależy od treści dokonywanych przez prawodawcę zmian, a przede wszystkim od sposobu ich wprowadzenia, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności oraz konstytucyjnego systemu wartości. Może zachodzić konieczność przyznania pierwszeństwa tej drugiej zasadzie i dopuszczenia w określonym zakresie ingerencji w sferę praw nabytych. Zasada pewności prawa (bezpieczeństwa prawnego) gwarantuje także ochronę praw nabytych, interesów w toku oraz ekspektatyw.

Ustalając znaczenie zasady ochrony praw nabytych wywodzonej także z art. 2 Konstytucji, TK w dotychczasowym orzecznictwie stwierdził, że zakazuje ona arbitralnego znoszenia lub ograniczania praw podmiotowych przysługujących jednostce lub innym podmiotom prywatnym występującym w obrocie prawnym. Zasada ochrony praw nabytych zapewnia ochronę praw podmiotowych – zarówno publicznych, jak i prywatnych. W powołanym wyroku uznano za niezgodne z Konstytucją przepisy ustawy z 16 grudnia 2010 roku o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011–2013. Celem tej ustawy było zmniejszenie zatrudnienia pracowników w jednostkach wykonujących zadania z zakresu administracji publicznej co najmniej o 10% liczby etatów. W orzecznictwie TK podkreśla się, że ochrona trwałości stosunku pracy w służbie publicznej pełni wiele funkcji, stanowiąc szczególnie ważny instrument polityki zatrudnienia w tej służbie. Została zagwarantowana tym osobom, które posiadają odpowiednie kwalifikacje i kompetencje określone w ustawie. Ma ona na celu zapewnienie instytucjom państwowym odpowiedniej liczby wysoko wykwalifikowanych pracowników.

W przepisach wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie znalazły się żadne uregulowania dotyczące ochrony trwałości zatrudnienia pracowników, którym ochrona przysługuje między innymi na podstawie uregulowań kodeksowych. W ustawie z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej na mocy ustawy z dnia 15 stycznia 2015 roku o zmianie ustawy o służbie celnej, ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U z 2015r. poz.211) z mocą obowiązującą od dnia 1 kwietnia 2015 roku dodano w art. 62 ust 1 a, zgodnie z, którym przeniesienia urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie do innej miejscowości nie można dokonać bez zgody urzędnika służby cywilnej - kobiety w ciąży lub osoby będącej jedynym opiekunem dziecka w wieku do lat piętnastu. Nie można także dokonać takiego przeniesienia, w przypadku gdy stoją temu na przeszkodzie szczególnie ważne względy osobiste lub rodzinne urzędnika. Z regulacji tej wynika, że ustawodawca wyraźnie rozdzielił przypadki, kiedy przenoszony służbowo pracownika nie podlega żadnej ochronie i takie, w których przyznana została specyficzna ochrona przed zmianą warunków zatrudnienia.

W ocenie Sądu Rejonowego kwestia ta nie może jednak pozbawiać urzędników służby cywilnej ochrony praw nabytych, albowiem narusza to unormowania art. 2 i 24 Konstytucji. Sąd pracy ma prawo zgodnie z wcześniej powołanym orzecznictwem dokonać oceny zaproponowanych warunków zatrudnienia pod kątem zasad współżycia społecznego i tego czy nie są one dyskryminujące. Zdaniem Sądu nie można także zapominać, iż w art. 66 ust 2 ustawy o służbie cywilnej przyjmuje się, iż urzędnik, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od przysługującego na nowym stanowisku, przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu, w którym został przeniesiony na nowe stanowisko. Wysokość dodatku służby cywilnej pozostaje bez zmiany. A zatem już chociażby z tego ostatniego uregulowania wynika, iż w związku z tym, iż na skutek propozycji zatrudnienia z art. 165 ust 7 ustawy -Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U z 2016 poz.1948 z

późn. zm) wynagrodzenie powódki uległo obniżeniu o wysokość dodatku wyrównawczego to powódka winna zachować prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, albowiem było ono wyższe od przysługującego na nowym stanowisku, przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu, w którym został przeniesiony na nowe stanowisko, to jest do sierpnia 2017 roku.

W ocenie Sądu – zaproponowane powódce warunki wynagradzania, począwszy od dnia 15 maja 2017 roku – pozbawiające powódkę przyznanego wcześniej dodatku wyrównawczego, który miał być wypłacany powódce w okresie ochronnym do dnia nabycia uprawnień emerytalnych, czyli do 30 września 2017 roku nie uwzględniały, iż uprawnienie powyższe stanowiło prawo nabyte i podlegało ochronie. Pozbawienie grupy pracowników w wieku przedemerytalnym, którzy nabyli uprawnienia do dodatków wyrównawczych na podstawie art. 5 ust 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U z 2016 poz.1474), w tym powódki, stanowiło przejaw dyskryminacji tych pracowników z uwagi na wiek. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można także zauważać, iż pozbawienie tej grupy zawodowej dodatków wyrównawczych rzutowało w dalszej kolejności na wysokość roszczeń, związanych chociażby z odprawą emerytalną, nagrodą jubileuszową, czy chociażby ekwiwalentem pieniężnym za urlop, wypłacanych w dacie rozwiązania stosunku pracy. Aktualnie pracodawca odmawiając powódce prawa do dodatku wyrównawczego, mimo, iż zarówno w oświadczeniu z dnia 21 lipca 2016 roku, jak i propozycji nowych warunków zatrudnienia z dnia 28 kwietnia 2017 roku, powoływał tę samą podstawę prawną art. 62 ustawy o służbie cywilnej, na tej samej podstawie- począwszy od listopada 2016 roku do 14 maja 2017 roku wypłacał powódce dodatek wyrównawczy.

Stosowanie do brzmienia art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Zasady współżycia społecznego to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany składając powódce propozycję zatrudnienia na mocy art. 165 ust 7 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KAS, winien uwzględnić konieczność ochrony praw nabytych pracownika, związanych z uprawnieniami do dodatku wyrównawczego przyznanego w związku z szczególną ochroną pracownika, któremu brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (art. 39 k.p.), co do których powódka nabyła prawo na mocy decyzji z lipca 2016 roku. Powódka w związku z okolicznością, iż uprawnienia emerytalne nabywała dopiero z dniem 1 października 2017 roku zmuszona była do przyjęcia nowych (niekorzystnych) warunków zatrudnienia. Takie postępowanie pozwanego w ocenie Sądu I instancji nie powinno korzystać z ochrony prawa, albowiem jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, jako krzywdzące w sposób wyraźny pracownika i wpływające na jego uprawnienia, w tym chociażby uprawnienia finansowe, związane z rozwiązaniem stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki dodatek wyrównawczy za okres od 15 maja 2017 roku do 30 września 2017 roku w rozbiciu na miesiące z uwzględnieniem okresów zasiłków opiekuńczych i zasiłków chorobowych, w pozostałym zakresie wobec ograniczenia roszczenia do kwot wyliczonych przez pozwanego, Sąd na podstawie art. 203 k.p.c. w związku z art. 469 k.p.c. umorzył postępowanie, uznając, iż cofnięcie powództwa jest dopuszczalne, nie narusza prawa, zasad współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, ani słusznego interesu powódki.

Wyrównanie odprawy emerytalnej Sąd zasądził na podstawie art. 94 ust 1, a nagrody jubileuszowej na podstawie art. 91 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, jako konsekwencję zasądzenia dodatku wyrównawczego za okres od maja 2017 roku do września 2017 roku.

Sąd oddalił roszczenie powódki o zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie od odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej za okres od 26 września 2017 roku do 30 września 2017 rok, albowiem roszczenia powyższe stały się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy, a należne odsetki ustawowe należały się od 1 października 2017 roku.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego w zakresie roszczenia pierwotnie dochodzonego, to jest w zakresie w jakim powódka przegrała proces Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p. zgodnie z brzmieniem § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 poz.1804 z późn.zm). Natomiast powódce nie przysługiwały koszty zastępstwa od roszczeń, które zostały zasądzone, albowiem zgłoszone zostały dopiero w dalszym toku postępowania wobec rozszerzenia powództwa. Zgodnie bowiem z § 19 powołanego rozporządzenia w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art.113 ust 1 w związku z art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594) i art. 98 obciążając nimi pozwanego w zakresie w jakim przegrał proces.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477²§ 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia, w zakresie pkt. I, V i VI wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 328 § 2 K.p.c., poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem odpowiednich przepisów prawa, w tym niewskazanie przepisów, które zostały naruszone przez pozwaną i dotyczyły dyskryminacji powódki ze względu na wiek, co miało istotny wpływ na wynik sprawy i spowodowało, iż brak możliwości sformułowania zarzutów merytorycznych, co do naruszonych przepisów;

- art. 113 ust 1. ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 ze zm.) - zwanej dalej (...), w zw. z art. 97 UKSC i art. 98 UKSC, poprzez ich błędne zastosowanie i obciążenie oraz nakazanie pobrania od pozwanej I. Administracji Skarbowej w Ł. na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego Łodzi - Śródmieścia w Łodzi kwoty 1069 zł tytułem kosztów sądowych;

- art. 477² § 1 K.p.c., poprzez jego błędne zastosowanie i nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie 1 do kwoty 5082 zł, w sytuacji, kiedy powództwo w zakresie ww. punktu I powinno zostać również oddalone jako bezpodstawne;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tzn.:

- art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2017 r., poz. 1889 ze zm.) - zwanej dalej (...), poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że w przedmiotowej sprawie mają zastosowanie „inne przepisy prawa pracy” tj. regulacja zawarta w art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników(Dz. U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.) - zwanej dalej (...), w sytuacji kiedy przepisy ustawy służbie cywilnej w sposób kompletny i całościowy normują kwestię dotyczącą zmiany treści stosunku pracy urzędników służby cywilnej oraz to, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do wypowiedzenia warunków pracy i płacy tylko do ukształtowania nowego stosunku pracy, co z kolei wyłącza możliwość stosowania art. 5 ust. 6 UZG;

- art. 5 ust. 6 UZG poprzez jego błędne zastosowanie w sytuacji, kiedy przepis ten dotyczy przypadków związanych z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, a nie sytuacji określonej z art. 167 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948 ze zm.) - zwanej dalej (...), tj. sytuacji związanej z ukształtowaniem na nowo stosunku pracy;

- art. 165 ust. 7 (...) poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że powódce za okres od 15 maja 2017 roku do 30 września 2017 roku przysługiwał dodatek wyrównawczy, w sytuacji gdy z przepisu ww. ustawy jednoznacznie wynika,

że złożenie pracownikowi propozycji zatrudnienia na podstawie art. 165 ust. 7 (...), który to przepis jest przepisem szczególnymi wobec art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108) — zwanej dalej „K.p.” i art. 5 ust. 6 UZG i przyjęcie tej propozycji przez pracownika, wywołało skutek w postaci ukształtowania na nowo stosunku pracy, a tym samym powódce od dnia 15 maja 2017 roku nie przysługiwał dodatek wyrównawczy;

- art. 39 K.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że mając na uwadze art. 8 K.p, pozwana Izba Administracji Skarbowej w Ł. powinna zastosować się do ww. regulacji zachować powódce prawo do dodatku wyrównawczego, w sytuacji kiedy ochrona z art. 39 K.p. dotyczy pracowników w wieku przedemerytalnym przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, a nie trybu wskazanego art. 165 ust. 7 (...), a zatem trybu związanego z zaproponowaniem nowych warunków zatrudnienia;

- art. 18^{3a} § 1 K.p. polegającego na zastosowaniu tego przepisu oraz jego błędnej wykładni w tym stanie faktycznym sprawy, poprzez uznanie przez Sąd, iż pozwana naruszyła ten przepis przez nie przyznanie powódce dodatku wyrównawczego, podczas gdy prawidłowa wykładnia przepisu w tym stanie faktycznym powinna doprowadzić Sąd do stwierdzenia, iż pozwana prawidłowo zaproponowała warunki pracy powódce nie naruszając jej praw nabytych, a przez to nie dopuściła się dyskryminacji pracownika z uwagi na wiek.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku częściowo, tj. w zakresie punktów I i V wyroku poprzez oddalenie powództwa również w tej części oraz rozstrzygającym o kosztach sądowych, o których mowa w punkcie IV wyroku a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w postępowaniu przed Sądem I instancji oraz postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

W dniu 5 marca 2018 roku pełnomocnik powódki złożył odpowiedź na apelację, wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje

Na uwzględnienie zasługuje zażalenie pozwanego co do obciążenia go kosztami sądowymi. Podzielić należało zarzut skarżącego w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego tj. art. 113 ust 1. ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 97 UKSC i art. 98 UKSC, poprzez ich błędne zastosowanie i obciążenie oraz nakazanie pobrania od pozwanej I. Administracji Skarbowej w Ł. na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego Łodzi - Śródmieścia w Łodzi kwoty 1069 zł tytułem kosztów sądowych.

Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 z późn. zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Z kolei przepis art. 94 ustawy o kosztach stanowi, że Skarb Państwa nie ma obowiązku uiszczania opłat.

Wskazana regulacja wprowadza zwolnienie od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych z mocy ustawy o charakterze podmiotowym, dotyczącym Skarbu Państwa, oraz o charakterze przedmiotowym, obejmującym koszty sądowe w części dotyczącej opłat. Zwolnienie od obowiązku uiszczania opłat w omawianym zakresie jest wyjątkiem. Z tych przyczyn wykładnia rozszerzająca omawianej regulacji jest niedopuszczalna (por. uchwała SN z dnia 17 stycznia

2013 r., III CZP 97/12, OSNC 2013, nr 7-8, poz. 86). Cytowany przepis jest wyrazem racjonalności ustawodawcy. Skarb Państwa jest uprawniony do pobierania opłat ponoszonych przez strony (por. także na ten temat K. G., Ustawa..., s. 429, 432, 434). Gdyby ustawodawca nie zawarł takiego rozwiązania prawnego jak w art. 94 u.k.s.c., wówczas Skarb Państwa uiszczalby opłaty na swoją rzecz. Natomiast przesłanką tej regulacji jest okoliczność, że uprawniony do pobrania opłaty nie może jednocześnie wystąpić w roli zobowiązanego (por. postanowienie SN z dnia 8 maja 2013 r., I CZ 109/12, LEX nr 1353075). Takie podejście wynika z budżetowo-fiskalnego uzasadnienia tego przepisu, opierającego się na zasadzie nieprzenoszenia środków pieniężnych między częściami budżetu państwa, którego dochód stanowią opłaty i z którego pokrywane byłyby opłaty, gdyby Skarb Państwa nie był zwolniony od ich ponoszenia (zob. uchwała SN z dnia 8 stycznia 2008 r., II PZP 8/07, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 154).

W sprawach z zakresu prawa pracy stroną postępowania nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna będąca pracodawcą (art. 460 § 1 k.p.c.). Mimo to Sąd Najwyższy przyjął, że w sprawach z zakresu prawa pracy urząd skarbowy, jako państwowa jednostka organizacyjna będąca pracodawcą, nie ma obowiązku uiszczania opłat sądowych (uchwała SN z 8 stycznia 2008 r., II PZP 8/07, LexPolonica nr 1796954, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 154). Na podstawie zawartego w art. 94 podmiotowego zwolnienia od opłat sądowych Skarb Państwa nie ma obowiązku uiszczania opłat we wszystkich sprawach cywilnych, do których należą także sprawy z zakresu prawa pracy (art. 1 k.p.c.). Taka wykładnia art. 94 wynika z budżetowo-fiskalnego uzasadnienia tego przepisu, opierającego się na zasadzie nieprzenoszenia środków pieniężnych między częściami budżetu państwa, którego dochód stanowią opłaty sądowe.

W niniejszej sprawie strona pozwana jako statio fisci Skarbu Państwa była zwolniona z kosztów sądowych. A co za tym idzie nieuzasadnionym było obciążanie I. Administracji Skarbowej w Ł. kwotą 1.069 złotych tytułem kosztów sądowych, której obowiązku nie miała ponieść powódka J. M.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. uchylił postanowienie, zawarte w punkcie V zaskarżonego wyroku.

W pozostałym zaś zakresie zarzuty apelacyjne nie mogły odnieść oczekiwanego skutku instancyjnego.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również w znacznej mierze wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Przede wszystkim brak podstaw do podzielenia zarzutu apelacji, dotyczącego naruszenia przepisu prawa procesowego tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem odpowiednich przepisów prawa, w tym niewskazanie przepisów, które zostały naruszone przez pozwaną i dotyczyły dyskryminacji powódki ze względu na wiek, co miało istotny wpływ na wynik sprawy i spowodowało, iż brak możliwości sformułowania zarzutów merytorycznych, co do naruszonych przepisów;

Art. 328 § 2 k.p.c. określa, jakie elementy sąd jest zobowiązany ująć w uzasadnieniu wyroku. Powinno ono zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Zatem uzasadnienie wyroku pełni istotną rolę procesową, umożliwia bowiem sprawowanie nadzoru judykacyjnego przez sąd wyższej instancji. Podkreślić jednak trzeba, że obraza art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wówczas, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera takie braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną rozstrzygnięcia. Jedynie wówczas, gdy uzasadnienie rozstrzygnięcia jest sporządzone na tyle błędnie, że nie można określić sfery

motywacyjnej orzeczenia, co z kolei uniemożliwia poddanie jej należytej weryfikacji przez sąd odwoławczy, zarzut naruszenia analizowanego przepisu będzie skuteczny.

Wskazane okoliczności, zdaniem Sądu Okręgowego, nie zachodzą w rozpatrywanej sprawie, gdyż w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy przedstawił motywy swego rozstrzygnięcia oraz dowody, na których się oparł, a tym samym skarżone orzeczenie poddaje się kontroli instancyjnej. Natomiast podnoszona przez apelującego kwestia dyskryminacji z uwagi na wiek nie była przez Sąd Rejonowy badana w aspekcie przesłanek zawartych w art. 18^{3b} k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p., ponieważ w tym zakresie nie zostało przez powódkę sformułowane roszczenie. Dlatego też Sąd I instancji nie był uprawniony do analizowania kwestii, których strona powodowa nie żądała. Natomiast fakt stwierdzenia przez Sąd Rejonowy, że pozbawienie powódki - jak i innych pracowników pozwanej - dodatków wyrównawczych, nabytych na podstawie art. 5 ust 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1474) było przejawem dyskryminacji z uwagi na wiek tych pracowników, jest tylko porównaniem do sytuacji pracowników nierówno traktowanych z uwagi na wskazaną przyczynę. Nie było natomiast analizowane przez Sąd w aspekcie faktycznie mogących mieć miejsce naruszeń po stronie pracodawcy. Dlatego też za daleko idącym był wniosek strony skarżącej, upatrującej w powyższym wywodzie Sądu Rejonowego konieczność zawarcia w uzasadnieniu wyroku ustaleń faktycznych, czy też rozważań prawnych we wskazanym kierunku, których strona powodowa nie wyznaczyła.

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może prowadzić do odmiennych ustaleń faktycznych niż te, które ostatecznie legły u podstaw zaskarżonego wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne są jasne i poddają się instancyjnej kontroli. A co za tym idzie, brak było podstaw aby powyższy zarzut naruszenia prawa procesowego uznać za zasadny.

Podobnie nie mogły stanowić uzasadnionej podstawy do wzruszenia zaskarżonego orzeczenia zarzuty, dotyczące naruszenia prawa materialnego. W przekonaniu skarżącego przepisy tj. art. 165 ust. 7 (...) oraz art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2017 r., poz. 1889 ze zm.) w sposób kompletny i całościowy normują kwestię dotyczącą zmiany treści stosunku pracy urzędników służby cywilnej oraz to, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do wypowiedzenia warunków pracy i płacy, tylko do ukształtowania nowego stosunku pracy, co z kolei wyłącza możliwość stosowania art. 5 ust. 6 UZG oraz 39 k.p.

Z tak postawionym zarzutem nie można się zgodzić. Zdaniem Sądu Okręgowego przeprowadzone przez Sąd I instancji rozważania prawne były jasne, logiczne i racjonalne. Zauważyć należy, że Sąd Rejonowy, dochodząc do przeciwnych wniosków niż strona pozwana, w sposób szeroki i skrupulatny wyjaśnił, jakie aspekty prawne przesądziły o tym, że w sytuacji powódki należało zastosować jednak regulacje zawarte w kodeksie pracy. Co istotne, Sąd Rejonowy dokonał szczegółowej analizy przepisów zawartych w ustawie z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1947) oraz w ustawie z dnia 16 listopada 2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U z 2016 poz.1948 z późn. zm), a także w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1111) wskazując przy tym, że faktycznie - jak podnosiła to strona pozwana - uregulowania zawarte w przepisach wprowadzających ustawę o KAS mają charakter *lex specialis* w stosunku do uregulowań kodeksowych i brak jest podstaw, by utożsamiać pisemną propozycję zatrudniania z wypowiedzeniem zmieniającym (art. 42 k.p). Sąd I instancji powołał w tym miejscu orzeczenie Sądu Najwyższego wydane w sprawie I PKN 399/00, który to zwrócił uwagę na brak odesłania do regulacji kodeksu pracy oraz inne skutki, jakie wiążą się z przedłożeniem propozycji (wygaśnięcie stosunku pracy/służby). Ustawodawca nie przewidział żadnych wymagań co do treści propozycji, ani kryteriów badania jej zasadności. Wydawać się może, iż konsekwencją nieuznania propozycji za wypowiedzenie zmieniające jest brak wymogu konsultacji z organizacją związkową (art. 38 §1 k.p.), jak również niestosowanie przepisów k.p. uniemożliwiających wypowiedzenie warunków pracy lub płacy szczególnym kategoriom pracowników. Jednocześnie Sąd Najwyższy nie wykluczył jednak możliwości zbadania przez sąd pracy propozycji pod kątem jej zgodności z zasadami współżycia społecznego i ewentualnego naruszenia przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu. Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2015 roku sygn. akt I PKN 253/14 podkreślono, iż urzędnicy nie są pozbawieni ochrony przed decyzjami pracodawcy niezgodnymi z prawem. Kontrola sądu pracy w

zakresie stosunków pracy urzędników mianowanych (art. 9 ust. 1 ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.) nie może oznaczać sankcjonowania bezprawnych czynności pracodawcy. Oznacza to, że brak uregulowań wprost wpływających z pragmatyki urzędniczej nie pozbawia jednak sądu możliwości zbadania danego stosunku prawnego w aspekcie ochrony prawa pracowników przed niezgodnymi z prawem decyzjami pracodawcy.

Mając powyższe tezy Sądu Najwyższego na uwadze, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowo rozważania prawne w kierunku zbadania decyzji pracodawcy o braku podstaw do wpłaty dodatku wyrównawczego, pod kątem zgodności z zasadami współżycia społecznego oraz obowiązującymi przepisami.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na treść art. 66 ust 2 ustawy o służbie cywilnej, który to stanowi, iż urzędnik, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od przysługującego na nowym stanowisku, przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu, w którym został przeniesiony na nowe stanowisko. Wysokość dodatku służby cywilnej pozostaje bez zmiany. A zatem już chociażby z tego uregulowania wynika, że w związku z tym, iż na skutek propozycji zatrudnienia z art. 165 ust 7 ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U z 2016 poz.1948 z późn. zm) wynagrodzenie powódki uległo obniżeniu o wysokość dodatku wyrównawczego, to powódka winna zachować prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, albowiem było ono wyższe od przysługującego na nowym stanowisku, przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu, w którym został przeniesiony na nowe stanowisko, to jest do sierpnia 2017 roku.

Sąd Rejonowy odniósł się także do dyspozycji art. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1111). Zgodnie z którym w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Oznacza to, że ustawa o służbie cywilnej nie jest w płaszczyźnie przedmiotowej aktem kompleksowym, w efekcie *expressis verbis* odsyła do norm kodeksu pracy oraz innych ustaw. Przyjąć należy, że strona pozwana również opowiadała się za takim rozumieniem powyższej normy tj. gdy pewne zagadnienia nie są uregulowane w pragmatyce urzędniczej dla urzędników służby cywilnej, to stosowane są przepisy Kodeksu pracy, czy też inne przepisy prawa pracy. Świadczy o tym choćby fakt, że powódce od 1 listopada 2016 roku, w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy i obniżeniem wysokości wynagrodzenia przez okres trwania ochrony stosunku pracy pracownika, któremu brakowało 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, przyznany został dodatek wyrównawczy – na mocy art.5 ust 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U z 2016 poz.1474). Oznacza to, że pozwany jednak, pomimo kompleksowego - jak wskazuje w apelacji – uregulowania, zawartego w przepisach wprowadzających ustawę o KAS, czy też o służbie cywilnej, sięga do uregulowań zawartych w innych przepisach prawa pracy. Zatem brak jest przeszkód, aby skorzystać z dyspozycji art. 39 k.p. dotyczącego ochrony trwałości zatrudnienia, zwłaszcza w sytuacji gdy w powyższych aktach brak jest uregulowania przedmiotowej kwestii. Argumentacja strony pozwanej, że powyższa norma nie mogła mieć zastosowania do powódki, albowiem przyjęcie nowych warunków zatrudnienia, nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego, nie mogła być wystarczającą do ustaleniu sytuacji prawnej powódki. Przyjęcie takiego założenia - na co zwrócił słusznie uwagę Sąd Rejonowy - klóci się z obowiązującą w prawie pracy zasadą trwałości stosunku pracy, czy też Konstytucyjną zasadą pewności prawa i zasadą praw słusznie nabytych, zasadą zaufania do państwa, czy też zasadą uprzywilejowania pracownika. Sąd I instancji przeprowadził w tym zakresie dość szerokie wywoły, odwołując się do ugruntowanego stanowiska zawartego w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, w którym to wskazuje, że zakazuje ona arbitralnego znoszenia lub ograniczania praw podmiotowych, przysługujących jednostce lub innym podmiotom prywatnym występującym w obrocie prawnym. Zasada ochrony praw nabytych zapewnia ochronę praw podmiotowych – zarówno publicznych, jak i prywatnych. Dlatego też w przekonaniu Sądu Rejonowego - mając na uwadze powyższe zasady Konstytucji - nie uprawnionym było pozbawienie powódki dodatku wyrównawczego, który miał być wypłacany w okresie ochronnym do dnia nabycia uprawnień emerytalnych do 30 września 2017 roku w sytuacji gdy powyższe uprawnienie stanowiło prawo nabyte i podlegało ochronie. Na takim samym stanowisku stoi również Sąd Okręgowy.

Sąd Rejonowy również w aspekcie obowiązującej zasady, wyrażonej w art. 8 k.p. uznał, że postępowanie pracodawcy w żadnym wypadku nie powinno korzystać z ochrony. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji pozwany składając powódce

propozycję zatrudnienia na mocy art. 165 ust 7 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KAS winien uwzględnić konieczność ochrony praw nabytych pracownika, związanych z uprawnieniami do dodatku wyrównawczego przyznanego w związku z szczególną ochroną pracownika, któremu brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (art. 39 k.p.), co do których powódka nabyła prawo na mocy decyzji z lipca 2016 roku. Powódka w związku z okolicznością, iż uprawnienia emerytalne nabywała dopiero z dniem 1 października 2017 roku zmuszona była do przyjęcia nowych (niekorzystnych) warunków zatrudnienia. Takie postępowanie pozwanego nie powinno korzystać z ochrony prawa, albowiem jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, jako krzywdzące w sposób wyraźny pracownika i wpływające na jego uprawnienia, w tym chociażby uprawnienia finansowe związane z rozwiązaniem stosunku pracy.

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja co do naruszenia przepisów prawa materialnego, jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej interpretacji zapisów wskazanych norm i trafnie wywiódł, iż powódce należy jest dodatek wyrównawczy za okres od 15 maja 2017 roku do dnia 30 września 2017 roku, a w konsekwencji winna być także wyrównana odprawa emerytalna oraz nagroda jubileuszowa. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle obowiązujących przepisów prawa było oczywiście uzasadnione.

Z tych względów apelacja strony pozwanej podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 oraz § 9 ust 1 pkt 2 i § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia apelacji, zasądając je od strony pozwanej na rzecz powódki w pełnej wysokości.

Przewodnicząca: Sędziowie:

E.W.