

## UZASADNIENIE

Powód Z. K. pozwem złożonym w dniu 22 listopada 2021 r. wniósł o zasądzenie od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w S. kwoty 3000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminujące ukształtowanie wynagrodzenia. Nadto wniósł o ukształtowanie łączącego go z pozwaną stosunku pracy na czas nieokreślony w ten sposób aby miesięczny dodatek kontrolerski powoda wynosił 1000 zł. W uzasadnieniu wskazał, że od 1 września 2021 r. pozwana przyznała mu dodatek kontrolerski w wysokości 500 zł miesięcznie, natomiast dodatek kontrolerski winien mu być przyznany od 1 sierpnia 2021 r. i wysokości 1000 zł.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa, a nadto o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że dodatek kontrolerski został przyznany zgodnie z przepisami prawa rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2019 r. w sprawie dodatku kontrolerskiego dla osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych krajowej administracji skarbowej oraz funkcjonariuszy służby celno-skarbowej.

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

Z. K. jest zatrudniony w Izbie Administracji Skarbowej w S. na podstawie umowy o pracę. Od 11 kwietnia 2021 r. został odwołany ze stanowiska Naczelnika Z. S. w S., w okresie od 12 kwietnia 2021 r. do 31 lipca 2021 r. przebywał na urlopie, natomiast od 1 sierpnia 2021 r. (na wniosek powoda) został zatrudniony w Urzędzie Skarbowym w K. w Referacie Czynności Analitycznych i Sprawdzających oraz Kontroli Podatkowej. W sierpniu 2021 r. powód przebywał cały miesiąc na urlopie, za wyjątkiem jednego dnia, w którym był przesłuchiwany w prokuraturze w S.. **Niesporne, nadto dowód:** pismo z dnia 6.04.2021 r., k. 36; pismo z 7.04.2021 r., k. 37; wniosek powoda z 1.07.2021 r. k. 39; pismo z 02.08.2021 r. k. 40; przesłuchanie powoda k. 77 i k. 82.

Naczelnik Urzędu Skarbowego w K. wystąpił o przyznanie powodowi dodatku kontrolerskiego od 1 września do 31 grudnia 2021 r. w wysokości 1000 zł miesięcznie. Pismem z dnia 15 września 2021 r. przyznano powodowi na okres od 1 września do 31 grudnia 2021 r. dodatek kontrolerski w kwocie 500 zł.

**Niesporne, nadto dowód:** wniosek o przyznanie dodatku – k. 41 ; pismo z 15.09.2021 r., k. 42;

W komórce organizacyjnej w której pracował powód inni pracownicy otrzymali następującą wysokość dodatku kontrolerskiego za rok 2021 :

- D. C. na okres od 01.01.2021 r. do 31.12.2021 r. – 1250 zł miesięcznie

- B. O. na okres od 12.07.2021 r. do 31.12.2021 r. – 900 zł miesięcznie

- A. T. na okres od 12.04.2021 r. do 31.12.2021 r. - 400 zł miesięcznie

- A. K. na okres 12.04.2021 r. do 31.12.2021 r. – 200 zł miesięcznie.

**Niesporne, nadto dowód:** pismo z 29.07.2021 r. k. 43; wniosek o przyznanie dodatku – k. 44-46, k. 48-50, k. 52-54, k. 56-58, k. 60, k. 62; pismo o przyznaniu dodatku, k. 47, k. 51, k. 55, k. 59, k. 61, k. 61v;

D. C. przed dniem 01.01.2021 r. wykonywał czynności kontrolne. B. O. przed dniem 12.07.2021 r. wykonywała czynności kontrolne. Natomiast A. T. i A. K. przed datą przyznania dodatku kontrolerskiego na rok 2021 nie wykonywały czynności kontrolnych.

**Niesporne, nadto dowód:** przesłuchanie powoda k. 78, 82; zeznania świadka A. Ł., k. 79-80; zeznania świadka S. F., k. 80-82.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo Z. K. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 148 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (stan prawny obowiązujący w okresie spornym Dz. U. z 2021, poz. 422, dalej ustawa o KAS), osobie zatrudnionej w jednostce organizacyjnej KAS oraz funkcjonariuszowi przysługują odpowiednio do wynagrodzenia albo uposażenia dodatek kontrolerski w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego albo uposażenia zasadniczego za wykonywanie m.in. kontroli podatkowej. Przepis art. 148 ust. 2 ustawy o KAS stanowi, że Minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze rozporządzenia, wysokość dodatku kontrolerskiego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, warunki i tryb przyznawania, wypłaty, zmiany wysokości oraz utraty dodatku kontrolerskiego, uwzględniając potrzebę zwiększenia skuteczności kontroli podatkowej, kontroli celno-skarbowej, audytu lub czynności, o których mowa w art. 113-117, art. 118 ust. 1-17, art. 119 ust. 1-10, art. 120 ust. 1-6, art. 122-126, art. 127 ust. 1-5, art. 127a ust. 1, 2 i 6-12, art. 128 ust. 1, art. 131 ust. 1, 2 i 5 i art. 133 ust. 1 pkt 1-5, przez zapewnienie motywacji do ich sprawnego wykonywania. Na podstawie tego przepisu zostało wydane Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2019 r. w sprawie dodatku kontrolerskiego dla osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych krajowej administracji skarbowej oraz funkcjonariuszy służby celno-skarbowej (Dz.U. z 2019 r. poz. 2461, dalej (...)).

Paragraf 4 Rozporządzenia stanowi, że osobie zatrudnionej w jednostce organizacyjnej Krajowej Administracji Skarbowej, zwanej dalej „pracownikiem”, oraz funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej, zwanemu dalej „funkcjonariuszem”, wykonującym zadania kontrolne, przyznaje się dodatek, jeżeli wykonują te zadania:

- 1) jako podstawowe zadania o charakterze ciągłym albo
- 2) w wymiarze co najmniej 25% miesięcznego czasu odpowiednio pracy albo służby.

Zgodnie z § 5 Rozporządzenia:

1. Przy określeniu wysokości dodatku bierze się pod uwagę:

- 1) rodzaj, stopień złożoności i uciążliwość wykonywanych zadań kontrolnych;
- 2) wyniki i osiągnięcia w wykonywaniu zadań kontrolnych albo dokonywaniu osobiście przez kierownika, o którym mowa w art. 148 ust. 1 pkt 2 ustawy, zwanego dalej „kierownikiem”, czynności z zakresu kontroli, audytu i czynności, o których mowa w art. 148 ust. 1 pkt 1 ustawy;
- 3) czas pracy albo służby przeznaczony na:
  - a) wykonywanie zadań kontrolnych,
  - b) dokonywanie osobiście przez kierownika czynności z zakresu kontroli, audytu i czynności, o których mowa w art. 148 ust. 1 pkt 1 ustawy.

2. W przypadku dodatku przyznawanego po raz pierwszy przepisu ust. 1 pkt 2 nie stosuje się.

Zgodnie z § 3 pkt 1 Rozporządzenia wysokość dodatku wynosi od 100 zł do 1000 zł albo od 1001 zł do 2000 zł jeżeli jest to uzasadnione szczególnymi wynikami i osiągnięciami w wykonywaniu zadań kontrolnych lub względami organizacyjnymi związanymi z koniecznością zapewnienia właściwej realizacji zadań kontrolnych.

Analiza § 4 Rozporządzenia wskazuje, że dodatek kontrolerski przyznaje się pracownikom wykonującym zadania kontrolne, niezależnie od faktu w jakiej jednostce organizacyjnej pozwanej są zatrudnieni, istotne jest aby pracownicy w wymiarze co najmniej 25% miesięcznego czasu pracy wykonywali czynności kontrolne. To oznacza, że nie ma podstaw do przyznania dodatku kontrolerskiego pracownikowi niewykonywającemu czynności kontrolnych lub

niewykonywającemu pracy na przykład z powodu usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Dlatego miesiącem od którego możliwe było przyznanie powodowi dodatku kontrolerskiego był miesiąc rozpoczęcia świadczenia pracy w ramach, której wykonywał czynności kontrolne, czyli wrzesień 2021 r. Do 31 sierpnia 2021 r. od chwili przenosin powoda na stanowisko związane z prowadzeniem kontroli, powód kontroli nie wykonywał i nie mógł wykonywać z powodu nieobecności w pracy. Sąd dostrzegł, że czym innym jest nie wypłacenie pracownikowi już przyznanego dodatku (§ 8 ust. 2 Rozporządzenia) a przyznanie dodatku (§ 4 Rozporządzenia). Powód tej różnicy nie dostrzegł.

Z kolei z § 5 Rozporządzenia wynika, że powód nie mógł otrzymać dodatku kontrolerskiego w najwyższej wysokości z tego powodu, że trzech przesłanek wymienionych w § 5 ust. 1 Rozporządzenia spełniał jedynie dwie przesłanki. W przypadku powoda dodatek był przyznawany po raz pierwszy, zatem, nie można było przy ustalaniu jego wysokości uwzględnić przesłanki: wyników i osiągnięć powoda w wykonywaniu zadań kontrolnych w okresie poprzedzającym przyznanie dodatku. Tylko z tej przyczyny zdaniem sądu nie było podstaw do przyznania powodowi przez pozwaną dodatku w najwyższej wysokości 1.000 zł miesięcznie.

Do oceny naruszenia zasady równego traktowania powoda konieczne jest odwołanie się do przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1976 r. Kodeks pracy. W myśl art. 11<sup>3</sup> k.p. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Jak stanowi art. 18<sup>3a</sup> k.p. – § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. - Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18(3a) § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Z wymienionych wyżej przepisów Kodeksu pracy wynika generalny zakaz dyskryminacji pracowników w zakresie wynagrodzenia. Przepisy art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> do 18<sup>3e</sup> Kodeksu pracy wprowadzają zakaz dyskryminacji pracowników oraz określają kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Katalog kryteriów różnicujących pracowników ma charakter otwarty, z uwagi na użycie przez ustawodawcę zwrotu „w szczególności”. Pracownikiem dyskryminowanym jest pracownik, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inni pracownicy, jeżeli wspomniana różnica wynika bezpośrednio lub pośrednio z jednej lub kilku przyczyn o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu mają charakter bezwzględnie obowiązujący.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazało, że wobec powoda nie została naruszona zasada równego traktowania. Należy wskazać, że wysokość wynagrodzenia pracowników może być zróżnicowana jednak muszą ku temu istnieć podstawy. Różnicowanie wynagrodzeń może pozostawać bowiem w związku z wcześniejszym doświadczeniem i przebiegiem pracy poszczególnych pracowników, zwłaszcza jeżeli różnicowanie wynagrodzeń (lub jego części np. dodatku kontrolerskiego) wynika z przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Ustawodawca precyzyjnie wskazał, jakie przesłanki dotyczące pracownika i związane m.in. z jego wcześniejszą pracą, wykonywanymi czynnościami należy uwzględnić ustalając wysokość dodatku kontrolerskiego poszczególnym pracownikom jednostki organizacyjnej KAS. Mając powyższe na uwadze sąd nie dostrzegł aby wysokość dodatku kontrolerskiego powoda w roku 2021 naruszała zasadę równości.

Odnosząc się do żądania ukształtowania powodowi na przyszłość na czas nieokreślony dodatku kontrolerskiego w wysokości 1000 zł miesięcznie, sąd wskazuje, że z § 7 Rozporządzenia wynika, iż dodatek w określonej wysokości przyznaje się na okres nie dłuższy niż do końca roku kalendarzowego. Już tylko z brzmienia tego przepisu wynika, że nie jest możliwe ustalenie przez sąd na przyszłość na czas nieokreślony, że dodatek kontrolerski powoda wynosi 1000 zł miesięcznie. Nie jest zresztą wiadome nawet czy w przyszłości powód będzie wykonywał u pozwanej zadania kontrolne, których wykonywanie uprawnia do przyznania tego dodatku. Powództwo w tej części nie mogło zostać uwzględnione.

Stan faktyczny w sprawie oparto na niekwestionowanych przez strony i nie budzących wątpliwości Sądu dowodach z dokumentów (m.in. pism pracodawcy dotyczących wniosków o przyznanie dodatku kontrolerskiego, wysokości przyznanego dodatku innym pracownikom pracującym w tej samej jednostce organizacyjnej powoda), a także zeznań świadków A. Ł. i S. F.. Sąd uzupełniająco dopuścił również dowód w postaci zeznań powoda przesłuchanego w charakterze strony. Strona pozwana co do zasady nie kwestionowała okoliczności faktycznych sprawy. Stanowiska stron w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy były między stronami niesporne. Strony różniły się oceną prawną w zakresie tego, czy powodowi został przyznany dodatek kontrolerski w zaniżonej dyskryminującej wysokości. Zdaniem sądu pracodawca, różnicując sytuację zarobkową w części dotyczącej dodatku kontrolerskiego powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami tej dyferencjacji (wyrok SN z 02.07.2012 r., I PK 48/12), co więc w zgodzie z przesłankami wskazanymi w przepisach Rozporządzenia. Zdaniem sądu orzekającego takie zróżnicowanie sytuacji zarobkowej powoda i innych pracowników wynika z racjonalnych i sprawiedliwych kryteriów, i znajduje podstawy w § 5 Rozporządzenia.

O kosztach procesu orzeczono w pkt II wyroku w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składała się kwota 675 zł wynagrodzenia pełnomocnika w osobie adwokata na podstawie § 2 pkt 3 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

W punkcie trzecim wyroku Sąd postanowił, odstąpić od obciążania powoda kosztami sądowymi. Koszty sądowe poniesie Skarb Państwa, jako że powód - strona wnosząca pozew do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych nie ma obowiązku uiszczania opłat sądowych (art. 96 ust.1 pkt 4 w zw. z art. 36 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019 r., poz. 785).

**Z:**

1) (...)

2) (...)

3) (...)

20.12.2022 r.