

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lutego 2019r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski
Sędziowie:	SSO Danuta Poniatowska (spr.) SSO Mirosław Krzysztof Derda
Protokolant:	st.sekr.sąd. Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 19 lutego 2019r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **B. J.**

przeciwko (...)

odszkodowanie w związku z naruszeniem przepisów dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę i z tytułu dyskryminacji na skutek apelacji powódki B. J.

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

z dnia 9 listopada 2018r. sygn. akt IV P 55/18

1. **zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:**

- a) **zasądza od pozwanej (...)na rzecz powódki B. J. 10638,18 (dziesięć tysięcy sześćset trzydzieści osiem, 18/100) złotych tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę;**
- b) **oddala powództwo w pozostałym zakresie;**
- c) **zasądza od pozwanej (...)na rzecz powódki B. J. 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**
- d) **odstępuje od obciążania powódki B. J. kosztami zastępstwa procesowego pozwanej (...);**

2. **oddala apelację w pozostałym zakresie;**

3. **zasądza od pozwanej (...)na rzecz powódki B. J. 1410 (jeden tysiąc czterysta dziesięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję;**

4. **odstępuje od obciążania powódki B. J. kosztami zastępstwa procesowego pozwanej (...)**

SSO Mirosław Krzysztof Derda SSO Piotr Witkowski SSO Danuta Poniatowska

UZASADNIENIE

Powódka B. J. wystąpiła przeciwko (...) z pozwem, domagając się pierwotnie:

zobowiązania, w trybie art. 64 k.c. ze skutkiem na dzień 31.05.2017r. Dyrektora (...) do złożenia powódce - B. J. oświadczenia woli o treści: „Na podstawie art.165 ust.7 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz.1948 z późn.zm.) składam B. J. następującą propozycję określającą warunki zatrudnienia w(...): rodzaj umowy o pracę- na czas nieokreślony, stanowisko służbowe- starszy kontroler skarbowy, zaliczane do grupy stanowisk specjalistycznych w służbie cywilnej, miejsce wykonywanej pracy – S., komórka organizacyjna- (...)w S., wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 1,610 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej, dodatek za wieloletnią pracę w służbie cywilnej w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego; dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wymiar czasu pracy- pełny etat. Zaproponowane warunki zatrudnienia, po ich przyjęciu, będą obowiązywać od dnia 01.06.2017r.

Zgodnie z art. 170 ust.2 ww. ustawy w terminie 14 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku, powódka B. J. może złożyć pisemne oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia propozycji. Niezłożenie oświadczenia w tym terminie jest równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia. W przypadku zaś odmowy przyjęcia propozycji zatrudnienia, zgodnie z art. 170ust. 1 pkt 2 ww. ustawy stosunek pracy powódki B. J. wygaśnie po upływie 3 miesięcy, na koniec miesiąca, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powódka B. J. złoży oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia lub upłynie termin do złożenia oświadczenia".

Powódka domagała się ponadto zasądzenia - na podstawie art. 18^(3d) k.p. od pozwanej (...) na swoją rzecz, odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, z tytułu naruszenia przez pozwaną zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w wyniku ustalenia przez Sąd, że niezłożenie do dnia 31 maja 2017r. przez Dyrektora (...), powódce- B. J. pisemnej propozycji nowych warunków zatrudnienia u pozwanej, jest niezgodne z art. 165 ust.7 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz. 1948, z późn.zm.), art. 8 k.p. (stanowi nadużycie prawa), art.11⁽²⁾ k.p.(narusza zasady równego traktowania), art. 11⁽³⁾ k.p., art. 18(3a) k.p. i 18(3b) k.p (stanowi dyskryminację), art.39 k.p.(stanowi naruszenie ochrony przedemerytalnej pracownika), art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (narusza zasadę równości obywatela wobec prawa), narusza §2 porozumienia z dnia 1 marca 2017r. zawartego pomiędzy Szefem Krajowej Administracji Skarbowej, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Finansów a NSZZ „Solidarność” z siedzibą w B., w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej.

W przypadku zaś nie rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd do dnia 31 sierpnia 2017r., powódka wniosła o:

- przywrócenie jej do pracy u pozwanej(...)(art. 56 § 1 kp w zw. z art. 63 i 67 k.p.),w wyniku ustalenia przez Sąd, że umowa o pracę zawarta w dniu 1 czerwca 2006r. między Urzędem (...) w S. a powódką, nie wygasła z dniem 31 sierpnia 2017r, na podstawie art. 63 k.p. w zw. z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn.zm.), z powodu naruszenia art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz.1948, z późn.zm.), art.8 k.p., art.11⁽²⁾ k.p., art. 11⁽³⁾ k.p., art. 18(3a) k.p. i 18(3b) k.p., art. 39 k.p., art.32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (narusza zasadę równości obywatela wobec prawa), §2 porozumienia z dnia 1 marca 2017r. zawartego pomiędzy Szefem Krajowej Administracji Skarbowej, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Finansów a NSZZ

„Solidarność” z siedzibą w B., w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej,

- zasądzenie na podstawie art.57§2 k.p. w zw. z art. 39 k.p. od pozwanej (...)na rzecz powódki B. J., wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy,

- zobowiązanie w trybie art. 64 k.c. ze skutkiem na dzień 31.05.2017r. Dyrektora(...)do złożenia powódce B. J. oświadczenia woli o treści:„ Na podstawie art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz.1948, z późn.zm.) składam B. J. następującą propozycję określającą warunki zatrudnienia w (...): rodzaj umowy o pracę- na czas nieokreślony, stanowisko służbowe- starszy kontroler skarbowy, zaliczane do grupy stanowisk specjalistycznych w służbie cywilnej, miejsce wykonywanej pracy- S., komórka organizacyjna (...)w S., wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 1,610 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej, dodatek za wieloletnią pracę w służbie cywilnej w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego; dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wymiar czasu pracy- pełny etat.

Zaproponowane warunki zatrudnienia, po ich przyjęciu, będą obowiązywać od dnia 01.06.2017r. Zgodnie z art. 170 ust.2 ww. ustawy, w terminie 14 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku, powódka B. J. może złożyć pisemne oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia propozycji. Niezłożenie oświadczenia w tym terminie jest równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia.

W przypadku odmowy przyjęcia propozycji zatrudnienia, zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy stosunek pracy powódki B. J. wygaśnie po upływie 3 miesięcy, na koniec miesiąca, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powódka B. J. złoży oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia lub upłynie termin do złożenia oświadczenia".

Ponadto powódka B. J. wniosła o zasądzenie na podstawie art. 18 [3d] k.p. od pozwanej (...)na rzecz powódki B. J., odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w wyniku ustalenia, że niezłożenie do dnia 31 maja 2017r. przez Dyrektora (...), powódce B. J. pisemnej propozycji nowych warunków zatrudnienia u pozwanej, jest niezgodne z art. 165 ust.7 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz.1948, z późn.zm.), art.8 k.p. (stanowi nadużycie prawa), art. 11⁽²⁾ k.p.(narusza zasady równego traktowania), art.11⁽³⁾ k.p., art. 18(3a) k.p. i 18(3b) k.p (stanowi dyskryminację), art. 39 k.p.(stanowi naruszenie ochrony przedemerytalnej pracownika), art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (narusza zasadę równości obywatela wobec prawa), narusza §2 porozumienia z dnia 1 marca 2017r. zawartego pomiędzy Szefem Krajowej Administracji Skarbowej, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Finansów a NSZZ „Solidarność” z siedzibą w B., w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej,

Ponadto powódka domagała się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Pozwana (...)w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Powódka B. J. ostatecznie precyzując powództwo na rozprawie domagała się zasądzenia wyłącznie odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy i dyskryminacji w zatrudnieniu – łącznie 6 miesięcznego wynagrodzenia za pracę (protokół k. 200, 675).

Wyrokiem z dnia 23.11.2017r. Sąd Rejonowy w Suwałkach oddalił powództwo B. J. w całości i obciążył ją kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwaną.

W wyniku apelacji wywiezionej przez powódkę, Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z 13.02.2018 r. uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Suwałkach z 23.11.2017 r. i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z 9.11.2018 r. Sąd Rejonowy w Suwałkach oddalił powództwo B. J. w całości i odstąpił od obciążania jej kosztami postępowania w sprawie. **Rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny:**

B. J. od 28.12.2000 r. była zatrudniona w (...), a następnie od dnia 1.06.2006 r. w (...) oraz od 1.04.2015 r. ponownie w (...) – w Referacie (...), ostatnio na stanowisku starszego komisarza skarbowego (akta osobowe: umowa o pracę k. 13/B, przeniesienie służbowe z dnia 19.05.2006 r., przeniesienie służbowe z dnia 10.04.2015 r. k. 90/B, przeniesienie służbowe z dnia 20.04.2015 r. k. 91/B, zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności k. 98/B).

Sąd Rejonowy wskazał, że praca powódki B. J. w 2013 r. została oceniona na poziomie średniej arytmetycznej 3 – tj. pozytywna, „na poziomie oczekiwań”. Z wniosków dotyczących indywidualnego programu rozwoju zawodowego powódki wynika, iż z uwagi na zadania, które realizuje komórka obsługi bieżącej i przetwarzania danych, wykonywanie całości zadań objętych zakresem rzeczowym tej komórki, wymaga od pracownika ciągłego śledzenia zmian w podatkach i poszerzania wiedzy z zakresu podatków bezpośrednich i pośrednich oraz ciągłego zdobywania nowych umiejętności związanych z obsługą eksploatowanych systemów informatycznych pod kątem bieżącej i prawidłowej obsługi dokumentów oraz dokonywania analiz niezbędnych do pracy w komórce. W proponowanych formach rozwoju zawodowego wskazano samokształcenie i udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych z zakresu pogłębiania wiedzy w obszarze szeroko pojętych podatków (ocena okresowa k. 85-i nast. akt osobowych powódki).

W roku 2015 praca powódki B. J. została również oceniona na ocenę 3 – „na poziomie oczekiwań”, przy czym z podsumowania oceny okresowej wynika, iż w okresie podlegającym ocenie pracownik nie uczestniczył w szkoleniu zewnętrznym. Ponadto z powyższej oceny okresowej wynika, iż z uwagi na zadania realizowane przez komórkę obsługi bieżącej i przetwarzania danych, wykonywanie całości zadań objętych zakresem rzeczowym tej komórki, wymaga od pracownika ciągłego śledzenia zmian w podatkach i poszerzania wiedzy z zakresu podatków bezpośrednich i pośrednich oraz ciągłego zdobywania nowych umiejętności związanych z obsługą eksploatowanych systemów informatycznych pod kątem bieżącej i prawidłowej obsługi dokumentów oraz dokonywania analiz niezbędnych do pracy w komórce. W proponowanych formach rozwoju zawodowego wskazano samokształcenie i udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych z zakresu pogłębiania wiedzy w obszarze szeroko pojętych podatków (arkusz oceny okresowej k. 89 i nast. akt osobowych powódki).

Pismem z 27 kwietnia 2015 r. powódka B. J. wystąpiła z prośbą o wyrażenie zgody na indywidualny czas pracy, tj. w godzinach od 8.00 do godz. 16.00 od poniedziałku do piątku od 1 stycznia 2016. do 31 grudnia 2016r., na co Dyrektor (...) wyraziła zgodę (pisma w aktach osobowych powódki k. 95 i nast.).

Ze sporządzonego w odniesieniu do powódki B. J. indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej wynika, iż w zakresie samodoskonalenia zalecane jest przyswojenie orzecznictwa i nauki własnej w zakresie zobowiązań podatkowych na bieżąco, nie później niż do następnej oceny okresowej. Ponadto wskazano na podjęcie w stosunku do B. J. konsultacji i szkoleń w (...) na bieżąco, nie później niż do następnej oceny okresowej. Jeśli chodzi o szkolenia zewnętrzne, to wskazano na konieczność podniesienia poziomu wiedzy merytorycznej i udział w szkoleniach wewnętrznych (również kaskadowych) organizowanym w tut. Urzędzie lub w (...), a za kierowanie B. J. na szkolenia odpowiada bezpośredni przełożony (indywidualny program rozwoju k. 115 i nast. akt osobowych powódki).

Sąd Rejonowy ustalił, że w dziale obsługi bezpośredniej (...) w 2016 r. pracowały 32 osoby – w tym: J. S. (1), H. W., M. M., G. K. (1), J. Z., M. K. (1), M. K. (2), A. M., M. Z., A. O., I. Ś., B. G., G. N., K. S., M. N., G. K. (2), S. K., A. G., E. H., I. K., A. K., J. K., Z. M., I. S. (1), J. Ś., J. I., H. S. (1), I. S. (2), I. Ż., A. Ż. i Z. Ż. oraz powódka. Natomiast w 2017 r. w tym dziale wraz z powódką pracowało 17 osób, w tym: kierownik referatu J. S. (1), H. W. - komisarz skarbowy, M. M. - komisarz skarbowy, G. K. (1) - komisarz skarbowy, J. Z. - komisarz skarbowy, M. K. (1) - starszy komisarz

skarbowy, M. K. (2) - starszy komisarz skarbowy, A. M. - starszy referent, M. Z. - kierownik referatu, A. O. - komisarz skarbowy, I. Ś. - inspektor, B. G. - starszy inspektor, G. N. - starszy komisarz skarbowy, K. S. - komisarz skarbowy, M. N. - starszy inspektor.

W czasie nieobecności powódki B. J. zastępowała ją H. W., a w czasie nieobecności H. W. zastępował ją M. M.. Na równorzędnych z powódką B. J. stanowiskach pracowali: H. W. i M. M..

Sąd Rejonowy wskazał, że 1 marca 2017 r. weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn.zm.). Zgodnie z art. 165 ust. 7 tej ustawy, dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy, jeżeli pracownik pełniący służbę w jednostkach KAS, nie otrzyma do dnia 31 maja 2017 r. propozycji pracy, to jego stosunek wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Ministerstwo Finansów w ramach konsolidacji urzędów od 1 marca 2017 r. poleciło dokonanie redukcji zatrudnienia o 10 % w Kasie Administracji Skarbowej. W czasie narad w Ministerstwie Finansów z udziałem dyrektorów funkcjonujących do 28 lutego 2017 r. urzędów skarbowych, urzędów celnych i urzędów kontroli skarbowej wskazywane były kryteria doboru pracowników, których zatrudnienie ma być zredukowane poprzez nieprzedłożenie nowych warunków zatrudnienia do 31 maja 2017 r. Dobór osób do wygaśnięcia stosunku zatrudnienia miał być dokonywany z uwagi na kryteria ustawowe w postaci współpracy z byłymi służbami bezpieczeństwa, niezadawalającego przebiegu dotychczasowej pracy lub służby, niższe posiadane kwalifikacje, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania, a nadto miał być dokonywany z uwagi na kryteria w postaci możliwości uzyskania uprawnienia emerytalnych, zbędności w danej komórce z uwagi na zbyt dużą ilość osób zatrudnionych przy wykonywaniu określonych zadań, brak predyspozycji do współpracy, toczące się postępowania dyscyplinarne albo prokuratorskie, albo inne wyjaśniające związane z podejrzeniem korupcji.

W dniu 1 marca 2017 r. pomiędzy Szefem Krajowej Administracji Skarbowej, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Finansów a NSZZ „Solidarność” z siedzibą w G. zostało zawarte porozumienie w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej. Zgodnie z § 2 pkt 1 tego porozumienia szef KAS dołoży starań, aby pracownikom i funkcjonariuszom mu podległym, w wyniku wejścia w życie ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej zostało zaproponowane dalsze zatrudnienie lub dalsze pełnienie służby, chyba że spełnione zostaną przesłanki określone w art. 144 ust. 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, art. 3 pkt 2b ustawy o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne albo osoby te pobierają świadczenia emerytalne lub nabyły uprawnienia do tych świadczeń. Podejmując decyzję o zaproponowaniu pracownikowi lub funkcjonariuszowi zatrudnienia lub dalszego pełnienia służby oraz określając warunki, jakie zostaną zaproponowane pracownikowi lub funkcjonariuszowi uwzględnia się w szczególności zakres powierzonych zadań, przebieg dotychczasowego zatrudnienia lub pełnienia służby, kwalifikacje zawodowe pracownika lub funkcjonariusza, doświadczenie zawodowe pracownika lub funkcjonariusza i miejsce dotychczasowego zatrudnienia, z zastrzeżeniem uprawnień wynikających z art. 169 ust. 3 ustawy Przepisy wprowadzające ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej. W miarę możliwości kierownik jednostki organizacyjnej KAS uwzględni także osobiste preferencje pracownika lub funkcjonariusza (Porozumienie k. 24-26). Zespół ds. monitorowania realizacji powyższego Porozumienia pismem z 22 sierpnia 2017 r. poinformował, iż w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej, możliwość procedowania przez Zespół przypadków braku propozycji zatrudnienia lub dalszego pełnienia służby budzi poważne wątpliwości interpretacyjne stron Porozumienia. Zespół z powodu braku wspólnego stanowiska Stron Porozumienia nie zajmował stanowiska w podobnych sprawach (pismo z 22.08.2017 r. k. 52).

Sąd Rejonowy ustalił, że polecenie przygotowania informacji o stanowiskach, które należy zredukować otrzymał również naczelnik (...) – T. B.. Nie posiadał on wytycznych Dyrektora (...), w jaki sposób należy dokonać redukcji, a za wyznacznik przyjął twierdzenie ministra finansów, że w nowych strukturach KAS będzie pracowało o 10% pracowników mniej - co wynikało z wypowiedzi medialnych ministra. Na liście osób, którym miano zaproponować nowe warunki były osoby, które według Naczelnika US będą najbardziej sprawdzały się w nowej strukturze KAS. Osoby, które miały nabyte prawa emerytalne do 31 sierpnia 2017 r. oraz osoby, które spełniały warunki do otrzymania emerytury i najsłabsze ogniwa z komórek nie otrzymały propozycji pracy. W (...) pierwotnie nie zaproponowano zatrudnienia 9 osobom, ostatecznie nowych warunków pracy nie otrzymało 8 osób, a jedna osoba otrzymała propozycję zatrudnienia na czas określony do 30 września 2017 r., kiedy to nabyła prawa emerytalne (zeznania świadka T. B.).

Sąd Rejonowy dokonał oceny efektywności pracy powódki, analizując oceny 17 pracowników zatrudnionych z powódką w 2017 r. w (...). Analiza ocen okresowych doprowadziła do ustalenia, iż B. J. w 2017 r. posiadała najniższą punktację składającą się na ocenę okresową spośród pracowników referatu (...) tj. 3,29 pkt - „na poziomie oczekiwań”. Pozostali pracownicy posiali wyższą niż powódka punktację okresową. I tak: M. K. (1) uzyskała ocenę okresową na poziomie 3,57, tj: „powyżej poziomu oczekiwań”, A. M. w 2016 r. uzyskała ocenę łączną: 5,4 ze wskazaniem, że we wskazanym okresie pracownik wykonywał powierzone zadania w sposób sumienny, rzetelny i terminowy. Pracownik rozumiał funkcję usługową swojego stanowiska pracy, co przejawiało się otwartym stosunkiem i okazywaniem szacunku dla klienta, umiejętnością doboru języka komunikacji do rozmówcy oraz chęcią udzielenia oczekiwanej pomocy. J. S. (1) w 2017 r. uzyskała ocenę 3,57 („powyżej oczekiwań”). Z opinii wynika, iż jest ona pracownikiem doskonale sprawdzającym się na powierzonym stanowisku pracy, który może wzorem do naśladowania dla innych pracowników (...). J. Z. w 2017 r. uzyskał ocenę 3,57 - „powyżej oczekiwań”, H. W. w 2013 r. i w 2017 r. uzyskała ocenę 3,57 - „powyżej oczekiwań”. B. G. w 2013 r. i 2015 r. uzyskała ocenę okresową 3,86 - „powyżej oczekiwań. Podobnie pracownica (...) M. K. (2) uzyskała ocenę okresową na poziomie 3,57 tj. „powyżej poziomu oczekiwań”, jak również M. M. uzyskał ocenę okresową na poziomie 3,57 tj. „powyżej poziomu oczekiwań”. G. K. (1) w 2017 r. uzyskał ocenę okresową 3,57 „powyżej oczekiwań”, A. O. w 2013 r. i 2017 r. uzyskała ocenę okresową 3,43 „na poziomie oczekiwań”, I. Ś. w 2013 . uzyskała ocenę okresową 3,71 „powyżej oczekiwań”, a w 2017 r. ocenę 3,86 „powyżej poziomu oczekiwań”, K. S. w 2015 r. uzyskała ocenę okresową powyżej 3,5 „powyżej oczekiwań”, G. N. w 2015 r. uzyskała ocenę okresową 4,00 „powyżej oczekiwań”, M. Z. w 2013 r. i 2016 r. uzyskała ocenę okresową 3,71 „powyżej oczekiwań”, K. C. w 2013 r. i 2015 r. uzyskała ocenę okresową 3,57 „powyżej oczekiwań”, M. N. w 2015 r. i 2013 r. uzyskała ocenę okresową 3,71 „powyżej oczekiwań”.

Sąd rejonowy ustalił, że wyniku reorganizacji w (...) propozycji pracy w KAS nie otrzymały następujące osoby:

- 1) E. J. - starszy kontroler rozliczeń na stanowisku specjalistycznym, (...) zatrudniona w skarbowości 14.11.1995 r., wykształcenie wyższe ekonomiczne, wiek 46 lat;
- 2) J. K. - starszy kontroler rozliczeń, stanowisko specjalistyczne, (...), zatrudniona w skarbowości 15.03.1985 r., wykształcenie wyższe ekonomiczne, wiek 61 lat;
- 3) L. K., starszy komisarz skarbowy, stanowisko samodzielne, zatrudniony w skarbowości 22.02.1999 r, wykształcenie wyższe administracyjne, wiek 56 lat,
- 4) Z. M., starszy komisarz skarbowy, stanowisko samodzielne, zatrudniona w skarbowości 16.06.1997 r., wykształcenie wyższe prawnicze, wiek lat 61;
- 5) H. S. (2), starszy inspektor, stanowisko specjalistyczne, zatrudniona w skarbowości 16.05.1994 r, wykształcenie średnie zawodowe, wiek 61 lat,
- 6) H. S. (3), starszy komisarz skarbowy, stanowisko samodzielne, zatrudniony w skarbowości 17.07.1986 r., wykształcenie wyższe ekonomiczne, wiek 62 lata;

- 7) D. W., kontroler skarbowy, stanowisko specjalistyczne, zatrudniona w skarbowości 2.04.1993 r., wykształcenie średnie ekonomiczne, wiek 53 lata;
- 8) T. W., starszy kontroler rozliczeń, stanowisko specjalistyczne, zatrudniona w skarbowości 12.10.1988 r., wykształcenie średnie ogólne, wiek 61 lat,
- 9) powódka B. J..

W 2017 roku spośród osób zatrudnionych w Urzędzie Skarbowym w S. na mocy porozumienia stron z powodu przejścia na emeryturę rozwiązano umowę o pracę z następującymi osobami:

- T. M. – starszy kontroler skarbowy z (...) 2.10.2017 r,
- A. S. - operator urządzeń powielających,(...)- 30.10.2017r.,
- oraz 27.11.2017 r.:
- D. J. - starszy kontroler rozliczeń z (...),
- A. U. - starszy kontroler rozliczeń z (...),
- C. G. - starszy kontroler rozliczeń z (...).

Na stanowiskach tych osób, nikogo nie zatrudniono. Również stanowisko zajmowane dotychczas przez powódkę zostało zlikwidowane (okoliczność bezsporna). Łącznie w jednostkach województwa (...) 98 pracownikom pozostającym w zatrudnieniu w jednostkach KAS nie złożono propozycji, o której mowa w art. 165 ust. 7 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS, w tym 72 pracownikom oraz 26 funkcjonariuszom. Propozycję zatrudnienia otrzymało 1.282 pracowników.

Sąd Rejonowy przeanalizował także zestawienia ewidencji wejść i wyjść w 2016 r. Wynika z nich, iż B. J. wykazała się bardzo częstymi spóźnieniami – pracę powinna rozpoczynać o godz. 8.00, a rozpoczynała od kilku do kilkudziesięciu minut później (zestawienie k. 119-124, 163-168). Analiza zestawienia ewidencji wejść i wyjść w 2016 r. (płyta CD k. 162) wykazała wprawdzie, iż wszyscy pracownicy zatrudnieni z powódką w (...) się spóźniali. Najmniejszą liczbę spóźnień w 2016 r. odnotowano w stosunku do H. W. – tylko 6 razy, J. S. (1) spóźniła się 20 razy, M. K. (2) 54 razy. Pozostali pracownicy: K. C., J. Z., A. O., M. K. (1) kilkanaście razy przybyli do pracy punktualnie przed godz. 7.00, w pozostałe dni odnotowano spóźnienia. I. Ś. – 2 razy przybyła punktualnie przed godz. 7.00, pozostałe dni odnotowano spóźnienia. Pozostali pracownicy (...): K. S., B. G., G. K. (1) raz przybyli do pracy przed godziną 7.00, w pozostałe dni odnotowano spóźnienia, zaś pracownicy: M. N., G. N. - codzienne spóźniały się do pracy na godzinę 7.00. Powódka B. J. również się spóźniała, przy czym w analizowanym okresie powódka, jako jedyna z (...), miała zmieniony czas pracy i pracę rozpoczynała o godzinie 8.00. O tej godzinie miała obowiązek być obecna na stanowisku pracy, gdyż otwierano okienka dla interesantów (zeznania świadka T. B.).

Za wyjątkiem powódki pozostałe osoby zatrudnione w dziale obsługi bezpośredniej nie miały zmienionego czasu pracy i pracowały od godz. 7.00. Spóźnienia powódki, przy uwzględnieniu jej zmienionego czasu pracy niewątpliwie dezorganizowały pracę na sali obsługi interesantów Urzędu (...) i wpływały na jego negatywny wizerunek. Powódka nie stawiała się bowiem w miejscu wykonywania obowiązków w takim czasie, by być w gotowości do ich wykonywania o godz. 8.00, nie była gotowa na przyjęcie przybyłych w tym czasie do Urzędu(...) interesantów.

Sąd Rejonowy wskazał, iż jakkolwiek pracownicy (...) rozpoczynający pracę o godzinie 7.00 spóźniali się, jednak liczne spóźnienia powódki, przy uwzględnieniu jej zmienionego czasu pracy (od godz. 8.00) niewątpliwie dezorganizowały pracę na sali obsługi interesantów Urzędu (...) i wpływały na negatywny wizerunek pracy Urzędu przez podatników. Naczelnik T. B. ocenił też przydatność powódki na danym stanowisku i stwierdził, że powódka wykonywała ilościowo około kilkudziesięciu procent mniej niż koleżanki na podobnych stanowiskach. Wyższe wykształcenie w dziale

obsługi podatnika ma 16 osób, a tylko jedna nie ma. W Urzędzie (...) pracują osoby w porównywalnym wieku co powódka. Naczelnik (...)zaprzeciżył, aby były faworyzowane osoby młodsze, o niższym wykształceniu i doświadczeniu zawodowym niż powódka. Jednocześnie zaznaczył, iż nie zna poglądów politycznych powódki i nie rozumie zarzutu, że doszło do dyskryminacji z powodu jej neutralności politycznej. Z ustawy służba cywilna jest neutralna politycznie. To nie jest uprzedzenie, że w ocenie pracodawcy pracownik ma lekceważący stosunek do pracy. Wiek powódki nie miał znaczenia, staż pracy również - większość pracowników ma podobny staż pracy. Wiek, doświadczenie, płeć, staż pracy, wykształcenie, poglądy polityczne nie miały znaczenia dla wyboru pracowników do przedstawienia lub nieprzedstawienia nowych warunków pracy a tylko ocena merytoryczna. Powódka co prawda nie miała negatywnej oceny pracy, była jednak mniej wydajna i mniej zaangażowana w obowiązki .

Typując powódkę do redukcji zatrudnienia, Naczelnik uwzględnił jej doświadczenie zawodowe, zapoznawał się jej z aktami osobowymi, konsultował wybór powódki do zwolnienia z bezpośrednią przełożoną powódki – J. S. (1), która najslabiej z działu oceniała pracę powódki. Naczelnik pytał przełożoną powódki o ocenę jej pracy i przebieg dotychczasowej służby, rozmawiał również z pracownikami, z którymi powódka pracowała. Z informacji, które uzyskał wynikało, iż powódka była schematyczna i nieuprzejma, nie miała umiejętności pracy w zespole, ludzie woleli sami pracować, niż poprosić o pomoc powódkę. Ponadto powódka pracowała wolniej niż pozostali pracownicy manualnie na komputerze. Miała ona jedno z łatwiejszych zadań w dziale – obsługiwała kasy fiskalne i wydawała zaświadczenia o niezaleganiu z należnościami publiczno-prawnymi. Były to zadania łatwiejsze, standardowe. Naczelnik (...)zeznał, iż otrzymywał w 2016 r. telefony niezadowolonych klientów, którzy przychodzili na salę obsługi i skarżyli się, że nie było obsługi, bo okienko powódki było nieczynne.

Bezpośrednim przełożonym powódki od marca 2015 r. do 2017 r. była J. S. (1), która pracę powódki oceniała na poziomie oczekiwanym, przy czym zwracała powódce uwagę na spóźnienia. Zeznała, iż nie miała ona wpływu na wybór osób, którym nie zaproponowano nowych warunków pracy. Przesłuchana w charakterze świadka zeznała, że wyżej niż powódkę oceniała pozostałych pracowników. W latach 2015-2016 w Urzędzie (...) powstały centra obsługi i w związku z tym konieczne było zreorganizowanie pracy na sali obsługi – dwie osoby z sali musiały zostać asystentami tej komórki – te osoby się doksztalały, kolejne trzy osoby zajęły się deklaracjami akcyzowymi i dokumentami ZUS-owskimi. Świadek zeznała, iż na asystenta podatnika zgłaszali się chętni, powódka się nie zgłosiła, podobnie do nowych zadań zgłaszały się chętni, ale powódka się nie zgłosiła.

Powódka w latach 2011-2015r. współpracowała z J. D. (1). Przesłuchana w charakterze świadka J. D. (1) – będąca doradcą etycznym w Urzędzie (...)zeznała o problemach pracowników w relacjach z powódką. Wskazała na sytuację, gdy kiedyś świadek zwróciła powódce uwagę, bo ta zrobiła coś nieprawidłowo, wówczas powódka na nią naskoczyła, zarzucając jej mobbing. Zdaniem świadka powódka często się spóźniała, o godzinie 8.00 nie była gotowa na przyjęcie klienta. Świadek J. D. (1) uczestniczyła w rozmowach z Naczelnikiem (...) T. B. odnośnie wyboru osoby, w stosunku do której nie zostanie przedstawiona propozycja pracy. Wskazała, iż w Urzędzie (...) był limit 9 osób, w stosunku do których miała nie zapaść propozycja pracy. Sposób tych osób, 8 były to osoby w wieku emerytalnym i inne, które nie złożyły oświadczenia lustracyjnego. Trzeba było wytypować jeszcze jedną osobę – wybór padł na osobę z komórki obsługa bezpośredniej, bo tam było najwięcej pracowników i było to najmniej uciążliwe dla Urzędu (...). Ostatecznie wytypowano powódkę, bo była osobą najslabszą, jeśli chodzi o relacje osobowe i o rozwój. Postawa powódki wskazywała, że nie chce ona pracować w trudniejszych działach, wchodziły w grę również spóźnienia. Czynności powódki były mniej skomplikowane od innych czynności wykonywanych w Urzędzie (...) Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania tych świadków, pozostawały one spójne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności ze sporządzonymi ocenami okresowymi, w których postulowano konieczność pogłębiania przez powódkę wiedzy poprzez udział w szkoleniach.

Analiza ocen okresowych doprowadziła do ustalenia, iż powódka posiadała również najniższą punktację oceny okresowej spośród 17 pracowników referatu (...)zatrudnionych z powódką w 2017 r. tj. na poziomie 3 pkt „na poziomie oczekiwań”. Pozostali pracownicy posiali wyższą niż powódka punktację okresową.

Ponadto z opinii powódki B. J. z 2013 r. wynika, iż z uwagi na zadania, które realizuje komórka obsługi bieżącej i przetwarzania danych, wykonywanie całości zadań objętych zakresem rzeczowym tej komórki, wymaga od pracownika ciągłego śledzenia zmian w podatkach i poszerzania wiedzy z zakresu podatków bezpośrednich i pośrednich oraz ciągłego zdobywania nowych umiejętności związanych z obsługą eksploatowanych systemów informatycznych pod kątem bieżącej i prawidłowej obsługi dokumentów oraz dokonywania analiz niezbędnych do pracy w komórce. W proponowanych formach rozwoju zawodowego wskazano samokształcenie i udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych z zakresu pogłębiania wiedzy w obszarze szeroko pojętych podatków. Następnie w kolejnej opinii z 2015 r., w podsumowaniu oceny okresowej wskazano, iż w okresie podlegającym ocenie pracownik nie uczestniczył w szkoleniu zewnętrznym i ponownie przywołano, z uwagi na zadania realizowane przez komórkę obsługi bieżącej i przetwarzania danych, wykonywanie całości zadań objętych zakresem rzeczowym tej komórki, wymagane jest od pracownika ciągłe śledzenie zmian w podatkach i poszerzania wiedzy z zakresu podatków bezpośrednich i pośrednich oraz ciągłego zdobywania nowych umiejętności związanych z obsługą eksploatowanych systemów informatycznych pod kątem bieżącej i prawidłowej obsługi dokumentów oraz dokonywania analiz niezbędnych do pracy w komórce.

Wprawdzie przesłuchany w charakterze świadka G. K. (2) zeznał, iż powódka była dobrym pracownikiem, i że była w konflikcie z J. D. (1), jednak świadek nie potrafił wskazać ani przyczyny tego konfliktu, ani bliżej przytoczyć okoliczności z nim związanych. Co więcej zgromadzony w sprawie pozostały materiał dowodowy nie potwierdził powyższej okoliczności. Zeznania tego świadka pozostawały odosobnione i stanowiły zaledwie wycinek całościowej oceny pracy powódki. Co więcej zeznaniom świadka przeczyły informacje o ocenach okresowych znajdujące się aktach osobowych powódki.

Odnosząc się szczegółowo do oceny merytorycznej pracy powódki, Naczelnik (...) wskazał, iż powódka miała efektywność niższą o 20% i więcej od porównywalnej pracownicy z (...) H. W., która podczas nieobecności powódki ją zastępowała. Powódka w 2016 r. dokonała rejestracji 1280 kas fiskalnych, a porównywana pracownica wprowadziła 1573 kas. W 2016 r. powódka wystosowała 429 wezwań do podatników, a osoba porównywana 601 wezwań. W 2016 r. powódka przygotowała do wystawienia 3353 zaświadczeń, p. W. zaś - 5354 zaświadczenia. W 2017 r. powódka przygotowała 765 zaświadczeń, a osoba porównywana 3681, wezwań w 2017 r. powódka dokonała 352, a p. H. W. 652 (dowód zeznania świadka T. B. k. 102v i nast.)

Zeznania w/w świadka Sąd obdarzył pełnym zaufaniem. Analiza pracy powódki jako pracownika (...) została dokonana w oparciu o obiektywne kryteria dotyczące merytorycznej oceny pracy na tle porównywalnej pracownicy – H. W..

Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania prawne: Powództwo B. J. podlegało oddaleniu. Fakt nieprzedstawienia powódce warunków pracy w Krajowej Administracji Skarbowej i w konsekwencji wygaśnięcie 31.08.2017 r. jej stosunku pracy w ocenie Sądu Rejonowego, nie rodzi w okolicznościach sprawy po stronie B. J. roszczeń przewidzianych prawem.

Zgodnie z art. 67 kodeksu pracy, w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dot. wygaśnięcia umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy dot. uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych (art. 63 kodeksu pracy). Niewątpliwie przepisem szczególnym przewidującym wygaśnięcie stosunku pracy jest art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn. zm.). Zgodnie z art. 165 ust. 7 ww. ustawy, dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do 31 maja 2017 r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Zgodnie z art. 170

ust.1 pkt 1 ww. ustawy, jeżeli pracownik pełniący służbę w jednostkach KAS, nie otrzyma do 31 maja 2017 r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, to jego stosunek pracy wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Złożenie lub niezłożenie tej propozycji pozostawiono swobodnemu uznaniu organu dokonującego czynności prawnych w stosunkach pracy lub stosunkach służby. Działanie lub zaniechanie podmiotu, który jest uprawniony do złożenia propozycji, podlegają kontroli sądowej tylko w granicach klauzuli generalnej nadużycia prawa (w terminologii prawa administracyjnego - nadużycia władzy). Przepisy wprowadzające ustawę o KAS jasno precyzują, jakimi kryteriami mają kierować się dyrektorzy składając propozycję pracy bądź służby. Kryteriami tymi są: posiadane przez pracownika/funkcjonariusza kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy lub służby, dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Sąd Rejonowy przytoczył kilka fragmentów uzasadnienia ustawy. Wskazał, że motywy reformy administracji skarbowej w sposób dobitny wyraża uzasadnienie projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, w uzasadnieniu którego czytamy: „w dotychczas obowiązującym stanie prawnym administracja podatkowa i celna zajmująca się gromadzeniem dochodów budżetowych w ramach administracji rządowej posiada strukturę terenową rozproszoną, skupioną w trzech niezależnie funkcjonujących pionach: administracji podatkowej (16 izb skarbowych oraz 400 urzędów skarbowych), Służby Celnej (16 izb celnych, 45 urzędów celnych wraz ze 141 oddziałami celnymi) i kontroli skarbowej (16 urzędów kontroli skarbowej). W ramach resortu finansów funkcjonuje na poziomie regionalnym 48 jednostek (izby skarbowe, izby celne, urzędy kontroli skarbowej), którym podlegają dalsze 594 jednostki lokalne (urzędy skarbowe, urzędy celne, oddziały celne oraz oddziały zamiejscowe UKS). Wszystkie jednostki na poziomie regionalnym posiadają własne budżety, kadry oraz zarządzają majątkiem ruchomym i nieruchomym. Łącznie służby skarbowe podległe lub nadzorowane przez Ministra Finansów dysponują budżetem w wys. ponad 5,4 mld zł (według ustawy budżetowej na rok 2015) i zatrudniają ponad 65 tys. pracowników. Każda z wymienionych służb (administracja podatkowa, Służba Celna oraz kontrola skarbową) opracowuje także odrębne kierunki rozwoju, cele strategiczne oraz mierniki ich realizacji. Rozproszenie i powielanie niektórych zadań związanych z procesem poboru należności podatkowych i celnych w ramach poszczególnych służb (np. kontrola prawidłowości realizacji obowiązków podatkowych i celnych, postępowanie egzekucyjne) powoduje, iż nie jest możliwe ich realizowanie w sposób spójny i jednolity, a zarazem z optymalnym wykorzystaniem dostępnej kadry oraz zasobów organizacyjnych i finansowych. W obowiązującym stanie prawnym funkcjonują regulacje, które w odmienny sposób regulują kwestie kontroli przeprowadzanych przez organy kontroli skarbowej, organy podatkowe oraz organy celne. Takie rozwiązanie powoduje, że podatnicy podlegają różnym reżimom kontrolnym, tj. zarówno prowadzonym na podstawie ustawy z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej (Dz. U. z 2015 r., poz. 553 z późn. zm.), ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2015 r., poz. 613 z późn. zm.) oraz kontroli prowadzonej przez organy celne”. „Utrzymywanie aktualnego stanu, w którym administracja podatkowa, celna i skarbową de facto nie działa według jednolitych procedur wywiera niewątpliwie negatywny wpływ na stopień ściągłości należnych zobowiązań podatkowych i ukształtowanie budżetu państwa, a zatem na możliwości wykonywania funkcji państwowych przez jednostki administracji rządowej, a także na poziom dobrowolności w wypełnianiu zobowiązań o charakterze powszechnym. Z powodu wskazanych powyżej słabości administracji podatkowej, koszty administracyjne poboru podatków w Polsce kształtują się na zbyt wysokim poziomie (1,6% w roku 2013) w porównaniu z innymi państwami o rozwiniętej gospodarce rynkowej (przykładowo 0,85% w Irlandii oraz 0,67% w Hiszpanii).”

„Preambuła do projektu ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej wprost wskazuje, że u podstaw regulacji leży doniosłość, wynikającego wprost z art. 84 Konstytucji RP, obowiązku ponoszenia ciężarów i świadczeń publicznych, w szczególności podatków i należności celnych. W preambule zaakcentowano troskę o bezpieczeństwo finansowe Rzeczypospolitej Polskiej oraz ochronę bezpieczeństwa obszaru celnego Unii Europejskiej w celu zapewnienia nowoczesnego i przyjaznego wykonywania obowiązków podatkowych i celnych oraz zapewnienie efektywnego poboru danin publicznych.”

Z przytoczonych fragmentów uzasadnienia ustawy w ocenie Sądu Rejonowego wynika, że ustawodawca wprowadzając reformę administracji skarbowej kierował się dążeniem do zapewnienia większej sprawności działania władzy

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

Sąd Rejonowy wskazał, że w pełni podziela stanowisko zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z 24 września 2009 r. II PK 58/09, dotyczące podobnej sytuacji. Rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz.U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.) oraz art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego. Sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p.) albo naruszenia prawa (art. 67 k.p.), obejścia prawa lub naruszenia zasad współżycia społecznego, przy czym podkreślić należy, iż 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.

W ocenie Sądu Rejonowego, samo wygaśnięcie stosunku pracy powódki - co nastąpiło z mocy prawa - nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa. Dotychczasowe orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego aprobowало możliwość ustawowego wygaszania stosunków pracy w wyjątkowych sytuacjach np. w związku z reformą administracji (zobacz: orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego K 1/99, K 24/02, P 5/04). Brak kryteriów, którymi organ winien kierować się w przedkładaniu propozycji służby w KAS albo propozycji pracy, stanowi niewątpliwie zaniechanie ustawodawcze - (tak też WSA w Olsztynie w wyroku z 19 października 2017 r. sygn. akt II SA/Ol 672/17 traktując to jako pominięcie ustawodawcze).

W ocenie Sądu Rejonowego, niezłożenie powódce propozycji pracy w KAS, skutkujące wygaśnięciem stosunku pracy powódki ex lege, nie narusza zasad współżycia społecznego określonych w przepisie art. 8 k.p. Wbrew stanowisku powódki, wprowadzona regulacja nie nakładała na dyrektora właściwej (...)obowiązku złożenia do 31.05.2017 r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby - co miałyby wynikać z treści art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS. Przepisy ustawy zakładają bowiem, iż pewnej grupie osób, zatrudnionych w jednostkach KAS, stosunki pracy wygasną z dniem 31.08.2017 r. wobec nieotrzymania pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby (co wprost wynika z art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających).

W świetle powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, iż powódka nie miała roszczenia o złożenie jej pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, a zatem zachowanie pracodawcy w tym zakresie nie uruchomiło procedury przewidzianej w art. 67 k.p. W związku z tym, problemem wymagającym rozstrzygnięcia jest to, czy powódka była gorzej traktowana przez pracodawcę w zakresie doboru jej do nieprzedstawienia propozycji pracy w KAS, w porównaniu z innymi pracownikami, a jeżeli tak, to czy to gorsze traktowanie można zakwalifikować jako dyskryminację.

Sąd Rejonowy przywołał art. 18^{3b} § 1 k.p., zgodnie z którym za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych

warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą oraz pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Oznacza to, że na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których wynika domniemanie nierównego traktowania, a następnie na pracodawcę zostaje przerzucony ciężar udowodnienia, że nie traktował pracownika gorzej od innych pracowników albo że, traktując go odmiennie od innych, kierował się obiektywnymi i usprawiedliwionymi przyczynami (por. art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 72/10).

Zarzut dyskryminowania pracownika ze względu na niedozwolone kryterium różnicowania jest aktualny do czasu wykazania (udowodnienia) przez pracodawcę, że podejmując kwestionowane działania kierował się obiektywnymi względami. Jedynie wykazanie obiektywnych przyczyn leżących u podstaw podjętych przez pracodawcę działań, innych niż zabronione przez art. 18^{3a} § 1 k.p., umożliwi skuteczną obronę przed zarzutem dyskryminacji. W art. art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. zostało bowiem wyrażone domniemanie, że jeżeli pracodawca nie udowodni, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami, to różnicowanie takie, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., będzie uważane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, czyli dyskryminację. Podsumowując, jeżeli sytuacja pracownika została zróżnicowana na niekorzyść w stosunku do innych osób zatrudnionych przez pracodawcę, to domniemywa się naruszenie zasady równego traktowania, a na pracodawcę przechodzi ciężar obalenia tego domniemania.

Z przyjętego przez Naczelnika (...)założenia redukcji zatrudnienia tj. złożenia Dyrektorowi (...)propozycji wskazania pracowników, którym nie będą przedstawione do 31.05.2017 r. propozycje warunków pracy w KAS (ok. 10% zatrudnionych) wynika, iż propozycje te nie będą przedstawione tym spośród pracowników, którzy posiadają źródło utrzymania (np. prawo do świadczeń emerytalnych) oraz najsłabsze ogniwa w komórkach organizacyjnych.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie uprawdopodobniła, że była odmiennie traktowana od innych pracowników pozwanej (...), znajdujących się w porównywalnej (podobnej) sytuacji, co stanowiło podstawę do przyjęcia, w oparciu o domniemania faktyczne (art. 231 k.p.c.), że nie była poddana dyskryminacji. Pracodawca udowodnił natomiast, że różnicując sytuację powódki w zakresie nieprzedstawienia powódce warunków pracy w KAS, kierował się obiektywnymi i uzasadnionymi względami. Wykazał bowiem obiektywne przesłanki uzasadniające niezłożenie powódce propozycji dalszej pracy. Przełożeni powódki nisko oceniali jej poziom pracy, stosunek do obowiązków pracowniczych oraz jej kulturę osobistą, co wynika z wiarygodnych zeznań ówczesnego Naczelnika T. B., bezpośrednio przełożonej M. S. oraz współpracownika J. D. (1). Wybór powódki nie był wyborem przypadkowym, arbitralnym i realizował wymóg przedstawienia stanowiska o którym mowa art. 146 ust. 3 i 4 ustawy o KAS.

Zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 3 k.p., dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Sposobem ustalenia, czy w konkretnej sprawie istnieje uzasadnione podejrzenie (domniemanie) dyskryminacji bezpośredniej, jest przeprowadzenie swoistego testu, który polega na dokonaniu analizy, czy gdyby nie posiadanie wskazanej przez powoda cechy, traktowanej przez niego jako przyczyna nierównego traktowania, doszłoby do dyskryminacji. W przypadku powódki wspomniana analiza sprowadza się do odpowiedzi na pytanie: czy wobec posiadanych cech dotyczących wieku, płci, wykształcenia, stażu pracy w administracji skarbowej, małżeństwa z b. wicemarszałkiem województwa (...) z ramienia (...) (kryteria dyskryminacji podawane przez powódkę), otrzymałaby propozycję pracy w KAS.

W toku postępowania powódka twierdziła (i starała się wykazać), że zachowanie pozwanego pracodawcy polegające na nie przedstawieniu jej propozycji pracy miało związek z posiadaniem przez nią wysokich kwalifikacji (wyższe wykształcenie), stażu pracy w administracji skarbowej (17 l.), wieku (59 l.) i małżeństwa z osobą kojarzoną jako sympatyk obecnej opozycyjnej partii politycznej. Jednakże analiza dokumentacji dot. osób zatrudnionych w (...) w

S. nie potwierdza, iż okoliczności takie, jak: wiek, staż pracy, płeć, wykształcenie miały wpływ na decyzję o złożeniu pracownikom propozycji pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, fakt małżeństwa powódki z byłym(...)nie miał znaczenia dla decyzji o niezłożeniu powódce propozycji pracy, skoro pracodawca nie był zorientowany w poglądach politycznych powódki. Ponadto analiza dokumentów dotyczących zatrudnienia w Urzędzie (...)wskazuje, iż nie miało miejsce gorsze traktowanie powódki. W Urzędzie (...)większość pracowników posiada wykształcenie wyższe. W referacie (...), w którym pracowała powódka, wszyscy pracownicy posiadali wyższe wykształcenie oraz zróżnicowany staż pracy (krótszy i dłuższy niż powódka). Propozycje dalszej pracy otrzymały osoby o wieku równym lub starsze niż powódka – 59 lat (tj. F. C., J. D. (2), C. G., B. L., T. M., A. U., Z. Ż.). Powódka była zatrudniona jako starszy komisarz skarbowy w (...), a pozwana zaproponowała nowe warunki zatrudnienia funkcjonariuszom zatrudnionym na stanowiskach o wyższych ocenach okresowych od powódki. Fakt, iż na miejsce powódki nie został nikt zatrudniony wskazuje, iż nie było zapotrzebowania na pracę powódki, a w ramach reorganizacji urzędów odpadły zadania dotychczas przez nią wykonywane.

Pracodawca odmówił powódce dalszego zatrudnienia z powodu likwidacji jej stanowiska pracy w (...)oraz merytorycznej oceny jej pracy, co wynikało z niższych niż pozostałe osoby z tej komórki organizacyjnej ocen okresowych członka korpusu służby cywilnej ocenianej przez bezpośredniego przełożonego. O tym, że powódka nie otrzymała propozycji zadecydowała negatywna ocena jej pracy, na którą złożyły się: obniżona samodyscyplina pracy – częste spóźnienia przy uwzględnieniu odmiennego niż pozostali pracownicy czasu pracy powódki, relacje ze współpracownikami oraz niższa od pozostałych pracowników z działu efektywność pracy. Takie działanie pracodawcy w ocenie Sądu nie jest pozbawione stosowania zasady równego traktowania, nie jest sprzeczne z art. 8 k.p. i ma związek z aktem wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa z uwagi na reorganizację i przyczyny wskazane w art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej ustawę o KAS.

Pozwany przez porównanie sytuacji powódki z oceną pozostałych pracowników (...)wykazał, że powódka w żadnym razie nie była gorzej traktowana w zakresie decyzji o niezłożeniu propozycji pracy. Zgodnie z założeniami zmiany ustawy, propozycji takiej miały nie otrzymać osoby z każdego działu Urzędu (...) - tzw. najslabsze ogniwa, którą w (...)była powódka. Katalog przyczyn dyskryminacji jest otwarty i nie ogranicza się wyłącznie do przyczyn wymienionych („w szczególności”) w art. 11⁽³⁾ k.p. i art. 18^(3a) § 1 k.p. Przepisy te nie nakładają na pracownika, który zarzuca pracodawcy dyskryminację ze względu na jedno z zabronionych kryteriów dyferencjacji, obowiązku uprawdopodobnienia, że pracodawca podejmując kwestionowane działanie, kierował się tym konkretnym zabronionym przez prawo kryterium różnicowania pracowników. Jednak w orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale także wskazać (powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium różnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). Jest to pożądane zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym dyskryminowanego pracownika.

Skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach: z 12 września 2006r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z 12 września 2006r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z 22 lutego 2007r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Jednak ściśle odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) - bez względu na zatrudnienie na

czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów dowodzi, że chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347). Z tego względu w judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości, dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, lecz także to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, (...); z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, (...) i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p.. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, (...)) i przywołane w nich orzeczenia).

Z przeprowadzonych w sprawie dowodów nie wynika, aby pozwany dyskryminował powódkę, ponieważ nie traktował jej w gorszy sposób (traktował ją tak samo jak innych pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji), zaś ewentualne odmienne jej traktowanie było usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami – związanymi z oceną jej pracy w referacie (...)

Ponadto, w ocenie Sądu Rejonowego, przepis art. 170 ust. 1 pkt ustawy – przepisy wprowadzające ustawę o KAS pozostają szczególną regulacją, a instytucja wygaśnięcia stosunku pracy wyklucza zastosowanie ochrony przewidzianej w art. 39 k.p.

Z przywołanych wyżej względów, roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy i dyskryminacji w zatrudnieniu – łącznie 6 miesięcznego wynagrodzenia za pracę (kwota (...)) podlegały oddaleniu (pkt I sentencji wyroku).

O kosztach procesu orzeczono stosownie do treści art. 102 k.p.c. i Sąd odstąpił od obciążania powódki B. J. kosztami procesu ze względu na okoliczności sprawy - punkt II sentencji wyroku. Co prawda zasadą w procesie cywilnym jest, że strona przegrywająca sprawę (w sprawie niniejszej jest to powódka) obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (art. 98 § 1 k.p.c.). Tylko w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej część kosztów procesu albo nie obciążać jej w ogóle kosztami (art. 102 k.p.c.). Podzielając utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje się stosowanie art. 102 k.p.c., gdy strona przegrywająca znajduje się w trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu (wyrok SN z dnia 17 listopada 1972r., I PR 423/72, OSNCP 1973, nr 7-8, poz. 138), albo gdy dochodzone roszczenie wynika z niejasno sformułowanych przepisów (wyrok SN z dnia 6 grudnia 1973r., I PR 456/73, OSNCP 1974, Nr 9, poz. 154), gdy sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter (postanowienie SN z dnia 27 kwietnia 1971r., I PZ 17/71, OSNCP 1971, Nr 12, poz. 222).

Apelację od powyższego orzeczenia wywiodła powódka B. J.. Zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu :

I. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, t.j.:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego w postaci art. 386 § 6 k.p.c. , poprzez nie uwzględnienie przez Sąd I instancji oceny prawnej i wskazania co do dalszego postępowania wyrażonych w uzasadnieniu wyroku z 13 lutego 2018 r. Sądu Okręgowego w Suwałkach, sygn. akt III Pa 2/18, w szczególności poprzez:

- nie uwzględnienie, wskazania Sądu II instancji, że „Brak złożenia powódce propozycji dalszego zatrudnienia w pozwanym Urzędzie na dotychczasowych lub nowych warunkach pracy lub płacy może zostać oceniony jako przejaw postawy sprzecznej z zasadami współżycia społecznego”,

- uznanie, że powódka nie uprawdopodobniła, że była odmiennie traktowana od innych pracowników pozwanej (...)w B., podczas gdy Sąd II instancji wskazał, że „Nie można zgodzić się z poglądem Sądu Rejonowego, że powódka nie uprawdopodobniła stawianych zarzutów”,

- ponownie uznanie jako główną przyczynę nie zaproponowania powódce zatrudnienia, spóźnianie się powódki, podczas gdy Sąd II instancji wskazał, że „Z zestawienia tego wynikało, że nie była jedyną osobą, która w tym zakresie nie przestrzegała regulaminu pracy, a w roku 2017 zdarzyło jej się tylko jedno spóźnienie, w przeciwieństwie do innych osób. Okoliczności te nie były jednak zauważone przez Sąd Rejonowy”.

- Sąd wbrew stanowiska Sądu II instancji nie wyjaśnił, czy pracownicy innych komórek organizacyjnych cechowali się właściwym stosunkiem do pracy i byli dość efektywni przy wykonywaniu zleconych im zadań, oparł się znowu w całości na zeznaniach świadka T. B..

- Sąd wbrew stanowiska Sądu II instancji nie wyjaśnił wątpliwości, co do przydatności pracowników innych działów do pracy pod kątem ich efektywności przy wykonywaniu powierzonych im zadań, kwalifikacji, umiejętności pracy w zespole i innych, możliwości przesunięcia powódki do innych działów, oparł się znowu w całości na zeznaniach świadka T. B..

- Sąd wbrew stanowiska Sądu II instancji nie wyjaśnił czy kryteria przedstawione przez Naczelnika (...)w toku procesu były przygotowane na potrzeby tego procesu, a nie w momencie typowania pracowników do zwolnienia, w szczególności Sąd I instancji pominął , że w piśmie z 17 maja 2017 r., nr (...)Dyrektor (...)przyznał, że żadnych kryteriów

nie stosowano typując powódkę do zwolnienia, ponieważ twierdził, że kryteria te stosowane były tylko wobec osób, którym składane były propozycje nowych warunków zatrudnienia.

2. naruszenie przepisów prawa procesowego w postaci art. 233 k.p.c. poprzez wydanie wyroku bez rozważenia w sposób bezstronny i wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego, co skutkowało oddaleniem powództwa, w szczególności pominięcie okoliczności, że :

1/ Dyrektor (...)w okresie do 31.05.2017 r. nie kierował się w stosunku do powódki, podczas podejmowania decyzji, dotyczącej nie udzielenia propozycji dalszego zatrudnienia, żadnymi ustawowymi przesłankami określonymi w art. 165 ust.7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn. zm.), uważał, że nie musi stosować takich przesłanek przy podejmowaniu decyzji o nie udzieleniu propozycji zatrudnienia, nie uzewnętrznił i nie uzasadnił przyczyn pozbawienia powódki propozycji zatrudnienia do dnia wygaśnięcia stosunku pracy, co potwierdza:

- pismo z 17 maja 2017 r., nr (...) Dyrektora (...), skierowane do powódki, w którym stwierdził że przesłanki ustawowe o których mowa w art. 165 ust.7 ww. ustawy stosowane są tylko do tych pracowników, którym składane są propozycje zatrudnienia, tym samym uznał, że przy podejmowaniu decyzji o nie udzieleniu propozycji zatrudnienia nie musiał stosować żadnych przesłanek ustawowych,

- pismo procesowe pozwanego z 8 września 2017 r., str. 3 w którym przyznano, że „nie dokonywano porównania pracowników”, co świadczy o tym, że wytypowano powódkę do pozbawienia propozycji zatrudnienia bez analizy i porównania jej z pozostałymi pracownikami,

- Dyrektor (...)nie otrzymał od Urzędu (...)danych o pracownikach, o których mowa w art. 165 ust.7 ww. ustawy, w celu spełnienia obowiązku ustawowego,

- wyboru do zwolnienia powódki dokonał w rzeczywistości Naczelnik (...), (a więc osoba nie umocowana ani ustawowo, ani na podstawie oświadczenia Dyrektora (...)), który również nie kierował się przesłankami, o których mowa w art. 165 ust.7 ww. ustawy, co potwierdzają zeznania z 2 października 2017 r. świadka T. B., który zeznał, że „Była sporządzona w Urzędzie (...)lista osób przewidzianych do zatrudnienia w nowych komórkach. Tę listę sporządzałem ja. Nie było wytycznych z (...), że należy dokonać redukcji... Dyrektor (...) w B. nie wydał mi konkretnego polecenia, co do przedstawienia lub nieprzedstawienia warunków pracy... Listy pracowników do propozycji nowych warunków sporządzałem sam.... Ja nie analizowałem akt osobowych pracowników”. Naczelnik (...)ewentualnie uprawniony był tylko do przygotowania i przekazania Dyrektorowi (...)listy obejmującej dane osobowe pracowników, informację o posiadanych kwalifikacjach i przebiegu ich dotychczasowej pracy.

2/ materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w postaci dokumentów dotyczących efektywności, kwalifikacji i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia powódki, w tym zeznania świadka J. S. (2) - bezpośrednio przełożonej powódki i świadka G. K. (2) - przełożonego powódki w okresie od kwietnia 2015 r. do maja 2017 r., zasadniczo różnił się od zeznań świadka T. B. z 2 października 2017 r., na których oparł się zaskarżony wyrok,

3/ materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, potwierdził, że powódka w porównaniu do innych pracowników, które otrzymały propozycję zatrudnienia, nie miała niższych kwalifikacji, niższego stażu pracy, nie miała niższej efektywności, zaangażowania i dyscypliny pracy, a niejednokrotnie przewyższała innych pracowników,

4/ pozwany wbrew obowiązkowi nie stosował się do porozumienia z 1 marca 2017 r., zawartego pomiędzy Szefem Krajowej Administracji Skarbowej, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Finansów a NSZZ „Solidarność” z siedzibą w B., w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej,

5/ pozwany nie brał pod uwagę, że powódka znajdowała się w wieku przedemerytalnym, co potwierdzają zeznania świadka T. B. z 2 października 2017 r., gdzie stwierdził, że „Wiedziałem, że powódce brakuje 1,5 roku do emerytury, ale nie brałem tego pod uwagę”,

6/ doszło do dyskryminacji powódki ze względu na wiek, co potwierdzają zeznania świadka T. B. z 2 października 2017 r., w którym stwierdził, że „Kierowałem się logiką, że te osoby mają środki do życia, w odróżnieniu do młodych osób, tak do 50 roku życia z kredytami”.

3. naruszenie przepisów prawa procesowego w postaci art. 207§6 k.p.c., poprzez nie uznanie przez Sąd za spóźnione, powoływanie się przez pozwanego dopiero 2 października 2017 r. podczas przesłuchania świadka T. B. - Naczelnika (...), na nieefektywność pracy powódki i spóźnienia, jako przyczyny nie udzielenia powódce propozycji zatrudnienia, a które nie były ujawniane przez pozwanego ani w odpowiedzi na pozew, ani przez ponad 3 miesiące prowadzenia sprawy,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci:

1/ naruszenia przepisu art. 165 ust.7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn. zm.) poprzez jego niezastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że Dyrektor (...)nie miał obowiązku złożenia powódce propozycji zatrudnienia, podczas gdy zapis art. 165 ust. 7 ustawy p.w.u. KAS wyrażony w postaci słowa "składają" jest obligujący dla Dyrektora (...) do złożenia wszystkim pracownikom i funkcjonariuszom (z wyjątkiem osób spełniających przesłanki art. 144 ustawy o KAS) pisemnej propozycji pracy lub służby (w drodze analogii Wyroki WSA w Kielcach II SAB/Ke 63/17, II SAB/Ke 65/17 z 21.11.2017 r.), - Wyrok WSA w Krakowie z 05.12.2017 r. III SA/Kr 983/17, - Wyrok WSA w Białymstoku, z 07.11.2017 r., II SA/Bk 592/17).

2/ naruszenia przepisu art. 165 ust.7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn. zm.) i § 2 porozumienia z 1 marca 2017 r. zawartego pomiędzy Szefem Krajowej Administracji Skarbowej, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Finansów a NSZZ „Solidarność” z siedzibą w B., w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej, poprzez uznanie przez Sąd, że nie doszło do naruszenia przez pozwanego w stosunku do powódki ustawowych przesłanek, które pozwany miał zastosować przy podejmowaniu decyzji dotyczącej udzielenia propozycji zatrudnienia,

3/ naruszenia art.18^{3d} k.p. , art.8 k.p., art.11² k.p., art.11³ k.p., art. 18^{3a} k.p. i 18^{3b} k.p, art. 39 k.p., poprzez jego niezastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji, że nie doszło do dyskryminacji powódki przy pozbawieniu powódki propozycji dalszego zatrudnienia,

4/ naruszenia art. 24 Konstytucji RP, art. 8 k.p., poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy powódka znajdowała się w wieku przedemerytalnym, umożliwiającym w ciągu 1,5 roku uzyskanie świadczeń emerytalnych, a więc pozbawienie powódki właściwej ochronie stosunku pracy i naruszenie zakazu przyjmowania arbitralnych regulacji w zakresie ustania stosunków pracy,

5/ naruszenie art. 12 ust. 3 Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 12 kwietnia 1989 roku (Dz. U. C 120 z 16 maja 1989 roku) będącej Deklaracją Podstawowych Praw i Wolności stanowiącej, że nikt nie może być pozbawiony pracy z przyczyn nieuzasadnionych.

6/ naruszenia art.170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn. zm.), poprzez jego zastosowanie, w sytuacji gdy przepis ten jest niezgodny z Konstytucją RP, a dokładnie z art. 45 i art. 32 Konstytucji RP - w związku z brakiem wyboru kryteriów przez pracodawcę, wg których dokonywał selekcji powódki do pozbawienia dalszego zatrudnienia - czyli została naruszona konstytucyjna zasada równości wobec prawa.

7/ naruszenia art. 18^{3b} § 1 k.p. poprzez uznanie przez Sąd I instancji, że powódka nie uprawdopodobniła że doszło do dyskryminacji, a pozwany udowodnił, że nie dyskryminował powódki, lecz różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami.

III. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, a polegający na przyjęciu, że powódka pracowała mniej wydajnie od innych pracowników.

W oparciu o te zarzuty skarżący wnosił o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa,
- 2) zasądzenie kosztów procesu za obie instancje od pozwanego na rzecz powódki według norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Ewentualnie:

- 3) uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji,
- 4) zasądzenie kosztów procesu za obie instancje od pozwanego na rzecz powódki według norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację pozwana wносиła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest częściowo zasadna, a podniesione w niej zarzuty wadliwości podstawy faktycznej, będące wynikiem naruszenia przepisów prawa procesowego i w konsekwencji prawa materialnego, poprzez naruszenie przy doborze powódki do niezaproponowania jej nowych warunków zatrudnienia u pozwanego pracodawcy zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.), są zasadne. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego wysnuł nieprawidłowe wnioski w tym zakresie, nieprzekonywująco uzasadniając swoje stanowisko. W sprawie doszło do przyjęcia wadliwej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i błędnego zastosowania przepisów prawa materialnego.

Jako niezasadne Sąd Okręgowy ocenia natomiast zarzuty apelacji, dotyczące dyskryminacji przy doborze powódki do niezaproponowania jej nowych warunków zatrudnienia u pozwanego pracodawcy.

Zarzut dotyczący naruszenia przepisu art. 165 ust.7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948, z późn. zm.) poprzez jego niezastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że Dyrektor (...)nie miał obowiązku złożenia powódce propozycji zatrudnienia, podczas gdy zapis art. 165 ust. 7 ustawy p.w.u. KAS wyrażony w postaci słowa "składają" jest obligujący dla Dyrektora (...) do złożenia wszystkim pracownikom i funkcjonariuszom, był rozważany przez Sąd II instancji przy wyrokowaniu w tej sprawie po raz pierwszy (sygn. akt III Pa 2/18) i wyrażony w sprawie pogląd jest wiążący zarówno dla stron, jak i Sądu rozpoznającego sprawę ponownie. W wyrażonej wówczas ocenie Sądu Okręgowego zarzut ten wskazuje na wybiórcze stosowanie przepisów przez skarżącą, w oderwaniu od całości regulacji. Gdyby rzeczywiście, tak jak wskazuje powódka, przyjąć, że istniał obowiązek przedstawienia wszystkim pracownikom propozycji dalszego zatrudnienia, zbędne byłyby dalsze regulacje dotyczące wygaśnięcia stosunków pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, którym nie przedstawiono propozycji nowych warunków zatrudnienia do 31.05.2017 r., wskazane w art. 170 ust. 1 pkt 1 tej ustawy. Przepis ten stanowi, że stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS wygasają z dniem 31.08.2017 r., jeżeli osoby te w terminie do 31.05.2017 r. nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. W tym zakresie wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu i Sąd Okręgowy aprobeje zawartą w uzasadnieniu tego wyroku argumentację prawną.

Pracodawca nie miał ustawowego obowiązku złożenia powódce propozycji dalszego zatrudnienia. Jak przyjęto w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym innych ustaw reformujących administrację publiczną, pracodawca nie miał ustawowego obowiązku złożenia pracownikom, o których mowa w art.165 ust. 7 ustawy z dnia 16.11.2016r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, propozycji dalszego zatrudnienia, a przewidziana w tym przepisie możliwość zaproponowania "nowych warunków pracy i płacy na dalszy okres" oznaczała dopuszczalność innego niż dotychczas ukształtowania obowiązków (stanowiska) pracownika, jego wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy i miejsca jej wykonywania, a także okresu trwania umowy o pracę (por. wyrok SN z 24 maja 2001 r., I PKN 399/00). Samo wygaśnięcie stosunku pracy powódki - co nastąpiło z mocy prawa - nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa.

Niezasadny jest też zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego w postaci art. 386 § 6 k.p.c. , poprzez nieuwzględnienie przez Sąd I instancji oceny prawnej i wskazania, co do dalszego postępowania wyrażonych w uzasadnieniu wyroku z 13 lutego 2018 r. Sądu Okręgowego w Suwałkach, sygn. akt III Pa 2/18. Należy zwrócić uwagę, że wskazania, co do dalszego postępowania przed Sądem I instancji, nie miały charakteru kategorycznego i uzależnione były od wyników tego postępowania. Sąd wskazywał jedynie kierunek postępowania i okoliczności istotne, które należało wyjaśnić, nie przesądzał jednak o wyniku postępowania i nie mógł oceniać dowodów przed ich przeprowadzeniem.

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

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

Zasadny jest zarzut zawarty w apelacji, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w postaci dokumentów dotyczących efektywności, kwalifikacji i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia powódki, w tym zeznania świadka J. S. (2) - bezpośrednio przełożonej powódki i świadka G. K. (2) - przełożonego powódki w okresie od kwietnia 2015 r. do maja 2017 r., zasadniczo różnił się od zeznań świadka T. B. z 2 października 2017 r., na których oparł się zaskarżony wyrok. Sąd Rejonowy nie tylko zbagatelizował tę różnicę, odmawiając wiarygodności zeznaniom G. K. (2), ale też sprzecznie z zeznaniami J. S. (2) wskazał, że uczestniczyła ona w doborze pracowników do zwolnienia i negatywnie zaopiniowała powódkę. Tymczasem zeznając na rozprawie 22.05.2018 r. świadek zeznała, że nie miała udziału w wyborze osób, którym nie zaproponowano nowych warunków pracy, nie konsultowano z nią tego. Pracę powódki oceniała na poziomie oczekiwań. Oprócz uwag dotyczących spóźnień, nie miała do niej zastrzeżeń, a wykonywane przez nią zadania nie były najłatwiejsze na sali obsługi, jak twierdził T. B.. Świadek nie potwierdziła także wskazanej przez T. B. konfliktowości powódki, braku umiejętności współpracy, czy też braków manualnych przy wykonywaniu czynności. Wskazała, że nigdy nie wyraziła opinii, że powódka jest najsłabszym ogniwem w jej dziale, nie umiała też powiedzieć, kogo wytypowałyby do zwolnienia.

Odnosnie przytoczonych przez Sąd Rejonowy wskaźników efektywności pracy, należy zauważyć, że porównywane osoby wykonywały różne zadania, na podstawie różnych zakresów czynności. Wskazana ilość wydanych zaświadczeń, czy wykonanie innych czynności zależy nie tylko od efektywności danego pracownika, ale także od ilości wpływających wniosków o wydanie takich zaświadczeń. Pracodawca nie wykazał, by powódka spóźniała się z wydaniem wnioskowanego zaświadczenia, by miała z tego tytułu zaległości. Powierzone jej czynności wykonywała, według oceny okresowej, na poziomie oczekiwań. Przy czym należy zauważyć, że nigdy nie była karana przez pracodawcę z powodu opieszałości w wykonywaniu zadań, czy też spóźnień do pracy. Kilkuminutowe spóźnienia były zresztą powszechne, co

wynika z zestawień przedstawionych przez pozwaną. Mogło to wiązać się z wprowadzeniem rejestratora czasu pracy i możliwością odpracowania spóźnienia nawet tego samego dnia. Pracodawca nigdy nie ukarał powódki z tego powodu, czy też z powodu rzekomych skarg interesantów na brak obsługi na sali. Twierdzenie T. B. w tym zakresie jest zresztą niewiarygodne z powodu braku udokumentowania wnoszonych skarg, ale również z tego powodu, że wyznaczone było zastępstwo na czas nieobecności powódki i zastępujące ją osoby miały obowiązek obsłużyć interesanta.

Ta korekta stanu faktycznego ustalonego przez Sad Rejonowy powoduje, że należy uznać, że przy brak złożenia powódce propozycji dalszego zatrudnienia w pozwanym Urzędzie na dotychczasowych lub nowych warunkach pracy lub płacy należy ocenić jako przejaw postawy sprzecznej z zasadami współżycia społecznego. Ponadto należy uznać, że wskazane podstawy wyboru powódki do zwolnienia były przygotowane na potrzeby niniejszej sprawy, by następnie uzasadnić wybór.

W świetle opublikowanych dotychczas wyroków i postanowień Sądu Najwyższego należy przyjąć, że dotychczas dopuszczono materialnoprawną kontrolę mechanizmów wygaśnięcia stosunku pracy w dwóch płaszczyznach:

- zgodności z zasadami współżycia społecznego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2009 r., sygn. akt II PK 58/09) oraz
- naruszania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 525/00).

W ocenie Sądu Okręgowego, brak złożenia powódce propozycji dalszego zatrudnienia w pozwanym (...)na dotychczasowych lub nowych warunkach pracy lub płacy należy uznać za przejaw postawy sprzecznej z zasadami współżycia społecznego. Ocena ta wiąże się nie z faktem wygaśnięcia stosunku pracy powódki z mocy prawa, lecz z przejawem woli pracodawcy w postaci niezaproponowania dalszego zatrudnienia. We wskazanych okolicznościach faktycznych należało uznać, że przysługujące pracodawcy uprawnienie do wykorzystania instrumentów prawnych przewidzianych w ustawie dla sprawnego zorganizowania pracy urzędu, zostało utożsamione z przyzwoleniem na niczym nieuzasadnione i arbitralne potraktowanie powódki, mające na celu pozbycie się jej w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu Okręgowego, naruszenie zasad współżycia społecznego nastąpiło nie tylko w zakresie nieuwzględnienia wieku powódki i braku uprawnień do uzyskania świadczenia emerytalnego w przeciwieństwie do innych pracowników, którzy mieli 2-3 miesiące do osiągnięcia tego wieku. Znaczenie miało również to, że pracodawca przed rozpoczęciem procedury reorganizacyjnej nie opracował obiektywnych kryteriów, pozwalających na ocenę pracowników i kwalifikowanie ich do dalszego zatrudnienia. Nie zachowane zostały nawet minimalne standardy przy tego rodzaju procedurach, pozwalające w sposób obiektywny ocenić przydatność pracownika oraz jego sytuację osobistą w celu wytypowania osób do zwolnienia w sposób uwzględniający zarówno potrzeby pracodawcy, jak również warunki pracownika według różnych kryteriów.

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że porównanie ocen okresowych pracowników z (...)nie wypada korzystnie dla powódki, gdyż oceniono ją na poziomie oczekiwań, z najniższą punktacją. Nie mogło to jednak być jedyne kryterium do zwolnienia, zwłaszcza, że typujący T. B. przed podjęciem decyzji nie zapoznał się z tą oceną, nie pytał też o oceny pracowników bezpośrednich przełożonych - kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych. Jediną osobą, która potwierdziła konsultacje dotyczące kwalifikacji do zwolnień, była J. D. (1), która niewątpliwie miała osobisty uraz do powódki z powodu jej reakcji na zwróconą uwagę (zachowanie niewątpliwie jednorazowe).

Według art. 170 ust.1 ustawy z dnia 16.11.2016r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w związku z art. 63 k.p. i art. 67 k.p. do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy prawa, to jednak sąd pracy może badać nie tylko, czy stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę przez pracodawcę nie narusza przepisów prawa, ale także w ramach kontroli wygaśnięcia umowy o pracę może badać okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres. Rozpoznając sprawę o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy, na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i w związku z art.170 ust.1

ustawy z dnia 16.11.2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej i art. 63 k.p., Sąd Rejonowy dokonał oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego, ale wysnuł niewłaściwe wnioski. Pozwany nie brał pod uwagę, że powódka znajdowała się w wieku przedemerytalnym, co potwierdzają zeznania świadka T. B. z 2 października 2017 r., gdzie stwierdził, że „Wiedziałem, że powódce brakuje 1,5 roku do emerytury, ale nie brałem tego pod uwagę”.

Istotne jest przy tym to, że w październiku i listopadzie 2017 r. na mocy porozumienia stron rozwiązano w pozwanym (...) umowy o pracę z sześcioma pracownikami, w tym z pięcioma w związku z przejściem na emeryturę. Typując osoby do niezaproponowania nowych warunków zatrudnienia, pracodawca musiał mieć świadomość sytuacji tych osób, ich wieku i stażu uprawniającego do świadczenia emerytalnego. Wskazując na kryteria doboru pracowników, T. B. deklarował, że uwzględnił uprawnienia emerytalne pracowników. W stosunku do jednej z osób, na mocy porozumienia, przedstawiono propozycję zatrudnienia do czasu nabycia uprawnień emerytalnych. Wbrew zapewnieniom nie uczyniono tego w stosunku do osób, które odeszły we wskazanych miesiącach, ani do powódki, chociaż taka możliwość istniała. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma przy tym znaczenia, że nie zatrudniono natychmiast innych osób na zwalniane stanowiska. Rozwiązanie umów o pracę z trzema osobami z(...)musiało skutkować co najmniej przesunięciem pracowników z innych działów. Oświadczenie pozwanej o niezatrudnieniu pracowników jest nieweryfikowalne. Dodatkowo znaczenie ma to, że według twierdzeń T. B., nie wskazano twardych wytycznych dotyczących redukcji zatrudnienia, sugerowano się jedynie przekazami medialnymi, że przewiduje się redukcję ok.10 % zatrudnionych. Przykład osoby, która przewidywana była do zastosowania wygaśnięcia stosunku pracy, a zaproponowano jej zatrudnienie do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego, wskazuje, że możliwości elastycznego podejścia do redukcji zatrudnienia, przy zastosowaniu dobrej woli i zasad współżycia społecznego istniały. Nie zastosowano ich jednak do powódki.

Nie można natomiast uznać za zasadne, zdaniem Sądu Okręgowego, zarzutów twierdzących, że doszło do naruszenia art.18^{3d} k.p., art.8 k.p., art.11² k.p., art.11³ k.p., art. 18^{3a} k.p. i 18^{3b} k.p., art. 39 k.p., poprzez jego niezastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji, że nie doszło do dyskryminacji powódki przy pozbawieniu powódki propozycji dalszego zatrudnienia, czy też, że doszło do dyskryminacji powódki ze względu na wiek.

Zgodnie z treścią art. 18^(3a) § 3 k.p., dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Sposobem ustalenia, czy w konkretnej sprawie istnieje uzasadnione podejrzenie (domniemanie) dyskryminacji bezpośredniej, jest przeprowadzenie swoistego testu, który polega na dokonaniu analizy, czy gdyby nie posiadanie wskazanej przez powoda cechy, traktowanej przez niego jako przyczyna nierównego traktowania, doszłoby do dyskryminacji. W przypadku powódki wspomniana analiza sprowadza się do odpowiedzi na pytanie: czy wobec posiadanych cech dotyczących wieku, płci, wykształcenia, stażu pracy w administracji skarbowej, małżeństwa z byłym (...)z ramienia (...) (kryteria dyskryminacji podawane przez powódkę), otrzymałaby propozycję pracy w KAS.

Katalog przyczyn dyskryminacji jest otwarty i nie ogranicza się wyłącznie do przyczyn wymienionych („w szczególności”) w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. Przepisy te nie nakładają na pracownika, który zarzuca pracodawcy dyskryminację ze względu na jedno z zabronionych kryteriów dyferencjacji, obowiązku uprawdopodobnienia, że pracodawca podejmując kwestionowane działanie, kierował się tym konkretnym zabronionym przez prawo kryterium różnicowania pracowników. Jednak w orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale także wskazać (powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium różnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). Jest to pożądane zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym dyskryminowanego pracownika.

W judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości, dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, lecz także to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, (...); z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, (...) i powołane w nich orzeczenia).

Jeżeli nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p.. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, (...) i przywołane w nich orzeczenia).

Powódka w apelacji wskazuje na swój wiek, jako przyczynę dyskryminującą, pomijając inne wskazywane wcześniej przyczyny. Zdaniem Sądu Okręgowego, powódka nie wykazała, że jest to prawdziwa przyczyna dyskryminacji. Należy zauważyć, że propozycję pracy na nowych warunkach otrzymali zarówno młodszy, jak też starsi od powódki pracownicy (rozwiązano z nimi w październiku i listopadzie 2017 r. stosunki pracy z powodu przejścia na emeryturę). Ponieważ przyczyna wskazana przez skarżącą odpadła, brak podstaw do przyjęcia za zasadny zarzutu dyskryminacji. Można mówić jedynie o naruszeniu zasad współżycia społecznego poprzez brak złożenia powódce propozycji dalszego zatrudnienia w pozwanym Urzędzie na dotychczasowych lub nowych warunkach pracy lub płacy.

Podsumowując powyższe rozważania Sąd Okręgowy wskazuje, że według art. 170 ust.1 ustawy z dnia 16.11.2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w związku z art. 63 k.p. i art. 67 k.p. do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy prawa. Jednak badając okoliczności niezaproponowania powódce warunków pracy i płacy na dalszy okres w niniejszej sprawie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy, na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i w związku z art.170 ust.1 ustawy z dnia 16.11.2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej i art. 63 k.p., po dokonaniu oceny czynności pracodawcy, dotyczących niezaproponowania powódce warunków pracy i płacy na dalszy okres, należy uznać, że doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego. Powoduje to uwzględnienie w tym zakresie żądań powódki i zasądzenie na podstawie art. 63 k.p. i art. 67 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. 10.638,18 złotych (miesięczne wynagrodzenie powódki - 3.546,06 zł. x 3).

Z tych wszystkich przyczyn Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w części, zasądzając należne odszkodowanie (pkt. 1a i 1b) oraz orzekł o kosztach postępowania przed Sądem I instancji (pkt. 1c i 1d).

Natomiast apelację oddalił w pozostałym zakresie (pkt. 2), jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt. 3 i 4).

O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 108 § 1 k.p.c., art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i art. 102 k.p.c. oraz § 9 ust.1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265). Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej z uwagi na jej szczególną sytuację – została ona pozbawiona pracy arbitralną, niezgodną z zasadami współżycia społecznego decyzją dotychczasowego pracodawcy, tuż przed osiągnięciem uprawnień emerytalnych, bez realnych szans na zatrudnienie z uwagi na wiek.

SSO Mirosław Krzysztof Derda SSO Piotr Witkowski SSO Danuta Poniatowska