

UZASADNIENIE

K. K. (1), po ostatecznym sprecyzowaniu żądania skierowała pozew przeciwko (...) w S. domagając się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 10.317,72 zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wygaśnięciem umowy o pracę oraz przyznania kosztów postępowania. Wskazała, iż po utworzeniu I. (...) w S. nie otrzymała propozycji zatrudnienia pomimo spełniania przesłanek ustawowych do dalszego zatrudnienia: posiadania kwalifikacji i wieloletniego doświadczenia zawodowego. Takie działanie pracodawcy, jak również m.in. prowadzenie wobec niej postępowań wyjaśniających w związku z jej zeznaniami podatkowymi, powódka postrzegala jako przejaw dyskryminacji oraz szykany.

Pozwana (...) w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o odrzucenie pozwu z uwagi na niedopuszczalność drogi sądowej, a z ostrożności procesowej o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że stosunek pracy powódki wygasł na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej (...), która stanowi *lex specialis* w stosunku do rozwiązań zawartych w kodeksie pracy. Regulacja ta przewiduje specyficzny tryb ustania stosunku pracy – wygaśnięcia z mocy prawa w określonym w ustawie terminie (31 sierpnia 2017r.), m.in. w sytuacji nieotrzymania przez pracownika pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Nie istnieje przy tym indywidualne rozstrzygnięcie pracodawcy w tej sprawie podlegające kontroli sądu. Ustawodawca w żaden sposób nie uregulował ochrony przed zwolnieniem i nie przewidział trybu odwoławczego w tym zakresie. Pozwana podkreśliła, iż jej działaniom nie towarzyszyło żadne naruszenie prawa. Wygaśnięcie stosunku pracy powódki nastąpiło z mocy prawa i nie może być uznane za sprzeczne z prawem, bowiem skutek taki przewidywała bezpośrednio ustawa jako konsekwencję nieotrzymania przez pracownika propozycji dalszego zatrudnienia. Nie negując faktu posiadania przez powódkę doświadczenia zawodowego, podkreśliła, iż od 14 sierpnia 2015r. do 31 sierpnia 2017r. nie świadczyła ona pracy, przebywając na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, co w znaczący sposób dezorganizowało pracę w komórce organizacyjnej, w której świadczyła pracę. Podkreśliła, iż czynności podjęte wobec powódki w ramach kontroli sprawdzenia przestrzegania zasad etyki zawodowej członków korpusu służby cywilnej nie miały charakteru dyskryminującego.

Powódka K. K. (1) ustosunkowując się do powyższych twierdzeń zaznaczyła, iż pozwana nie wykazała żadnych obiektywnych i ustawowych przesłanek uzasadniających niezłożenie jej propozycji zatrudnienia. Kryteria te to posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy i dotychczasowe miejsce zamieszkania.

W toku postępowania strona pozwana akcentowała, iż pracodawca realizując swoje prawo do właściwego doboru pracowników wziął pod uwagę wszystkie aspekty związane z posiadanymi przez K. K. (1) kwalifikacjami i przebiegiem jej dotychczasowej pracy, jednakże będąc w nadzwyczajnej sytuacji wziął pod uwagę fakt długotrwałej nieobecności powódki. Pozwana podkreśliła, iż brak propozycji kontynuacji zatrudnienia nie był spowodowany faktem prowadzenia wobec niej postępowań podatkowych.

Postanowieniem z dnia 14 listopada 2018r. (k.91), wydanym na podstawie art. 222 k.p.c., Sąd oddalił zarzut pozwanej I. dotyczący niedopuszczalności drogi sądowej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. K. (1) była zatrudniona odpowiednio:

- w (...) w S. w okresie od 1 września 2004r. do 31 marca 2015r.,
- w (...) w S. w okresie od 1 kwietnia 2015r. do 1 grudnia 2016r.,

- w (...) w S. w okresie od 2 grudnia 2016r. do 31 sierpnia 2017r.

Miejscem świadczenia przez nią pracy cały czas był (...) w S..

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 30.08.2004r. cz. B k. 7 akt osobowych powódki, umowa o pracę z dnia 20.06.2006r. cz. B k. 31 akt osobowych, pismo z dnia 01.04.2015 r. cz. B k. 100, przesłuchanie K. K. (1) w charakterze strony k. 82-85, k. 174-176

W okresie zatrudnienia K. K. (1) zajmowała kolejno stanowiska referenta, starszego referenta oraz starszego inspektora. O jej kolejne awanse wnioskowali przełożeni, określając ją jako pracownika sumiennego, zdyscyplinowanego, samodzielnego i dyspozycyjnego oraz wykazującego się inicjatywą w dokształcaniu się w zakresie prawa podatkowego.

W lipcu 2011r. K. K. (1) otrzymała podwyżkę na wniosek przełożonej A. Ż.. We wniosku powołano się na dużą samodzielność, kreatywność, pracowitość K. K. (1). Określono ją jako osobę, która potrafi sobie radzić z najtrudniejszymi klientami, stale podnoszącą swoje kwalifikacje zawodowe.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę cz. B k. 7 akt osobowych powódki, wniosek z dnia 29.11.2005r. cz. B k. nienumerowana akt osobowych powódki, pismo z dnia 30.11.2015r. cz. B k. 25 akt osobowych, wniosek z dnia 02.06.2006r. cz. B k. nienumerowana akt osobowych, umowa o pracę z dnia 20.06.2006r. cz. B k. 31 akt osobowych, wniosek z dnia 26.03.2007r. cz. B k. nienumerowana akt osobowy, wniosek z dnia 05.07.2011r. cz. B k. nienumerowana, pismo z dnia 06.07.2011r. cz. B k. 75 akt osobowych, przesłuchanie K. K. (1) w charakterze strony k. 82-85, k.174-176, zeznania świadka A. Ż. k. 156-158

K. K. (1) ma wykształcenie wyższe ekonomiczne. W okresie zatrudnienia w (...) w S. ukończyła studia podyplomowe w zakresie „Doradztwo i rachunkowość podatkowa” dofinansowane przez pracodawcę. W grudniu 2008r. ukończyła szkolenie (...) relations w sytuacji kryzysowej”, a w maju 2011r. szkolenie „Zmiany przepisów w ustawie o podatkach od towarów i usług, obowiązujące od 1 kwietnia 2011r.”. Brała udział w projekcie „Klient w centrum uwagi administracji.” W kwietniu 2012r. ukończyła szkolenie z zakresu języka migowego na poziomie K. (...), zaś w styczniu 2013r. szkolenie z zakresu komunikacji interpersonalnej. We wrześniu 2013r. ukończyła szkolenie na temat „Podatek od towarów i usług” a w październiku 2014r. na temat „Wymiar podatku VAT w kontekście zasady neutralności”.

Dowód: umowa nr (...) cz. B k.41 akt osobowych, certyfikat cz. B k. 56 akt osobowych, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych cz. B k. 67 akt osobowych, zaświadczenie cz. B k. 74 akt osobowych, dyplom z dnia 06.02.2012r. cz. B k. 78 akt osobowych, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia nr 24/JM/KP/2012 cz. B k. 81 akt osobowych, zaświadczenie cz. B k. 82 akt osobowych, zaświadczenie cz. B k. 88 akt osobowych, zaświadczenie cz. B k. 93 akt osobowych, przesłuchanie K. K. (1) w charakterze strony k. 82-85, k.174-176

Za zgodą pracodawcy, prowadziła wykłady w ramach projektu „Działanie 2.5 Promocja przedsiębiorczości” organizowanego przez Link (...) T. M. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w S..

Dowód: wniosek z dnia 15.01.2008r. cz. B k. nienumerowana akt osobowych, pismo z dnia 15.01.2008r. cz. B k. 2/08 akt osobowych, wniosek z dnia 05.01.2009r. cz. B k. nienumerowana akt osobowych, pismo z dnia 09.01.2009r. cz. B k. 55 akt osobowych

Obowiązki pracownicze K. K. (1) wykonywała w D. Podatków Pośrednich na stanowisku operacyjnym, następnie w Dziale Obsługi Klienta. Od 2 stycznia 2007r. została wyznaczona na pełniącą obowiązki kierownika działu w przypadku nieobecności kierownik A. Ż.. Od dnia 1 stycznia 2011r. została przeniesiona do Działu Obsługi Bezpośredniej na stanowisko informacyjne w zakresie podatku od towarów i usług. Była wyznaczona jako osoba do kontaktu z mediami, w czasie nieobecności B. J.. W 2013r. została upoważniona do wykonywania czynności sprawdzających obejmujących badanie ciągłości składanych deklaracji VAT na podstawie raportów o niezłożonych deklaracjach VAT, typowania podmiotów do wykreślania z urzędu z rejestru podatników VAT oraz wnioskowania o ich wykreślenie z ww. rejestru,

jak również do podpisywania dokumentów niezbędnych przy realizacji zadania. Przydzielono jej również obsługę aplikacji V. i Vat R. oraz obowiązek wydawania zaświadczeń wewnątrzspółnotowych.

Dowód: porozumienie zmieniające z dnia 16.10.2006r. cz. B k. 33 akt osobowych, wnioski z dnia 26.03.2007r. cz. B k. nienumerowana akt osobowych, pismo z dnia 21.12.2010 r. cz. B k. 71 akt osobowych, pismo z dnia 03.06.2013r. cz. B k. 85a akt osobowych, przesłuchanie K. K. (1) w charakterze strony k. 82-85, k. 174-176, zeznania świadka A. Ż. k. 156-158

K. K. (1) od 2011r. podlegała ocenom okresowym w pracy. Od tego czasu stale otrzymywała oceny okresowe na poziomie „powyżej oczekiwań” (w skali: „znacznie poniżej oczekiwań”, „poniżej oczekiwań”, „na poziomie oczekiwań”, „powyżej oczekiwań”, „znacznie powyżej oczekiwań”). Kryteriami oceny były rzetelność i terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiąganie celów, doskonalenie zawodowe, skuteczna komunikacja, samodzielność i inicjatywa, umiejętności analityczne.

Od I kwartału 2005r. do II kwartału 2015r. K. K. (1) otrzymywała regularnie nagrody, których wypłata następowała na wniosek przełożonej A. Ż..

Nigdy nie udzielono jej kary porządkowej.

Dowód: ocena okresowa z dnia 14.03.2011r. cz. B k. 61 i nast., ocena okresowa z dnia 13.03.2013r. cz. B k. 72 i nast. akt osobowych, ocena okresowa z dnia 03.03.2015r. cz. B k. 83 i nast. akt osobowe, przesłuchanie K. K. (1) w charakterze strony k. 82-85, k. 174-176, pismo z dnia 11.12.2018r. k. 134, zeznania świadka A. Ż. k. 156-158

W 2009r. otrzymała podziękowanie i pochwałę od zadowolonej petentki. Została doceniona za cierpliwość, dbałość i sprawną obsługę.

Dowód: pismo z dnia 04.02.2009r. cz. B k. nienumerowana akt osobowych

Wieloletnia przełożona powódki A. Ż. oceniała K. K. (1) jako bardzo dobrego pracownika (fachowca), wręcz najlepszego pracownika z jakim współpracowała, pomocną także z uwagi na znajomość języka migowego. Nie było żadnych zastrzeżeń merytorycznych do K. K. (1). Chętnie podejmowała się ona pracy godzinach nadliczbowych.

Dowód: zeznania świadka D. S. (1) k. 86-89, zeznania świadka A. Ż. k. 156-158

W dniu 1 grudnia 2010r. K. K. (1) poinformowała pracodawcę (nie mając takiego obowiązku), że od listopada 2010r. uzyskuje dodatkowe przychody z tytułu wynajmu lokalu mieszkalnego.

Od tego czasu podejmowano w stosunku do niej szereg czynności sprawdzających w sytuacji gdy wykazywała w deklaracjach podatkowych zwrot podatku VAT. Czyniono to znacznie częściej niż w stosunku do podatników, nie będących pracownikami (...). Czynności sprawdzające nie wykazywały nieprawidłowości.

Także w 2015r. wobec K. K. (1) podjęto czynności sprawdzające w zakresie podatku od towarów i usług za I i II kwartał 2015r. i skierowano do niej wezwanie zobowiązujące do przedłożenia Drugiemu Urzędowi Skarbowemu w S. rejestru sprzedaży za I i II kwartał 2015r. wraz z fakturami oraz rejestru zakupów za I i II kwartał 2015r. wraz z fakturami w terminie 3 dni. W związku z nieprzedłożeniem dokumentacji w zakreślonym terminie w dniu 13 sierpnia 2015r. przeprowadzona została przez Naczelnika (...) w S. B. K. rozmowa z K. K. (1) w tej sprawie. Postępowanie wyjaśniające trwało do stycznia 2016r., a kontrola wobec K. K. (1) nie została ostatecznie wszczęta.

Wezwania w ramach prowadzonych postępowań sprawdzających były wręczane K. K. (1) w miejscu i w czasie pracy na sali obsługi klientów, co było dla niej krępujące.

Dowód: pismo z dnia 01.12.2010r. cz. B k. 70 akt osobowych, dokumentacja zawarta w aktach opisanych jako „Zalecenia pokontrolne + notatka K. K. (1) 852- (...) -17”, przesłuchanie K. K. (1) w charakterze strony k. 82-85, k.

174-176, zeznania świadka D. S. (1) k. 86-89, pismo z dnia 12.12.2018r. k. 131, zeznania świadka I. W. k. 154-156, zeznania świadka M. I. k. 159-160, zeznania świadka B. K. k.172-174

K. K. (1) była niezdolna do pracy z powodu schorzeń psychiatrycznych i neurologicznych w następujących okresach: od 14 sierpnia 2015r. do 5 lutego 2016r. od 9 lutego 2016r. do 5 sierpnia 2016r., od 9 sierpnia 2016r. do 3 lutego 2017r., od 7 lutego 2017r. do 4 sierpnia 2017r., od 8 sierpnia 2017r. do 11 sierpnia 2017r., od 16 sierpnia 2017r. do 31 sierpnia 2017r.

Niezdolność do pracy rozpoczęła się po stresującej dla K. K. (1) rozmowie z B. K., dotyczącej przedłożenia dokumentacji w trakcie czynności sprawdzających w zakresie podatku od towarów i usług za I i II kwartał 2015r. i faktu ustanowienia przez K. K. (1) jako podatnika pełnomocnika w toku trwania czynności sprawdzających, z którego to faktu nie była zadowolona ówczesna Naczelnik (...) w S. B. K..

Zainicjowane przez pracodawcę kontrole wykorzystywania zwolnienia lekarskiego nie wykazały żadnych nieprawidłowości.

We wcześniejszym okresie zatrudnienia K. K. (1) korzystała ze zwolnienia lekarskiego jedynie dwukrotnie, w dniach od 10 do 14 października 2011r. oraz od 24 do 28 listopada 2014r.

Dowód: świadectwo pracy k. 8-9, zaświadczenie ZUS ZLA cz. B k. nienumerowana akt osobowych, pismo z dnia 10.03.2017r. cz. B k. 104 akt osobowych, pismo ZUS/O w S. z dnia 26.04.2016r. cz. B k. 105 akt osobowych, pismo z dnia 17.08.2016r. cz. B k. nienumerowana akt osobowa, pismo ZUS/O w S. z dnia 16.09.2016r. cz. B k. 110 akt osobowych, przesłuchanie K. K. (1) w charakterze strony k. 82-85, k. 174-176, zeznania świadka A. D. k. 160-163

W trakcie nieobecności w pracy K. K. (1) jej obowiązki były wykonywane przez E. G., która miała jednakowy jak powódka zakres obowiązków oraz przez D. S. (2).

Dowód: zeznania świadka D. S. (1) k. 86-89, zeznania świadka A. D. k. 160-163, zeznania świadka A. Ż. k. 156-158

Podczas trwania zwolnień lekarskich K. K. (2) nie unikała kontaktu z pracodawcą i odbierała telefony od przedstawicieli pracodawcy. Ze strony pracodawcy kontaktowała się z nią przełożona A. Ż. i pracownik kadr.

Dowód: przesłuchanie K. K. (1) w charakterze strony k. 82-85, k. 174-176, zeznania świadka A. Ż. k. 156-158

W 2015r. (jeszcze zanim K. K. (1) zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich) pojawiła się w (...) w S. konieczność pracy w godzinach nadliczbowych w D. (...) Bezpośredniej, co wiązało się z reorganizacją służby oraz z przydzieleniem temu działowi dodatkowego obowiązku obsługi kancelarii i poczty przychodzącej do (...). Pomimo przeniesienia w późniejszym okresie kancelarii do innego działu nadal była konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Zatrudnienie, w proporcji do liczby obowiązków i zadań, było bowiem zbyt małe.

Dowód: zeznania świadka D. S. (1) k. 86-89, zeznania świadka A. Ż. k. 156-158

Na skutek przeprowadzonej reformy skarbowości, w dniu 2 grudnia 2016r. na terenie Polski powstały izby administracji skarbowej, w tym (...) w S.. Izby administracji skarbowej połączyły się z izbami skarbowymi, izbami celnymi i urzędami kontroli skarbowej.

Niesporne

W związku z reformą, zarządzający poszczególnymi instytucjami, m.in. naczelnicy urzędów skarbowych mieli wskazać Dyrektorowi I. (...) w S. – J. G. pracowników, czy funkcjonariuszy, którym nie zostaną przedstawione propozycje określające warunki zatrudnienia w Krajowej (...) do dnia 31 maja 2017r., w związku z czym ich stosunki pracy wygasną z dniem 31 sierpnia 2017r. zgodnie z ustawą – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej (...). Wytyczne co do wyboru osób do dalszego zatrudnienia dotyczyły dotychczasowego przebiegu służby, kwalifikacji oraz miejsca zamieszkania.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony J. G. k. 85-86, k. 153-154 zeznania świadka D. S. (1) k. 86-89, pismo z dnia 24.02.2017r. k. 132-133

Naczelnicy Urzędów Skarbowych, na polecenie J. G., mieli dokonać wyboru pracowników i funkcjonariuszy, którym nie zostaną przedstawione propozycje określające nowe warunki zatrudnienia. A. Ż., kierująca D. (...) Bezpośredniej (przełożona K. K. (1)) w (...) w S., zapytana o wskazanie osoby, z którą można zakończyć stosunek pracy wskazała Z. T., którego oceniała poniżej oczekiwań. Nie była pytana konkretnie o osobę K. K. (1) i nie wskazywała jej jako osoby, której nie zostanie przedstawiona propozycja.

Dowód: zeznania świadka A. Ż. k. 156-158

Ówczesna naczelnik (...) w S. A. D. wskazała 5 pracowników, z którymi nie chciała przedłużać współpracy. Były to trzy osoby, których jakość pracy została oceniona jako niska, w tym Z. T. oraz dwie osoby na długotrwałych zwolnieniach lekarskich tj. K. K. (1) i A. K..

Dowód: zeznania świadka A. D. k. 160-163

Do dnia 31 maja 2017r. K. K. (1) nie otrzymała pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Powodem jej nieotrzymania były absencje spowodowane niezdolnością do pracy.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony J. G. k. 85-86, k. 153-154 zeznania świadka D. S. (1) k. 86-89

W związku z nieotrzymaniem propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, stosunek pracy K. K. (1) wygasł z dniem 31 sierpnia 2017r. K. K. (1) wypłacono odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Niesporne, a nadto dowód: pismo z dnia 13.06.2017r. cz. C k. 1 c akt osobowych

Z. T. jest nadal zatrudniony w (...) w S.. Otrzymał propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia.

Dowód: zeznania świadka A. Ż. k. 156-158

Wynagrodzenie K. K. (1), liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 3.439,24 zł.

Niesporne, a nadto dowód: zaświadczenie k. 33

Sąd zważył, co następuje:

Podstawę żądania powódki stanowiły przepisy art. 67 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p.

Zgodnie z treścią art. 63 k.p. - umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych.

W myśl art. 67 k.p. - w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału (wygaśnięcie umowy o pracę), pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. - pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Z kolei przepis art. 58 k.p. stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Pozwana Izba zgłosiła w odpowiedzi na pozew zarzut niedopuszczalności drogi sądowej w sprawie. Zarzut ten został prawomocnie oddalony przez Sąd na mocy postanowienia z dnia 14 listopada 2018r. Niemniej jednak należy wskazać, że w ocenie Sądu możliwym jest badanie przez Sąd wygaśnięcia stosunku pracy powódki, która podniosła zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego i nadużycia prawa przez pozwaną Izbę oraz naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powołany wyżej przepis art. 67 k.p. daje taką możliwość, a ponieważ wygaśnięcie stosunku pracy jest konsekwencją niezłożenia powódce propozycji zatrudnienia, to zakres badania musi dotyczyć przede wszystkim tej decyzji. Ocena, czy nie doszło do naruszenia przepisu art. 63 k.p. wiąże się nie tyle z faktem wygaśnięcia stosunku pracy powódki z mocy prawa, co z przejawem woli pracodawcy w postaci niezaproponowania dalszego zatrudnienia.

Przepisem szczególnym, o którym mowa w art. 63 k.p. jest tu przepis m.in. art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej (...) (Dz.U. 2016, poz. 1948 ze zm.), stanowiący, że stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2 (Krajowa Informacja Skarbowa), 3 (Izba Administracji Skarbowej) i 6 (Szkoła) ustawy, o której mowa w art. 1, oraz stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, wygasają: 1) z dniem 31 sierpnia 2017r., 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 2017r.

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

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

Mechanizm oceny kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy lub służby, przyjęty przez ustawodawcę w art. 165 ust. 7 ustawy z 2016r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej (...), 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). 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, państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy i konieczne jest w fazie stosowania omawianych przepisów takie ich rozumienie, by wyeliminować brak dostatecznych, zapisanych w ustawie gwarancji, że decyzja nowego pracodawcy o zaproponowaniu nowych warunków pracy i płacy wybranym pracownikom restrukturyzowanej instytucji pozbawiona będzie cech arbitralności.

Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej (...) nie przewidziały możliwości odwołania się do Sądu. Przyjęcie stanowiska sprowadzającego się do wykluczenia kontroli sądowej decyzji pracodawcy polegającej na niezłożeniu pracownikowi żadnej propozycji zatrudnienia, prowadziłoby jednak do oczywistego i niczym nieuzasadnionego

pozbawienia obywatela prawa do sądu, a więc prawa gwarantowanego na poziomie Konstytucji RP (art. 45 i art. 175 Konstytucji RP). Taki mechanizm wygaszania stosunków, jaki można byłoby odczytać wprost tylko z przepisów ustawy kolidowałby z konstytucyjnym prawem do sądu, przewidzianym w art. 45 ust. 1 Konstytucji, taka regulacja uniemożliwiłaby w praktyce pracownikom likwidowanych instytucji dochodzenie ich praw na drodze sądowej poprzez ograniczenie kognicji sądów.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok z 20 marca 2008r. w sprawie II PK 216/07, uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2002r., w sprawie III ZP 14/01 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2008r. w sprawie sygn. akt II PK 216/09) również wskazywano, że niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy nie jest wyłączone spod kontroli sądowej. Wskazano jednocześnie, że kontrola ta może dotyczyć zgodności z zasadami współżycia społecznego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2009r. w sprawie sygn. akt II PK 58/09) oraz naruszania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2001r. w sprawie o sygn. akt I PKN 525/00). W orzecznictwie wskazywano, że chociaż do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy prawa, to jednak sąd pracy może badać nie tylko, czy stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę przez pracodawcę nie narusza przepisów prawa, ale także w ramach kontroli wygaśnięcia umowy o pracę może badać okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres.

Odnosząc te uwagi do sytuacji powódki, należy wskazać, iż powódce nie przedstawiono pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, o której mowa w art. 165 ust. 7 ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej (...) oraz nie zastosowano wobec niej kryteriów, o których mowa w tym przepisie. Zgodnie z przepisem art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej, dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Zdaniem Sądu powódka nie może być pozbawiona minimalnych standardów ochrony stosunku pracowniczego wynikających z ogólnych reguł kodeksu pracy. Oznacza to że na pozwanej ciążył obowiązek wykazania uzasadnionego wyboru powódki do zwolnienia. Ustawodawca w art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej ustawę o KAS wskazał na dodatkowe oprócz reorganizacji urzędu administracji przesłanki – przyczyny kontynuacji albo braku kontynuacji zatrudnienia – posiadane kwalifikacje, dotychczasowy przebieg służby a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Pozwana nie może nadużywać prawa w ujęciu klauzuli z art. 8 k.p. w zw. art. 5 k.p. i w sposób arbitralny dokonywać zwolnień z pracy w ramach wygaśnięcia stosunku zatrudnienia pod niejako ukryciem, że jest to czynione w ramach reformy administracji państwowej z pominięciem konstytucyjnego prawa do pracy i służby publicznej. Klauzule generalne zasad współżycia 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. Zgodnie z art. 24 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zasada równości polega na tym, że wszystkie podmioty (adresaci norm prawnych), charakteryzujący się daną cechą istotną (relewantną) w stopniu równym, mają być traktowani równo. Powołane zapisy Konstytucji nie zezwalają w demokratycznym państwie prawnym, by szczególna pozycja państwa wyrażająca się w tworzeniu przepisów prawa dla administracji publicznej była wykorzystana dla arbitralnego zwolnienia szeroko rozumianej grupy pracowników państwowych z pominięciem ograniczeń w rozwiązaniu stosunków zatrudnienia obowiązujących u tzw. prywatnych pracodawców. W przeciwnym razie władztwo publiczne staje się narzędziem mającym na celu szczególne i uprzywilejowane traktowanie państwa jako działającego arbitralnie pracodawcy nie stosującego generalnej klauzuli zasadności wypowiedzenia stosunku pracy w ramach zatrudnienia na czas nieokreślony. Trudno przyjąć na tle regulacji Konstytucji, zakazów dyskryminacji przewidzianych choćby na poziomie kodeksu pracy, zasad współżycia społecznego, że pracownik administracji publicznej nie ma żadnej ochrony swojego stosunku pracowniczego przed jego rozwiązaniem, nie ma żadnego bezpieczeństwa prawnego w tym zakresie.

Należy wskazać, iż przepis o tożsamej treści do art. 170 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS znajdował się w ustawie z 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną. Zgodnie z art. 58 ustawy z 1998r. stosunki pracy z pracownikami (...) wygasają z dniem 30 czerwca 1999r., jeżeli przed dniem 31 maja 1999r. nie zostały im zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy ich okres albo w razie nieprzyjęcia ich do dnia 15 czerwca 1999r. Sąd Najwyższy w uchwale z 24 kwietnia 2004r. (III ZP 14/01) oraz w wyroku z 4 lipca 2001r. (I PKN 525/00), wyraził pogląd w zbliżonym stanie prawnym, że niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy w trybie cyt. ustawy z 13 października 1998r. może uzasadnić roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 56 § 1 w związku z art. 63 i art. 67 k.p.) w razie wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz. U. Nr 133, poz. 872 ze zm.).

Nieuprawniony jest zatem pogląd pozwanej o braku prawnej możliwości żądania powódki i badania przez sąd czy zasadnie nie przedstawiono powódce propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia.

Pozwana w tym postępowaniu nie wykazała w żaden sposób, by kierowała się wskazanymi wyżej kryteriami ustawowymi przy podjęciu decyzji odnośnie zaproponowania jej nowych warunków zatrudnienia. Zastosowanym kryterium była liczba nieobecności powódki z uwagi na jej niezdolność do pracy, na co powołała się pozwana i co potwierdzili świadkowie oraz przesłuchany w charakterze strony dyrektor pozwanej I. J. G.. Natomiast analiza akt osobowych powódki, zawartych tam dokumentów dotyczących odbytych w okresie zatrudnienia szkoleń, uzyskanych przez powódkę ocen okresowych, analiza wniosków awansowych, podziękowań, pochwał, które obrazują posiadane przez powódkę kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy czynią decyzję pozwanej I. zupełnie nieczytelną i niezrozumiałą. Powódka nie tylko nieustannie podnosiła kwalifikacje przez cały okres zatrudnienia, wielokrotnie awansowała, wykazywała się zaangażowaniem, inicjatywą, ale też przez cały okres zatrudnienia nie odnotowano żadnych decyzji dyscyplinujących powódkę. Przez wieloletnią bezpośrednią przełożoną A. Ż. została ona oceniona jako najlepszy pracownik, z którym do tej pory pracowała, fachowiec. Również D. S. (1) podała, iż do pracy powódki nie było żadnych merytorycznych zarzutów.

Pozwana akcentowała przede wszystkim absencje powódki. Nie sposób jednak uznać ich za kryterium dopuszczalne czy też uzasadnione. Przebieg dotychczasowej pracy powódki nie wskazuje na niedyspozycyjność powódki. Do sierpnia 2015r. powódka niemalże nie korzystała ze zwolnień lekarskich (pracując od 1 września 2004r.) była nieobecna jedynie przez 10 dni roboczych). Przez A. Ż. została określona jako osoba, która chętnie podejmowała się pracy ponad wymiar, gdy tylko była taka konieczność. Prawdopodobnie wystawianych jej począwszy od sierpnia 2015r. zaświadczeń o niezdolności do pracy nie została zakwestionowana przez organ rentowy. Strona pozwana nie wykazała również, aby na skutek nieobecności powódki doszło do dezorganizacji pracy i większej niż dotychczas, konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. Jak wynika z zeznań świadków, konieczność pracy w nadgodzinach występowała już zanim powódka zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich, co wiązało się z dodatkowymi obowiązkami nałożonymi na dział obsługi klienta w 2015r., jak również ze zbyt niskim stanem zatrudnienia w porównaniu do ogólnej liczby zadań (...) w S.. Obowiązki powódki, w okresie jej nieobecności, zostały rozdzielone na innych pracowników. Świadek A. D. dezorganizację postrzegała wyłącznie w utrudnionym kontakcie z powódką w trakcie jej nieobecności (czemu ta zaprzeczyła), przy czym nie odniosła się do wpływu nieobecności powódki na faktyczną organizację pracy czy też naruszenia istotnych interesów pracodawcy. Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się problematyką możliwości wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, którego długotrwałą nieobecność w pracy spowodowana chorobą powoduje dezorganizację pracy. Z poglądów tych można skorzystać również w sprawie niniejszej, na zasadzie pewnej analogii. I tak Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione, ale tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001r., I PKN 449/00, OSNP 2003/19/456). Sąd Najwyższy wskazał ponadto na istnienie okoliczności, w których długotrwała absencja chorobowa pracownika nie zawsze stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy

o pracę. Takie wypowiedzenie, według stanowiska Sądu Najwyższego, może być bowiem uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.01.2003r., I PK 96/02, Mon. P. P. - wkł. 2004/2/5). Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie nie wskazują, aby nieobecność powódki spowodowała tak dużą dolegliwość dla organizacji pracy, jak próbowała przedstawić to strona pozwana. Nie wykazano, jaki był wymiar pracy w nadgodzinach, w szczególności czy był wyższy niż dotychczas, czy i w jakim wymiarze wystąpiła konieczność przydzielania dodatkowej pracy pozostałym pracownikom bądź czy miały miejsce przesunięcia zaplanowanych wcześniej urlopów wypoczynkowych.

Jak wskazano wyżej, pozwana nie wykazała w tym postępowaniu żadnych przesłanek niezaproponowania powódce nowych warunków zatrudnienia. Jedyne argumenty determinujące decyzję pozwanej miały charakter pozaustawowy.

W ocenie Sądu, zawartej w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej (...) (Dz. U. poz. 1948, z późn. zm.), dyspozycji, że przedstawiając propozycję zatrudnienia Dyrektor (...) powinien „uwzględniać przebieg dotychczasowej pracy lub służby” nie można odczytywać w ten oto sposób, że jest to kryterium pozwalające na stosowanie przy przedstawianiu propozycji zatrudnienia wyłącznie subiektywnie ocenianych cech charakterologicznych pracownika, czy wykorzystywaniu powyższych przepisów na eliminowanie pracownika niechcianego w zespole, czy też z innych powodów niewygodnego, a spełniającego jednocześnie najwyższe merytoryczne wymagania, legitymującego się wysokimi ocenami pracy. Selekcja pracowników, również będąca wynikiem zmian ustrojowo- organizacyjnych, może być dokonywana tylko w trybie przewidzianym przez przepisy ustawowe. Nie może być natomiast przeprowadzana w sposób arbitralny jako element procesu reorganizacji aparatu państwowego, a reorganizacja nie może być wykorzystywana jako okazja do wymiany kadry z pominięciem kryteriów ustawowych.

Należy pamiętać o przepisie art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powołanie na tą regulację ma charakter jedynie posiłkowy, jednakże zauważyć należy, iż co do zasady pracownik korzystający w sposób prawidłowy ze zwolnienia lekarskiego podlega ochronie przed zakończeniem stosunku pracy. W niniejszej sprawie powódka została poniekąd takiej ochrony pozbawiona.

Sąd zwrócił uwagę, iż z niezrozumiałych względów pracodawca pozostawił w zatrudnieniu Z. T., ocenionego negatywnie co do jakości pracy zarówno przez A. Ż. oraz przez A. D., a zrezygnował z dalszego zatrudnienia powódki, co do której jakości pracy nie było żadnych zastrzeżeń. Taki sposób podjęcia decyzji i oparcie decyzji na kryteriach pozaustawowych jest wyrazem arbitralności, braku transparentności działania pozwanej jako pracodawcy i narusza zasady omawiane na wstępie. Jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego i pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji wygaśnięcia umowy o pracę. Z uwagi na powyższe Sąd uznał roszczenie powódki w tym zakresie za zasadne.

Powódka w niniejszym postępowaniu akcentowała kwestie mobbingu i dyskryminacji, nie zgłaszając jednocześnie żadnych roszczeń z tego tytułu. Z tego względu kwestie działań pracodawcy wobec powódki, a dotyczące głównie prowadzenia wobec niej podatkowych postępowań wyjaśniających nie zostaną szerzej omówione, jako że nie stanowią przedmiotu i istoty niniejszego postępowania. Badane były jedynie pod kątem przyczyny niezdolności powódki do pracy od dnia 14 sierpnia 2015r. Pozwana stała na stanowisku, w toku całego postępowania, iż postępowania sprawdzające nie stanowiły przesłanki wytypowania powódki do zakończenia stosunku pracy. Tak też kształtowały się zeznania świadków. Z tego względu wnioski dowodowe wiążące się z tymi postępowaniami zostały oddalone. Sąd miał na uwadze, iż należy rozdzielić sferę obowiązków pracowniczych od sfery obowiązków podatnika, zaś procedury sprawdzające (zresztą wzmożone w stosunku do powódki) były prowadzone wobec powódki jako podatnika, nie zaś pracownika administracji skarbowej.

Powódka, w ramach zarzutu dyskryminacji, nie wskazała też aby została nierówno potraktowana z uwagi na jakąś jej cechę osobistą typu płeć, rasa, wyznanie, itp.

Ustalenia faktyczne, co do przebiegu zatrudnienia powódki, jej kwalifikacji i oceny jako pracownika, przyczyn nieprzedstawienia jej propozycji dalszego zatrudnienia, okresów niezdolności do pracy oraz prowadzonych wobec powódki postępowań sprawdzających zostały ustalone przede wszystkim w oparciu o dokumentację zawartą w aktach sprawy w tym w aktach osobowych powódki oraz w oparciu o zeznania świadków oraz przesłuchania stron. W powyższych istotnych dla sprawy kwestiach zeznania powódki, dyrektora pozwanej oraz świadków przesłuchanych w sprawie pozostawały zbieżne, co stanowiło podstawę do uznania ich za miarodajne.

Oceniając zachowanie pracodawcy z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.), zachowania minimalnych standardów zasadności wyboru powódki do wygaśnięcia stosunku zatrudnienia, braku wykazania przez pozwaną związku przyczynowego pomiędzy nieobecnością powódki a ewentualną dezorganizacją pracy pozwanej, Sąd uznał żądanie powódki za zasadne. Zgodnie z art. 67 kodeksu pracy, w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału regulującego uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownikowi przysługuje zatem w przypadku naruszenia przepisów roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, przy czym powódka domagała się zasądzenia odszkodowania, o którym Sąd orzekł. Z uwagi na staż pracy powódki, odszkodowanie zależne od jej stażu pracy u pozwanej i jej poprzedników prawnych powinno wynosić 3 miesięczne wynagrodzenie liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Dochodzoną kwotę 10.317,72 zł zasądzono na jej rzecz uwzględniając w tym zakresie powództwo w całości.

O kosztach procesu w pkt II wyroku Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty procesu pozwanej składało się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika - radcy prawnego, którego minimalna stawka na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności (Dz.U.2015.1800) wynosiła 180 zł.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w art. 477 (2) § 1 k.p.c. Rygorem objęto jednomiesięczne wynagrodzenie powódki w kwocie 3.439,24 zł.

Z:

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)