

UZASADNIENIE

Powód S. S. w pozwie wniesionym w dniu 25 września 2017 r. przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w S. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia na swoją rzecz kwoty 8250,24 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej. Powołując się na swoje wieloletnie zatrudnienie w administracji skarbowej, wysoką jakość swojej pracy oraz doświadczenie zawodowe, podkreślał, że poprzez brak przedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia został pozbawiony świadczeń emerytalnych, odprawy emerytalnej oraz nagrody jubileuszowej. Takie działanie byłego pracodawcy ocenił jako naruszające zasady współżycia społecznego i dyskryminującego go ze względu na wiek. Jednocześnie S. S. złożył wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu wskazując, że od dnia 27 lipca 2017 r. do 28 września 2017 r. był niezdolny do pracy i nie był w stanie podejmować żadnych działań mających na celu obronę swoich praw. Powołał się również na brak pouczenia o możliwości odwołania się i na informację uzyskaną z Ministerstwa Finansów o braku środków odwoławczych.

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

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że stosunek pracy powoda wygasł na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, która stanowi lex specialis w stosunku do rozwiązań zawartych w kodeksie pracy. Regulacja ta przewiduje specyficzny tryb ustania stosunku pracy – wygaśnięcia z mocy prawa w określonym w ustawie terminie (31 sierpnia 2017 r.), m.in. w sytuacji nieotrzymania przez pracownika pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Nie istnieje przy tym indywidualne rozstrzygnięcie pracodawcy w tej sprawie podlegające kontroli sądu. Ustawodawca w żaden sposób nie uregulował ochrony przed zwolnieniem i nie przewidział trybu odwoławczego w tym zakresie. Pozwana wskazała też, że powód nie otrzymał propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia na podstawie art. 165 ust. 7 ww. ustawy. Pozwana podkreśliła, że jej działaniom nie towarzyszyło żadne naruszenie prawa. Wygaśnięcie stosunku pracy powoda nastąpiło z mocy prawa i nie może być uznane za sprzeczne z prawem, bowiem skutek taki przewidywała bezpośrednio ustawa jako konsekwencję nieotrzymania przez pracownika propozycji dalszego zatrudnienia. Pozwana podkreślała, iż ustawodawca wskazał wyraźnie jakimi kryteriami mają kierować się dyrektorzy izb administracji skarbowej, składając propozycję pracy. Pozwana zaprzeczyła, aby wykorzystwała instytucję wygaśnięcia stosunku pracy ex lege w sposób naruszający zasady współżycia społecznego i nadużyła swojego prawa. Realizując prawo do właściwego doboru pracowników, brała pod uwagę wszystkie aspekty związane z posiadanymi kwalifikacjami i przebiegiem dotychczasowej pracy zawodowej. W obszernym uzasadnieniu pozwana omówiła oceny okresowe powoda, podkreślając, iż nie spełniał on kryterium jak najefektywniejszej realizacji powierzonych mu zadań w nowych strukturach Krajowej Administracji Skarbowej.

Ustosunkowując się do zarzutów wskazanych w odpowiedzi na pozew, S. S. wskazał, że jako pracownikowi Urzędu Skarbowego, którego stosunek pracy wygasł z mocy przepisu art. 170 ust. 1 ustawy wprowadzającej ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, stosowanie do przepisu art. 63 i 67 k.p., art. 45 Konstytucji przysługuje mu odwołanie do sądu i roszczenie wynikające z art. 56 k.p. w zw. z art. 8 k.p. Powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009r. sygn.. akt II PK 58/09, wskazał, iż sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. S., posiadający wyższe wykształcenie zawodowe z tytułem dyplomowanego ekonomisty w specjalności finansowej, zamieszkały w Ś., był zatrudniony w organach administracji skarbowej począwszy od 1989 r. Najpierw był zatrudniony w Urzędzie Skarbowym w Ś., następnie od dnia 1 stycznia 1995 r. w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S., zaś od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. w Izbie Administracji Skarbowej w S..

W okresie zatrudnienia zajmował następujące stanowiska: komisarza skarbowego, a następnie – w ostatnim okresie zatrudnienia - inspektora kontroli skarbowej IV stopnia.

Niesporne

S. S., podlegał ocenom okresowym co dwa lata. Oceny dokonywał jego bezpośredni przełożony.

Ocena sporządzona w dniu 27 lutego 2013 r. za okres od 22 kwietnia 2011 r. do 27 lutego 2013 r., wobec powoda jako członka korpusu służby cywilnej, była pozytywna – „na poziomie oczekiwań” (w skali: „znacznie poniżej oczekiwań”, „poniżej oczekiwań”, „na poziomie oczekiwań”, „powyżej oczekiwań”, „znacznie powyżej oczekiwań”). Kryteriami oceny były m.in. rzetelność i terminowość. W tym zakresie S. S. został oceniony „poniżej oczekiwań” z uzasadnieniem: „projekty rozstrzygnięć przygotowane w okresie objętym kontrolą obarczone błędami w zakresie rozliczenia należności budżetowych”. W zakresie kryterium zorientowania na osiąganie celów został oceniony na poziomie poniżej oczekiwań z uzasadnieniem „brak przyjmowania odpowiedzialności za realizowane zadania – w przypadku wskazywania przez przełożonego na błędy merytoryczne inspektor stwierdza, że nie jest w stanie zauważyć swoich błędów; długotrwałość prowadzonych postępowań kontrolnych.” W kryterium podejmowanie decyzji i odpowiedzialność został oceniony poniżej oczekiwań z uzasadnieniem: „przechodzenie do porządku dziennego nad popełnionymi błędami (błędy merytoryczne i rachunkowe w sporządzanych dokumentach; prowadzenie akt spraw w sposób niezgodny z obowiązującymi uregulowaniami) poprzez przyjęcie założenia, że własne błędy trudno zauważyć.”

Co do pozostałych kryteriów: wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania doskonalenie zawodowe, samodzielność i inicjatywa, umiejętności analityczne oraz radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych został oceniony na poziomie oczekiwań. We wszystkich kryteriach uzyskał średnią 2,63 (podczas gdy 2,50 to ocena negatywna).

Bezpośredni przełożony w treści oceny wskazał na: brak jasnego i zwięzłego sposobu komunikacji u S. S. podając, iż musi on intensywnie pracować nad podniesieniem jakości pracy – szczególnie dążyć do eliminowania błędów rachunkowych i merytorycznych, dolożyć szczególnej staranności w prowadzeniu akt sprawy. Zaznaczył, że wskazane byłoby, aby do następnej oceny jako jedno z kryteriów wybrano skuteczną komunikację – daje się bowiem zauważyć problemy z komunikacją werbalną i pisemną poprzez przekazywanie informacji w sposób mało jasny i zwięzły.

S. S. nie odwoływał się o powyższej oceny okresowej.

Dowód: arkusz oceny okresowej z dnia 27.02.2013 r. – k. (...) - (...) cz. B akt osobowych.

Kolejna ocena okresowa S. S. za okres od 25 marca 2013 r. do 27 lutego 2015 r. jako członka korpusu służby cywilnej, została sporządzona w dniu 27 lutego 2015 r. Podobnie jak w odniesieniu do wcześniejszej oceny, w trzech na osiem kryteriów, uzyskał ocenę poniżej oczekiwań:

- kryterium „rzetelność i terminowość” – z uzasadnieniem „zadania często nie były realizowane w wyznaczonym terminie”;

- kryterium „zorientowanie na osiąganie celów” - z uzasadnieniem „ze zmieniającymi się okolicznościami inspektor nie dokonywał dopasowania planów i organizacji, co skutkowało wydłużonym terminem powierzonych zadań”;

- kryterium „skuteczna komunikacja” – z uzasadnieniem „inspektor miał trudności w komunikacji werbalnej poprzez formułowanie wypowiedzi w sposób mało precyzyjny, niejasny. W wypowiedziach posługiwał się często tzw. skrótami myślowymi. W komunikacji pisemnej inspektor formułował wypowiedzi w sposób odmienny od przyjętych form prowadzonej korespondencji dobierając własny styl i treść pism”.

W pozostałych kryteriach uzyskał ocenę na poziomie oczekiwań. Suma to 2,63 (przy czym w ocenie wpisano 2,75).

S. S. nie odwoływał się o powyższej oceny okresowej.

Dowód: arkusz oceny okresowej z dnia 27.02.2015 r. – k. 213-217 cz. B akt osobowych.

Jako inspektor kontroli skarbowej podlegał ocenie okresowej za okres od 1 stycznia 2012r. do 31 grudnia 2013r. Ocena została dokonana w dniu 27 lutego 2014r. i była negatywna. S. S. uzyskał 1,7 na 5 możliwych punktów. Stwierdzono w jego pracy następujące uchybienia:

- wiedza i umiejętności jej wykorzystania - „dla wykonywania powierzonych zadań inspektor nie wykorzystuje dostępnych narzędzi (nie korzysta z dostępnych baz np (...)). Ponadto w prowadzonym w stosunku do A sp. z o.o. postępowaniu kontrolnym inspektor nie wystąpił do Niemiec o przesłanie zapytania w ramach (...) a administracji podatkowej Niemiec o potwierdzenie zawartych przez spółkę z kontrahentem niemieckim transakcji, mimo ujawnionych w prowadzonym postępowaniu różnic w deklarowanych kwotach zawartych w wewnątrzspółnotowych transakcjach przez spółkę z kontrahentem z terenu Niemiec. Czasokres prowadzonych postępowania kontrolnych w okresie objętym oceną był znacząco wydłużony. Ponadto konsekwencją nieprzeprowadzenia przez inspektora wszystkich dowodów h postępowaniu kontrolnym w stosunku do A sp. z o.o. (...) było uchylenie przez organ odwoławczy wydanej przez organ kontroli skarbowej decyzji i umorzenie prowadzonego postępowania

- podejmowanie decyzji i odpowiedzialność – „inspektor ma trudności w podejmowaniu decyzji. Analiza materiału dowodowego prowadzona jest w długim okresie czasu. Inspektor nie koryguje własnych decyzji, brak umiejętności przyznania się do błędów. Przechodzi do porządku dziennego nad popełnionymi błędami (błędy merytoryczne i rachunkowe w sporządzanych dokumentach, prowadzenie akt sprawy w sposób niezgodny z obowiązującymi regulacjami) poprzez przyjęcie założenia, że własne błędy trudno zauważyć. W okresie objętym oceną inspektor z trudem realizował polecenia w zakresie złożenia wniosku do oddziału postępowania przygotowawczych w prowadzonym postępowaniu kontrolnym w stosunku do A sp. z o.o., gdzie postępowanie zagrożone było przedawnieniem i zachodziła konieczność zawieszenia biegu przedawnienia zobowiązania podatkowego. Inspektor w prowadzonych postępowaniach kontrolnych ma trudności w rozpatrywaniu istoty problemu, co w konsekwencji wpływa na długotrwałość prowadzonych postępowania”.

- rzetelność i terminowość – „powierzone zadania inspektor realizuje w wydłużonym czasookresie (...) zakończył łącznie 3 postępowania. (...) jedno zostało umorzone decyzją organu kontroli skarbowej (czas prowadzenia postępowania od listopada 2010 do sierpnia 2013 r., zakończone pod naciskami przełożonego i w wyniku przeprowadzonego audytu)

- organizacja pracy i zarządzanie zasobami – „inspektor nie dokonuje korekt planów związanych ze zmieniającą się sytuacją, co ma wpływ na wydłużenie terminów realizowanych zadań. Brak właściwej organizacji pracy, brak właściwego ustalenia priorytetów uniemożliwia realizowanie zadań w terminie powodując ich długi czasookres trwania.

- zorientowanie na osiągnięcie celów - „inspektor nie wywiązuje się z przyjętych zadań. W realizowanych zadaniach nie wykorzystuje narzędzi adekwatnych do potrzeb, nie dokonuje dopasowania planów i organizacji pracy co związane jest z brakiem ustalenia priorytetów działań powierzonych do realizacji zadań. Ponadto brak przyjmowania odpowiedzialności za realizowane zadania. (...) postępowania prowadzone są w długim czasookresie ”.

Nadto, jak wynika z wniosków oceny, S. S. wykonywał powierzone zadania przy częstych ponagleniach ze strony bezpośredniego przełożonego i łącznie zakończył w okresie objętym oceną jedynie trzy postępowania kontrolne. Zalecono mu intensywną pracę nad eliminacją błędów rachunkowych i merytorycznych oraz dążenie do staranności w prowadzeniu spraw, jak również poprawę komunikacji werbalnej i pisemnej. Zarzucono mu brak umiejętności priorytetyzowania powierzonych zadań.

Dowód: arkusz oceny okresowej z dnia 27 lutego 2014 r. – k. 160-162 cz. B akt osobowych.

S. S. zapoznał się z powyższą oceną, a następnie złożył pismo adresowane do: Dyrektora Urzędu Kontroli Skarbowej w S. o zmianę terminu oceny kwalifikacyjnej oraz sprzeciw od dokonanej oceny. W wyniku uznania wniesionego

sprzeciwu, dokonana została powtórna ocena powoda w dniu 4 kwietnia 2014 r. W arkuszu tej oceny suma punktów z kryteriów I i II stopnia wyniosła 1.9. a średnia arytmetyczna z uzyskanych punkt wyniosła 0.95, co dało ocenę negatywną.

W treści powtórnej oceny wskazane zostały ponownie następujące słabe strony powoda: brak właściwej organizacji pracy, brak wykorzystywania dostępnych narzędzi, brak wywiązywania się z przyjętych zadań, brak ustalenia priorytetów, brak dokonywania korekt planów związanych ze zmieniającą się sytuacją, brak umiejętności przyjmowania odpowiedzialności za realizowane zadania, brak umiejętności wykorzystania posiadanej wiedzy w praktyce, trudności w podejmowaniu decyzji, trudności w rozpatrywaniu istoty problemu, dokonywanie analizy materiału w długim okresie czasu, prowadzenie postępowań kontrolnych w znacznie przekroczonych terminach, co skutkuje znaczącym wydłużeniem ich czasookresu, konieczność częstych ponagleń ze strony przełożonych, utrudniona realizacja poleceń przełożonego w zakresie złożenia wniosku w celu zawieszenia biegu terminu przedawnienia zobowiązania podatkowego, brak umiejętności korygowania własnych błędów i przyznania się do nich, prowadzenie dokumentacji w sposób niezgodny z obowiązującymi regulacjami, brak umiejętności komunikacji - przekazywanie informacji w sposób mało jasny i zwięzły, konsekwencją nieprzeprowadzenia przez powoda wszystkich dowodów było uchylenie przez organ odwoławczy wydanej przez organ kontroli skarbowej decyzji i umorzenie postępowania.

Dowód: wniosek z dnia 03.03.2014 r. – k. 164 cz. B akt osobowych, sprzeciw – k. 165 akt osobowych, pismo z dnia 01.04.2014 r. – k. 184 akt osobowych, ocena z dnia 04.04.2014 r. – k. 186-188 cz. B akt osobowych.

Na około stu zatrudnionych w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S. inspektorów kontroli skarbowej negatywną ocenę okresową otrzymał jedynie S. S. oraz jeden inny inspektor.

Dowód: zeznania świadka M. D. – k. 153-154.

Z uwagi na konieczność sprawowania stałego i bezpośredniego nadzoru na pracą S. S. został on, jako jedyny spośród kilkunastu inspektorów, przeniesiony z (...) w Ś. do (...) w S.. Wniosek ten został przez jego bezpośredniego przełożonego E. W. uargumentowany niezadowolającymi wynikami pracy, niewłaściwym wykorzystaniem czasu pracy, brakiem zakończenia postępowań kontrolnych w 2012 r. oraz prowadzeniem postępowań w sposób przewlekły. Zaznaczono, że S. S. nieprawidłowo ustala priorytet zadań i nie organizuje sobie pracy.

Dowód: pismo z dnia 28.06.2013 r. – k. (...) cz. B akt osobowych.

Od dnia 1 lipca 2013 r. S. S. świadczył pracę w S.. Po pół roku wystąpił z wnioskiem o przeniesienie do K.. Pracodawca odmówił mając na względzie konieczność sprawowania stałego nadzoru przez kierownika nad realizacją zadań przez S. S..

Dowód: wniosek z dnia 07.01.2014 r. – k. 157 cz. B akt osobowych.

Kolejna ocena okresowa dokonana w dniu 29 stycznia 2015r. była pozytywna. S. S. uzyskał 2,45 punktów na 5, to jednak bezpośredni przełożony A. S. zawarła w niej następujące uwagi krytyczne o jego pracy: brak właściwej organizacji pracy, brak wykorzystania dostępnych narzędzi, brak umiejętności analizowania i korygowania własnych decyzji, brak realizacji zadań w wyznaczonych terminach, realizację zadań w wydłużonym okresie, brak dokonywania korekt planów związanych ze zmieniającą się sytuacją.

Dowód: arkusz oceny z dnia 29.01.2015 r. – k. 206-209 cz. B akt osobowych.

Za okres od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. S. S. uzyskał ocenę pozytywną, a do jego pracy nie było zarzutów. Ocenę sporządzała A. S..

Dowód: arkusz oceny okresowej z dnia 27.02.2017 r. – k. 233-236 cz. B akt osobowych.

A. S. z dniem 10 maja 2017 r. utraciła kierownicze stanowisko w KAS. Spodziewając się degradacji przyznała wszystkim podległym pracownikom oceny pozytywne.

Dowód: zeznania świadka A. S. – k. 154-156, zeznania świadka S. J. – k. 188-190.

Na skutek przeprowadzonej reformy skarbowości, w dniu 2 grudnia 2016r. na terenie Polski powstały izby administracji skarbowej, w tym Izba Administracji Skarbowej w S.. Izby administracji skarbowej połączyły się z izbami skarbowymi, izbami celnymi i urzędami kontroli skarbowej. W związku z przeprowadzoną reformą skarbowości Ministerstwo Finansów planowało ograniczyć zatrudnienie w nowych jednostkach.

Niesporne, a nadto dowód: zeznania świadka S. J. – k. 188-190, przesłuchanie w charakterze strony J. G. – k. 194-197

W związku z reformą, zarządzający poszczególnymi instytucjami, m.in. naczelnicy urzędów skarbowych mieli wskazać Dyrektorowi I. Administracji Skarbowej w S. pracowników czy funkcjonariuszy, którym nie zostaną przedstawione propozycje określające warunki zatrudnienia w Krajowej Administracji Skarbowej do dnia 31 maja 2017 r., w związku z czym ich stosunki pracy miały wygasnąć z dniem 31 sierpnia 2017 r. zgodnie z ustawą – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

Dowód: zeznania świadka S. J. – k. 188-190, przesłuchanie w charakterze strony J. G. – k. 194-197.

Do dnia 31 maja 2017r. S. S. nie otrzymał pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia.

Niesporne

Powodem nieotrzymania przez S. S. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia był wyłącznie sposób wykonywania przez niego pracy. Przy podejmowaniu decyzji w tej kwestii wzięto pod uwagę wyniki prowadzonych przez S. S. spraw oraz czas ich prowadzenia w porównaniu z innymi inspektorami kontroli skarbowej. Ustalono, że S. S. w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 18 sierpnia 2017 r. uczestniczył w 6 postępowaniach kontrolnych, prowadzonych opieszale i przy jego 50 % udziale. Udzielił 9 mandatów, podczas gdy średnia wynosiła 24,58 na inspektora. Opiniujące powoda M. K. (1) i kierownik referatu H. S., jak również B. D. uwzględniły oceny okresowe z lat 2013-2016, wzięły pod uwagę również niską komunikatywność powoda, niejasne formułowanie wniosków pokontrolnych oraz okoliczność przeniesienia powoda do S. celem zwiększenia nadzoru nad jego pracą.

Dowód: zeznania świadka M. K. (2) – k. 129-132, zestawienie kontroli przeprowadzonych przez powoda – k. 127, zeznania świadka B. D. – k. 132-134, zeznania świadka S. J. – k. 188-190, przesłuchanie w charakterze strony J. G. – k. 194-197.

W czerwcu 2017 r. S. S. zwrócił się pisemnie do Dyrektora Izby Skarbowej w S. z wnioskiem o ponowne rozpoznanie jego sprawy i złożenie mu propozycji zatrudnienia przedstawiając swoją sytuację pracowniczą oraz argumenty przemawiające za złożeniem mu takiej propozycji. W odpowiedzi wskazano mu m.in., że propozycje pracy lub służby składane są w taki sposób, aby wyłonić najlepszą kadre i tym samym zagwarantować najefektywniejszą i najsukcesowniejszą realizację nałożonych na Izbę zadań.

W odpowiedzi na zapytanie w przedmiocie poprawności działań Dyrektora I. Administracji Skarbowej w S., otrzymał z Ministerstwa Finansów wyjaśnienie, że w związku z wygaśnięciem umowy o pracę nie przysługują mu żadne środki prawne.

Negatywnie została rozpoznana również jego skarga o wskazanie przyczyn stanowiących podstawę prawną i faktyczną nieprzedstawienia mu propozycji zatrudnienia.

Dowód: pismo z dnia 06.06.2017 r. – k. 9-12 cz. B akt osobowych, pismo z dnia 24.06.2017 r. – k. 13 cz. B akt osobowych, pismo z dnia 3 lipca 2017 r. – k. 23-24, pismo z dnia 11.07.2017 r. – k. 25-26, pismo z dnia 28.08.2017 r. – k. 18 cz. B akt osobowych, pismo z dnia 14.07.2017 r. – k. 16 cz. B akt osobowych.

W związku z nieotrzymaniem propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, stosunek pracy S. S. wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 r., o czym został on poinformowany pismem z dnia 21 lipca 2017 r. Pismo nie zawierało pouczenia o możliwości zaskarżenia.

Niesporne, a nadto pismo z dnia 21 lipca 2017 r. – k. 27.

W dniu 4 września 2017 r. S. S. otrzymał od pracodawcy świadectwo pracy.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 31.08.2017 r. – k. 13-14.

W okresie od 27 lipca 2017 r. do 28 września 2017 r. S. S. był nieprzerwanie niezdolny do pracy.

Dowód: zaświadczenia o niezdolności do pracy – k. 34-36, przesłuchanie powoda w charakterze strony – k. 190-194.

Stan zdrowia, w tym gorsza kondycja psychiczna, uniemożliwił mu wniesienie odwołania od wygaśnięcia stosunku pracy.

Dowód: przesłuchanie powoda w charakterze strony k.190-194

W listopadzie 2018 r. S. S. osiągnął wiek emerytalny.

Niesporne

Sąd zważył, co następuje:

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

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

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

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

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

Mając na uwadze fakt, że powód złożył pozew po ustawowym terminie do jego wniesienia określonym w przepisie art. 264 k.p. należało rozważyć zasadność wniosku o przywrócenie terminu.

Zgodnie z przepisem art. 265 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Wykładnia przepisów art. 264 § 1 i 2 k.p., dokonywana wielokrotnie przez Sąd Najwyższy, jest korzystna dla pracowników i w zasadzie opiera się na założeniu, że terminy określone w tych przepisach rozpoczynają bieg od powzięcia przez pracownika wiadomości o okolicznościach uzasadniających jego roszczenia.

W ocenie Sądu, w odniesieniu do powoda bieg terminu rozpoczął się z dniem wygaśnięcia jego stosunku pracy, tj. 31 sierpnia 2017 r. i upłynął w dniu 21 września 2017 r. Powód przekroczył termin nieznacznie, albowiem jedynie o trzy dni, co usprawiedliwił złym stanem zdrowia związanym z długotrwałą niezdolnością do pracy. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że choroba może stanowić wyłączającą winę pracownika w uchybieniu terminu (wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNP 1999/18/576). Za przywróceniem powodowi terminu przemawiała również okoliczność braku pouczenia ze strony pracodawcy o jakiegokolwiek drodze odwoławczej, w tym o drodze sądowej oraz niejasność sytuacji prawnej pracowników organów administracji skarbowej, których stosunki pracy wygasły. Wszystko powyższe, tym również okoliczność, że powód nie ma specjalistycznej wiedzy z zakresu prawa, a kwestia ta nie należy to prostych zagadnień z zakresu prawa pracy, przemawiała za przywróceniem mu terminu do wniesienia odwołania i merytorycznym rozpoznaniem sprawy.

W ocenie Sądu możliwym jest badanie przez Sąd wygaśnięcia stosunku pracy powoda, który podniósł zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego i nadużycia prawa przez pozwaną Izbę Administracji Skarbowej oraz naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powołany wyżej przepis art. 67 k.p. daje taką możliwość, a ponieważ wygaśnięcie stosunku pracy jest konsekwencją niezłożenia powodowi propozycji zatrudnienia, to zakres badania musi dotyczyć przede wszystkim tej decyzji. Ocena, czy nie doszło do naruszenia przepisu art. 63 k.p. wiąże się nie tyle z faktem wygaśnięcia stosunku pracy powoda z mocy prawa, co z przejawem woli pracodawcy w postaci niezaproponowania dalszego zatrudnienia.

Przepisem szczególnym, o którym mowa w art. 63 k.p. jest tu przepis m.in. art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1948 ze zm.), stanowiący, że stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2 (Krajowa Informacja Skarbowa), 3 (izba administracji skarbowej) i 6 (Szkoła) ustawy, o której mowa w art. 1, oraz stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, wygasają: 1) z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 r., nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby; 2) po upływie 3 miesięcy, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik albo funkcjonariusz złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby, jednak nie później niż dnia 31 sierpnia 2017 r.

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

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

Mechanizm oceny kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy lub służby, przyjęty przez ustawodawcę w art. 165 ust. 7 ustawy z 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, musi być tak interpretowany i tak odczytywany, by nie prowadził do uznania o nadaniu pracodawcy uprawnienia o całkowicie dowolnym charakterze, które mogłoby pozbawić osoby pozostające dotychczas w stosunku pracy ochrony przed arbitralnym działaniem organu i zapewnić działanie organów państwa wyłącznie na podstawie i w granicach prawa (art. 7 Konstytucji RP). Istnienie takich gwarancji jest także konieczne ze względu na potrzebę respektowania zasady zaufania

osób pełniących służbę do państwa jako pracodawcy (art. 2 Konstytucji RP). Z punktu widzenia art. 32 ust. 1 w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji, które stanowią, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy i konieczne jest w fazie stosowania omawianych przepisów takie ich rozumienie, by wyeliminować brak dostatecznych, zapisanych w ustawie gwarancji, że decyzja nowego pracodawcy o zaproponowaniu nowych warunków pracy i płacy wybranym pracownikom restrukturyzowanej instytucji pozbawiona będzie cech arbitralności.

Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie przewidywały możliwości odwołania się do sądu. Przyjęcie stanowiska sprowadzającego się do wykluczenia kontroli sądowej decyzji pracodawcy polegającej na niezłożeniu pracownikowi żadnej propozycji zatrudnienia, prowadziłoby jednak do oczywistego i niczym nieuzasadnionego pozbawienia obywatela prawa do sądu, a więc prawa gwarantowanego na poziomie Konstytucji RP (art. 45 i art. 175 Konstytucji RP). Taki mechanizm wygaszania stosunków, jaki można byłoby odczytać wprost tylko z przepisów ustawy kolidowałaby z konstytucyjnym prawem do sądu, przewidzianym w art. 45 ust. 1 Konstytucji, taka regulacja uniemożliwiłaby w praktyce pracownikom likwidowanych instytucji dochodzenie ich praw na drodze sądowej poprzez ograniczenie kognicji sądów.

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

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

żadnej ochrony swojego stosunku pracowniczego przed jego rozwiązaniem, nie ma żadnego bezpieczeństwa prawnego w tym zakresie.

Powyższa interpretacja w pełni uwzględnia zasady wynikające z prawa unijnego. W Rezolucji Parlamentu Europejskiego z 12 kwietnia 1989 r. (Dz. Urz. C 120 z 16.05.1989) będącej Deklaracją Podstawowych Praw i Wolności w art. 12 ust. 3 wskazano – Nikt nie może być pozbawiony pracy z przyczyn nieuzasadnionych ani też zmuszony do wykonywania danej pracy. Z kolei w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz. U. UE.C.2007.303.1) - która na mocy Traktatu z Lizbony, ma obecnie – na podstawie art. 6 ust. 1 (...) moc prawnie wiążącą i stanowi część prawa pierwotnego Unii Europejskiej oraz ma w porządku prawa polskiego znaczenie przy dokonywaniu wykładni norm prawnych w dziedzinie praw podstawowych – w art. 30 zawarto normę ochronną w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy: Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi.

Należy wskazać, że przepis o tożsamej treści do art. 170 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS znajdował się w ustawie z 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną. Zgodnie z art. 58 ustawy z 1998 r. stosunki pracy z pracownikami (...) wygasają z dniem 30 czerwca 1999 r., jeżeli przed dniem 31 maja 1999 r. nie zostały im zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy ich okres albo w razie nieprzyjęcia ich do dnia 15 czerwca 1999 r. Przy czym ustawodawca w ustępie 3 art. 58 ustawy z 13 października 1998 r. wskazał, że przepis art. 41¹ kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

W wyroku z 13 marca 2000 r. (K 1/99) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 58 ust. 1 wymienionej w pkt. 1 wyroku ustawy jest zgodny z art. 12, art. 32, art. 65 ust. 5 i art. 78 Konstytucji RP, oraz art. 11 Konwencji Nr 87 M. dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w S. F. w dniu 9 lipca 1948 roku (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125) - nie wyklucza badania przez sąd powszechny zgodności z zasadami współzycia społecznego wygaśnięcia stosunku zatrudnienia, badania czy jest związek przyczynowy pomiędzy reorganizacją urzędów administracji a nieprzedstawieniem pracownikowi nowych warunków zatrudnienia. Ponadto Sąd Najwyższy w uchwale z 24 kwietnia 2004 r. (III ZP 14/01) oraz w wyroku z 4 lipca 2001 r. (I PKN 525/00), wyraził pogląd, który sąd rejonowy aprobuje, w zbliżonym stanie prawnym, że niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy w trybie cyt. ustawy z 13 października 1998 r. może uzasadnić roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 56 § 1 w związku z art. 63 i art. 67 KP) w razie wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz. U. Nr 133, poz. 872 ze zm.).

Zatem nieuprawniony jest pogląd pozwanej o braku prawnej możliwości żądania powoda i badania przez sąd czy zasadnie nie przedstawiono powodowi nowych warunków zatrudnienia.

Odnosząc te uwagi do sytuacji powoda, należy wskazać, że nie przedstawiono mu pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, o której mowa w art. 165 ust. 7 ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej dlatego, że negatywnie został oceniony przebieg jego dotychczasowej pracy, w tym sposób wykonywania pracy przez powoda.

Należy też zauważyć, że przepis art. 165 ust. 7 ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie wprowadził obowiązku pisemnego (czy nawet ustnego) uzasadnienia swojej decyzji w przypadku nieprzedstawienia pracownikowi propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Zastosowania nie znajdują tu także przepisy Kodeksu pracy dotyczące uzasadnienia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, iż na etapie sądowej kontroli braku takiej czynności (nieprzedstawienia propozycji), pracodawca nie powinien wskazać przyczyn takiego stanu rzeczy. W niniejszej sprawie pozwana Izba wywiązała się z tego obowiązku, naprowadzając na tą okoliczność wnioski dowodowe.

Na ocenę dotychczasowej pracy powoda w pozwanej Izbie (i u jej poprzedników), zgodnie z zeznaniami świadków miał wpływ sposób świadczenia pracy przez powoda. Cechował go niski stopień wykorzystania posiadanej wiedzy przy długoletni stażu pracy. Nie wykazywał inicjatywy i samodzielności w proponowaniu gotowych rozwiązań w zakresie

zaistniałych problemów kontrolnych, przyjmował bierną postawę, co skutkowało koniecznością stałych konsultacji i ewentualnego szukania rozstrzygnięcia przez przełożonego. Na tle innych inspektorów nie miał umiejętności prowadzenia spraw, zarówno pod względem organizacyjnym, jak i merytorycznym. Nie dokonywał korekt swoich wadliwych działań. Sposób wykonywania przez niego obowiązków doprowadził do zmiany jego miejsca świadczenia pracy na S., gdzie jego praca była stale kontrolowana. Prowadził postępowania zbyt wolno i nieefektywnie.

Sąd nie miał podstaw, aby odmówić wiary zeznaniom M. K. (1), B. D., M. D. i S. J., jak i J. G.. Wskazywały one wyłącznie na merytoryczne kwestie co do przeprowadzonej oceny jakości pracy powoda. Zeznania tychże świadków odpowiadały zapisom w poszczególnych arkuszach ocen powoda, z których tylko dwie w okresie ostatnich ośmiu lat zatrudnienia były pozytywne. Ostatnia ocena nie została zaś wzięta pod uwagę przez pracodawcę, o czym będzie mowa poniżej.

Podstawy ustaleń faktycznych nie stanowiły zeznania świadka A. S.. Była to w ostatnich latach zatrudnienia powoda jego bezpośrednia przełożona. W toku zeznań wyrażała się o powodzie w samych superlatywach, co pozostaje w sprzeczności w dokonaną przez nią w 2015 r. krytyczną oceną pracy powoda (w tym w zakresie trudności z analizą i korygowaniem własnych decyzji, co do długiego okresu realizacji zadań i postępowań kontrolnych, co do braku właściwej organizacji pracy, niewykorzystywania dostępnych narzędzi). Taką ocenę świadek tłumaczyła niedostateczną znajomością osoby powoda w momencie jej sporządzania. Przyznawała jednocześnie, że musiała wpływać na powoda w celu przyspieszenia jego tempa pracy, poprawiać jego pisma skierowane do podatników, aby stały się bardziej zrozumiałe i odpowiadające standardom pism urzędowych. Takie ukształtowanie zeznań świadka A. S. miało na celu przedstawienie powoda w jak najlepszym świetle, lecz w ocenie Sądu zeznania te nie mogą zostać uznane za wiarygodne. Świadek, podobnie jak powód pozostaje w konflikcie z pracodawcą, co znacząco wpłynęło na treść jego zeznań. Będąca źródłem konfliktu degradacja zawodowa A. S. zaważyła również na treści ostatniej oceny okresowej powoda sporządzonej przez tego świadka w 2017 r. Ocena ta jest wysoce pozytywna, czym odbiega od wszystkich pozostałych ocen, w tym od wcześniejszej oceny przeprowadzonej przez A. S.. Jednakże wyniki oceny nie wiążą się z nagłą poprawą jakości pracy powoda i usprawnieniem tempa jego pracy, lecz z nastawienia świadka A. S. wobec pracodawcy. Finalnie, ocena ta jako niemiarodajna, nie została wzięta pod uwagę przez osoby typujące do złożenia bądź niezłożenia propozycji dalszego zatrudnienia.

Nie uwzględniono zeznań świadka M. G., która nie miała żadnej wiedzy o przedmiocie niniejszego postępowania. Świadek R. P. oraz R. W. jako osoby współpracujące z powodem, przedstawili swoje subiektywne odczucia co do jakości i szybkości pracy powoda. Nie byli oni ani osobami przełożonymi w stosunku do powoda ani go nadzorującymi, stąd ich obraz powoda jako pracownika jest odmienny niż pracodawcy, który oczekiwał od powoda konkretnych rezultatów i rozliczał go przez pryzmat określonych kryteriów. Zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, oceny pracowników szczebla szeregowego, pozostających w relacjach koleżeńskich względem siebie różnią się często od ocen dokonywanych przez zwierzchników. Świadek R. P. podkreślał wysoki poziom wiedzy merytorycznej powoda, co nie było nigdy kwestionowane przez byłego pracodawcę.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda co do sposobu świadczenia przez niego pracy. S. S. nie był w stanie ustosunkować się do zarzucanych mu przez pracodawcę zachowań i uchybień. Powód inaczej odbierał swoje zachowanie, nie widząc żadnego problemu w tempie swojej pracy, mimo iż uwagi te były mu sygnalizowane przez dłuższy czas w poszczególnych ocenach okresowych.

Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie prowadzi do wniosku, że Dyrektor pozwanej I., przed podjęciem decyzji w sprawie przedstawienia powodowi (bądź nie) propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia przeanalizował kryteria określone w przepisie art. 165 ust. 7 ustawy – Przepisy wprowadzające Krajową Administrację Skarbową (dotychczasowy przebieg pracy powoda, jego kwalifikacje i miejsce zamieszkania). Marginalnie jedynie należy zauważyć, że również z racji miejsca zamieszkania (Ś.) powód nie kwalifikował się do dalszego zatrudnienia u pozwanej.

Brak podstaw w niniejszej sprawie, aby przyjąć, iż Dyrektor pozwanej I., nie składając propozycji powodowi, naruszył zasady współzycia społecznego bądź postąpił w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem swojego prawa (art. 8 k.p.).

Przepis art. 8 k.p., tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne (por. Komentarz do art. 8 k.p., Eliza Maniewska). Zasady współzycia społecznego służą wyłącznie jako środek kontroli i korekty wykonywania prawa podmiotowego, na co wyraźnie zwraca uwagę brzmienie art. 8, który wskazuje, iż ocena z punktu widzenia wspomnianych zasad odnosi się do sposobu czynienia użytku z prawa podmiotowego. Zasady współzycia społecznego nie mogą być natomiast traktowane jako sposób ukształtowania prawa - powstania, zmiany lub wygaśnięcia prawa przez zastosowanie art. 8. W myśl wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2012r. (II PK 105/2011, Lex Polonica nr 4006922) orzekanie na podstawie art. 8 zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, które z formalnego punktu widzenia było legalnie zastosowane. Dlatego uwzględnienie konstrukcji nadużycia prawa z art. 8 jest możliwe zupełnie wyjątkowo ze względu na szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinno być uwzględnione w konkretnych okolicznościach sprawy (por. też wyroki Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2011r., II PK 254/2010, Lex Polonica nr 3870737; z 21 stycznia 2011r., II PK 158/2010, Lex Polonica nr 2627192 oraz Komentarz do art. 8 k.p., Krzysztof Rączka).

Tymczasem, w niniejszej sprawie brak jest takich przesłanek, stanowiących szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinny być uwzględnione w okolicznościach sprawy i które usprawiedliwiłyby zastosowanie tej wyjątkowej konstrukcji. Co więcej powód nie wskazał, które konkretnie zasady współzycia społecznego zostały przez pozwaną naruszone, co uniemożliwia jakąkolwiek polemikę. Powołując się na naruszenie tychże zasad nie jest bowiem wystarczające wskazanie na utracone korzyści finansowe w postaci nagrody jubileuszowej czy wyższego świadczenia emerytalnego.

Nietrafny był również zarzut o naruszeniu ujętej w przepisie art. 39 k.p. ochrony przedemerytalnej. Zgodnie z tego brzmieniem, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Regulacja ta dotyczy wyłącznie rozwiązania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia, zaś stosunek pracy powoda zakończył się w trybie wygaśnięcia. Nie ma żadnych norm prawnych, które nakazywałyby stosować przepis art. 39 k.p. także do wygaśnięcia umowy o pracę.

Powód podniósł również zarzut dyskryminacji ze względu na wiek.

Kwestie nierównego traktowania pracowników zostały uregulowane w rozdziale IIa Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1-4 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia

w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, Lex nr 112134). Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest także dyskryminacją wówczas, gdy zadecydowały o nim względy obiektywne (wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, Lex nr 121439). Nie można bowiem postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Takim obiektywnym czynnikiem przy przyjęciu do pracy może być np. rodzaj wykonywanej pracy lub warunki jej wykonywania.

Powód, który zarzucał pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Powód, o ile wskazał przesłankę dyskryminacyjną, to nie wykazał jakie działania pracodawcy – w kontekście szerszej grupy pracowników świadczą o dyskryminacji jego osoby. Nie podał bowiem, którzy – w jego ocenie - pracownicy zostali potraktowani lepiej od niego z racji młodszego wieku. Nie wykazywał również, ażeby pracodawca niesłusznie umieścił go w grupie starszych pracowników i wyłącznie tejże grupie nie przedstawił propozycji dalszego zatrudnienia. Żadne wnioski dowodowe w tej kwestii nie zostały zgłoszone. Nie zostało wykazane, aby kryterium posiadania uprawnień emerytalnych było czynnikiem decydującym przy składaniu bądź nieskładaniu propozycji dalszego zatrudnienia.

Należy zauważyć jednak, że stosunek pracy powoda wygasł na mocy przepisów szczególnych. Nie mamy do czynienia ze zwykłym doborem pracowników do zwolnienia stosowanym przy wypowiedzeniu umów o pracę osób zajmujących takie same stanowisko. Aby podważyć decyzję pracodawcy o nieprzedstawieniu propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, powód, jak wskazano wyżej, powinien wykazać, że pracodawca naruszył zasady współzycia społecznego lub postąpił w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem swojego prawa. Pracodawca, oceniający dotychczasowy przebieg pracy powoda, miał konkretny powód, aby nie zaproponować S. S. nowych warunków zatrudnienia (opisany już powyżej). Brak było zatem również podstaw do uznania, iż powód został nierówno potraktowany w zatrudnieniu w porównaniu z innymi pracownikami.

W rezultacie Sąd uznał, że o niezłożeniu powodowi propozycji dalszego zatrudnienia zadecydowały obiektywne kryteria oraz przesłanki związane z merytoryczną oceną pracy powoda, co pozwoliło Sądowi uznać wygaśnięcie stosunku pracy S. S. za zgodne z prawem i zasadami współzycia społecznego i oddalenie powództwa.

Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w postaci: dokumentów (szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym) i zeznań świadków oraz przesłuchania J. G. w charakterze strony. Dowody te, z przyczyn omówionych wcześniej, uznano za wiarygodne, a zeznania powoda, pozostające w odosobnieniu od pozostałych dowodów, potraktowano z dużą ostrożnością i uwzględniono je jedynie co do niespornych pomiędzy stronami faktów.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie drugim wyroku w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

Na koszty procesu pozwanej składało się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika -radcy prawnego, którego minimalna stawka na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) wynosiła 180 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)