

Sygn. akt IV P 28/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|-------------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Andrzej Matkiewicz |
| Ławnicy: | Edyta Kubiak, Alina Lila Łuczyńska |
| Protokolant: | st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak |

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2018r.

sprawy B. P.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w O.

o nakazanie pozwanemu złożenia powódce propozycji zatrudnienia w Krajowej Administracji Skarbowej na stanowisku kierownika referatu rachunkowości SER Urzędu Skarbowego w K. i przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

UZASADNIENIE

Powódka B. P. wniosła pozew o przywrócenie do pracy i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podała, że w myśl przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej Dyrektor I. winien złożyć pracownikom w terminie do 31 maja 2017r. pisemną propozycję deklarującą nowe warunki zatrudnienia, która uwzględni posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy, a także dotychczasowe miejsce zatrudnienia. W przypadku niezłożenia propozycji z takimi pracownikami stosunki pracy wygasną z dniem 31 sierpnia 2017r.

W ocenie powódki niezłożenie jej propozycji zatrudnienia jest dyskryminacją albowiem podstawą jest dowolna decyzja pracodawcy nieuwzględniająca posiadanych przez powódkę kwalifikacji i przebiegu pracy.

Pozwany – Izba Administracji Skarbowej w O. w odpowiedzi na pozew wniosła o jego oddalenie i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podał, że przepis art. 170 ust 1 ustawy wprowadzającej ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej ustawa o KAS) dopuszcza możliwość przedłożenia propozycji zatrudnienia tylko niektórym pracownikom/funkcjonariuszom. Odnośnie konstytucyjności ustawy pozwany podniósł, że Trybunał

Konstytucyjny dopuszcza możliwość zróżnicowania, w związku z wprowadzeniem ustaw reformujących administrację publiczną potraktowania pracowników co do możliwości złożenia im propozycji nowych warunków pracy.

Na rozprawie w dniu 15 listopada 2017r. pełnomocnik powódki zmodyfikował roszczenie pozwu wnosząc o nakazanie pozwanemu złożenie propozycji zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku. Ostatecznie pismem procesowym z dnia 22 marca 2018r. pełnomocnik powódki wniósł o nakazanie złożenia powódce propozycji zatrudnienia w Krajowej Administracji Skarbowej na stanowisku kierownika Referatu Rachunkowości (...) Urzędu Skarbowego w K. ewentualnie o przywrócenie do pracy powódki na stanowisku kierownika Referatu Rachunkowości (...) Urzędu Skarbowego w K..

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powódkę z pozwanym od 1 lutego 1986r. łączył stosunek pracy. Powódka od 1 kwietnia 2015r. zatrudniona była na stanowisku Kierownika D. Rachunkowości (d. akta osobowe powódki).

Z dniem 1 marca 2017r. weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2016r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz.1947). Zgodnie z treścią art. 165 ust.1 ustawy pracownicy zatrudnieni w izbach skarbowych, z zastrzeżeniem art.170, stali się pracownikami zatrudnionymi w izbach administracji skarbowej. Zgodnie z ust. 7 art. 165 ustawy dyrektor izby administracji skarbowej składa pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do 31 maja 2017r., pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia, albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce pracy.

Powódka do dnia 31 maja 2017r. nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia (bezsporne).

W połowie maja 2017r. pracownicy kadr Izby Skarbowej w O. dzwonili do pracowników urzędów którzy posiadali możliwość skorzystania z przejścia na emeryturę, z pytaniem czy złożą wnioski o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę. Pracownicy ci otrzymywali informację, że w takim wypadku otrzymają odprawę w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia, a w przypadku nieotrzymania propozycji zatrudnienia trzymiesięczną odprawę. Z ówczesnym Naczelnikiem Urzędu Skarbowego w K. pozwany nie konsultował komu z pracowników (...) w K. ma złożyć propozycję zatrudnienia (d. zeznania św. A. K. k. 80v, S. Z. k. 80v – 81, A. P. k. 91).

Powódka jako jedyna oświadczyła, że takiego wniosku nie złoży (d. zeznania św. S. Z. k. 80 v – 81).

Pracownicy o tym, że propozycji zatrudnienia mogą nie otrzymać osoby, które mają uprawnienia emerytalne mieli z mediów, a zwłaszcza ze strony internetowej „S..pl” (d. zeznania św. A. P. k. 81, E. P. k. 69v – 70).

W Urzędzie Skarbowym w K. propozycję zatrudnienia nie otrzymało 9 osób, w tym 5 osób które nabyły prawa do świadczeń emerytalnych. Z osób, które do dnia 31 maja 2017r. osiągnęły wiek emerytalny propozycję zatrudnienia w Izbie Administracji Skarbowej w O. otrzymały cztery osoby w tym dwóch funkcjonariuszy.

Propozycję zatrudnienia otrzymało 70 pracowników, którzy wiek emerytalny nabyli po 31 maja 2017r. Pozwany do 31 maja 2017r. rozwiązał umowy o pracę z 9 pracownikami, którzy przeszli na emeryturę. W okresie od 1 czerwca 2017r. do 31 sierpnia 2018r. z 34 pracownikami, a w okresie od 1 marca do 31 grudnia 2017r. z 46 osobami (d. wykaz pracowników k. 60 – 62).

Pismem z dnia 5 czerwca 2017r. powódka zwróciła się do pozwanego o ponowne rozpoznanie jej sprawy. Pismem z dnia 27 czerwca 2017r. pozwana odmówiła, podnosząc, iż ustawa o KAS nie nakłada obowiązku przedstawienia propozycji wszystkim pracownikom. 1 lipca 2017r. powódka ponownie wystąpiła do pozwanego, otrzymując odmowną odpowiedź (d. akta osobowe powódki).

Pozwana nie prowadziła jednocześnie naboru pracowników do Urzędu Skarbowego w K. (d. informacja pozwanego k.43).

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki, wykazu pracowników z którymi stosunki pracy wygasły i z którymi rozwiązano stosunek pracy k. 60 – 62, zeznań świadków: E. P. k. 69v – 70, A. K. k. 80v, S. Z. k. 80v – 81, A. P. k. 81.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, zeznania są logiczne, spójne, uzupełniają się z posiadanym materiałem dowodowym co sprawia, tworząc spójną całość.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków J. R. k. 70, J. W. k. 70, co do faktu przymuszania pracowników do składania oświadczeń o rozwiązanie umowy o pracę. Zeznania tych świadków pozostają w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, jak również z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Z materiału dowodowego w sprawie w sposób jednoznaczny wynika, że pracownicy byli informowani, że mogą nie otrzymać propozycji nowych warunków zatrudnienia i w efekcie otrzymać niższą odprawę.

W ocenie Sądu roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie bowiem z treścią art.63 kp umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych.

W niniejszej sprawie takim przepisem szczególnym jest ustawa z dnia 16 listopada 2016r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U z 2.12.2016r.)

Zgodnie z treścią art.165 ust.7 ustawy KAS dyrektorzy izby administracji skarbowej składają odpowiednio: pracownikom oraz funkcjonariuszom w terminie do 31 maja 2017r. pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Natomiast art.170 ust.1 cyt. ustawy stanowi, iż z dniem 31 sierpnia 2017r. stosunki pracy wygasają z osobami, które do 31 maja 2017r. nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby bądź też, jeżeli pracownik lub funkcjonariusz odmówił przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby.

Tak sformułowane zapisy oznaczają, że kontynuacja zatrudnienia w nowej, zreformowanej jednostce jest możliwa tylko w razie złożenia przez pracodawcę oferty i przyjęcia jej przez pracownika. Gdyby pozwana, tak jak wywodzi powódka, miała obowiązek złożenia propozycji wszystkim pracownikom to niecelowym byłby zapis w art. 170 ustawy mówiący o wygaśnięciu stosunku pracy w związku z brakiem złożonej propozycji pracownikowi.

W przypadku reform administracji publicznej standardem ustawodawczym są przepisy przewidujące wygaśnięcie stosunków pracy w reformowanych jednostkach. Poczynając od reformy z 1998r. (ustawa z 13.10.1998r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną – Dz.U. Nr.133 poz.872 ze zm.), liczne ustawy m.in. ustawa z dnia 29.12.2005r. o przekształceniach i zmianach w podziale kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz.U.Nr 267, poz. 2258 ze zm.) przewidują możliwość wygaśnięcia stosunków pracy z uwagi na brak propozycji dalszego zatrudnienia. Przepisy te – jako szczególne i późniejsze wyłączają ochronę trwałości stosunku pracy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Przewidziany w tych ustawach mechanizm prawny – jest uważany przez Trybunał Konstytucyjny za zgodny z Konstytucją RP, przy czym różne jej przepisy były wzorcem kontroli – art. 2, 24, 32 ust.1, 45 ust.1, art. 65 ust. 1 i 5 (por. wyrok z 13.03.2000r. K 1/99 OTK 2000 nr 2, poz. 59, z 21.03.2005r. P 5/04 OTK – A 2005, nr 3, poz. 26, z 12.07.2011r, K 26/09, Dz.U Nr 153 poz.911).

Jednakże Sąd Najwyższy sprzeciwia się nieograniczonej swobodzie pracodawcy co do złożenia propozycji dalszego zatrudnienia w sytuacjach wyżej wskazanych (por. wyrok SN z 4.07.2001r. I PKN 525/00 OSNP 2003/10/248, uzasadnienie uchwały SN z 24.04.2002r. III ZP 14/01, OSNP 2002/19/454, wyrok SN z 24.09.2009r. II PK 58/09, OSNP 2011/9-10/124), stojąc na stanowisku, że Sąd może dokonywać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi nowych warunków pracy w kontekście zasad współzycia społecznego, czy też w kontekście jego dyskryminacji. Sąd podziela to stanowisko. Jednakże w niniejszej sprawie powód nie

przedstawił żadnych dowodów na okoliczność, że niezłożenie propozycji dalszego zatrudnienia przez pozwaną narusza zasady współżycia społecznego, czy stanowi jego dyskryminację. Sam brak niezłożenia propozycji dalszego zatrudnienia nie jest dyskryminacją powódki, czy też naruszeniem zasad współżycia społecznego. Naruszenie zasad współżycia społecznego, czy też dyskryminacja pracownika musi bowiem wynikać z określonego zachowania pracodawcy. Natomiast ustawodawca w ustawie KAS pozostawił pracodawcy swobodę w możliwości złożenia bądź niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego jego zatrudnienia. O naruszeniu zasad współżycia społecznego, czy też dyskryminacji można mówić, gdyby powódka wykazała, że niezłożenie jej propozycji zatrudnienia wynika z faktu, na przykład jej działalności związkowej, czy też jest skutkiem uprzedzeń pracodawcy, co do jej osoby, czy też, że na jej miejsce została zatrudniona nowa osoba o niższych kwalifikacjach. Powódka takich okoliczności w toku procesu nie podnosiła, podnosiła jedynie fakt, iż nieprzedstawienie propozycji nowego zatrudnienia wiązało się z faktem, iż osiągnęła wiek umożliwiający jej skorzystanie z prawa do emerytury.

W ocenie Sądu przepis art. 165 ust. 7 ustawy o KAS nie nakazuje złożenia pozwanemu oświadczenia – propozycji określającą nowe warunki zatrudnienia o treści jaką strona powodowa sformułowała w piśmie procesowym z dnia 22 marca 2018r. Przepis ten stanowi, że w przypadku złożenia pisemnej propozycji pracownikowi określającej nowe warunki zatrudnienia taka propozycja musi uwzględnić posiadane przez niego kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy, a także dotychczasowe miejsce zatrudnienia.

W ocenie Sądu tak sformułowany przepis określający warunki dotyczy propozycji złożonej pracownikowi, a nie jest kryterium jakim powinien kierować się pracodawca komu powinien złożyć propozycję.

Z zebranego materiału dowodowego w sprawie w ocenie Sądu w związku z wejściem w życie ustawy o KAS, która wiązała się ze zmniejszeniem zatrudnienia pozwany jako kryterium składania propozycji pracy w większości przypadków kierował się okolicznością, że pracownik któremu nie przedstawiono propozycji nowych warunków zatrudnienia miał prawo do uprawnień ewentualnych, czy też osiągnął wiek emerytalny. Sąd Najwyższy w utrwalonym już orzecznictwie stoi na stanowisku, że nabycie uprawnień emerytalnych i pośrednio osiągnięcie wieku emerytalnego jako kryterium doboru do zwolnienia jest dopuszczalne i społecznie uzasadnione, ponieważ nie pozbawia pracownika środków utrzymania, których byłby pozbawiony pracownik nie posiadający uprawnień emerytalnych (por. wyrok SN z 19 stycznia 2016r. I DK (...), ius.focus (...)).

Dlatego też reasumując Sąd na podstawie art.63 kp i art.170 ust. 1 ustawy KAS orzekł jak w pkt. I wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.