

Sygn. akt VII P 670/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2018 roku

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Franczak

Ławnicy: Maria Sobieszczańska, Małgorzata Głąb

Protokolant: Agata Cich

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 października 2018 roku w L.

sprawy z powództwa R. R.

przeciwko (...) w L.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwaną;

III. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Maria Sobieszczańska SSR Małgorzata Franczak Małgorzata Głąb

Sygn. akt VII P 670/17

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa z dnia 22 września 2017 roku (data wpływu do Sądu) skierowanego przeciwko (...)w L. powód R. R. domagał się przywrócenie do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku oraz zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kwoty trzykrotności wynagrodzenia w przypadku przywrócenia do pracy. Ponadto domagał się zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według zestawienia kosztów.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w (...)w B. a następnie u pozwanego będącego następcą prawnym (...) w B. od dnia 1 grudnia 2013 roku, początkowo na stanowisku referenta, a w związku z uzyskaniem uprawnień audytora wewnętrznego - na stanowisku audytora wewnętrznego. W trakcie zatrudnienia przeszedł wiele specjalistycznych i kosztownych szkoleń rozszerzających oraz ugruntowujących wiedzę w zakresie audytu wewnętrznego. Jego praca w trakcie całego okresu zatrudnienia była oceniana pozytywnie. Podał, iż zgodnie z treścią art. 165 ust.7 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej ustawodawca precyzyjnej i jednoznacznie wymienił trzy przesłanki jakimi winien kierować się dyrektor izby administracji skarbowej składając propozycje pracy dalszego zatrudnienia w jednostce organizacyjnej KAS, które powód spełniał. Podniósł również, iż w przypadku powoda nie zostały spełnione ustawowe przesłanki nie otrzymania propozycji zatrudnienia tj. pełnienie służby zawodowej lub praca w organach bezpieczeństwa państwa (art. 144 ust 1 ustawy o KAS), prowadzenie działalności gospodarczej (art. 2 kt 2b ustawy o ograniczeniu prowadzenia

działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne oraz pobieranie świadczenia emerytalnego lub nabycie uprawnień do tego świadczenia.

Pomimo tego powód do dnia 31 maja 2017 roku nie otrzymał pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, wskutek czego jego stosunek pracy wygasł z dniem 31 września 2017 roku. Jednocześnie drugi pracownik komórki audytu wewnętrznego byłej(...) w B., legitymujący się praktycznie identycznymi cechami w zakresie kwalifikacji i okresu zatrudnienia, miejsca zamieszkania, spełniania bądź nie wskazanych wyżej przesłanek taką propozycję otrzymał.

W ocenie powoda niezłożenie propozycji zatrudnienia stoi w sprzeczności z zasadą równości wyrażoną w art. 32 ust. 1 Konstytucji a nadto jest niczym nie uzasadniony i przez to rażąco niezgodny z prawem. Nieprzedstawienie propozycji pracy jest również ewidentną oznaką jego dyskryminacji (pозew wraz z uzasadnieniem – k. 1-2, pismo procesowe – k. 126-128).

Pozwany – (...)w L. w odpowiedzi na pozew nie uznała powództwa, wniosła o jego oddalenie.

W uzasadnieniu pozwany podał między innymi, że brak złożenia powodowi propozycji zatrudnienia miał swą podstawę prawną w treści art. 170 ust.1 oraz art. 165 ust. 3 i ust. 7 ustawy wprowadzającej (...). Skutkowało to wygaśnięciem stosunku zatrudnienia z dniem 31 sierpnia 2017 roku. Zdaniem pozwanego pracodawca miał autonomiczne prawo w zakresie składania pozycji pracy pracownikom lub odmowy złożenia takiej propozycji. Dyrektor (...) miał pełną swobodę działania tak aby móc dostosować kadrę administracji skarbowej do potrzeb poszczególnych jednostek organizacyjnych. Pozwany podniósł, że na uznanie nie zasługuje także zarzut niekonstytucyjności ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o (...) poprzez niezgodność z art. 2, art. 32 ust. 1 czy też art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej bowiem Trybunał Konstytucyjny dotąd nie badał zgodności tego aktu z ustawą zasadniczą w jakikolwiek zakresie i przyjąć należy, że obowiązuje w całości (podpowiedź na pozew – k. 67-69).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powód R. R. był zatrudniony w (...)w B. początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony od 1 grudnia 2003 roku do 31 maja 2005 roku na stanowisku referenta, a następnie od 1 czerwca 2005 roku do 28 lutego 2007 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku audytor wewnętrzny, zaś od 1 marca 2017 roku do 31 sierpnia 2017 roku w Izbie Administracji Skarbowej na stanowisku audytor wewnętrzny, w wymiarze pełnego etatu (akta osobowe powoda części B: umowy o pracę – k. 5, k. 11 i k. 24; zeznania powoda – k. 77-77v w zw. z k. 129v-130).

Powód w trakcie całego okresu pracy w (...) w B. otrzymywał pozytywne oceny swojej pracy na poziomie powyżej oczekiwania (akta osobowe powoda części B; ocena okresowa – k. 55, k. 69, k. 86, i k. 97, zeznania świadka A. W. – k. 109v-110).

Powód był dobrym pracownikiem, wykonywał swoje obowiązki sumiennie i terminowo a współpraca układała się należycie. Nigdy nie był karany dyscyplinarnie. Za swoją pracę był zaś wielokrotnie nagradzany (dokumenty w aktach osobowych powoda części B; zeznania świadków J. S. – k. 109-109v i A. W. – k. 109v-110).

Pismem z dnia 21 lutego 2017 roku Dyrektor (...) w B. w uzgodnieniu z Dyrektorem (...) poinformował powoda, iż na podstawie art. 165 ust. 6 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku (przepisy wprowadzające ustawę o (...)) (Dz.U. poz. 1948 z późn. zm.) z dniem 1 marca 2017 roku będzie świadczył pracę w (...) w L., realizując zadania tej izby. Miejscem wykonywania obowiązków służbowych powoda pozostała B. (akta osobowe powoda części B: pismo z dn. 21.02.2018r – k. 112). Z dniem 1 marca 2017r. weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2016r. o (...) (Dz.U. poz.1947).

Zgodnie z treścią art. 165 ust.1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku (przepisy wprowadzające ustawę o (...)) (Dz.U. poz. 1948 z późn. zm.) pracownicy zatrudnieni w(...), z zastrzeżeniem art. 170 stali się pracownikami zatrudnionymi w (...). Stosownie zaś do ust. 7 art. 165 ustawy, dyrektor (...) 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 (bezsporne).

Powód do dnia 31 maja 2017 roku nie otrzymał propozycji dalszego zatrudnienia i jego stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2017 roku wygasł na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z 16 listopada 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o (...) (bezsporne p. akta osobowe powoda części C: świadectwo pracy – k. 4, zeznania powoda – k. 77-77v w zw. z k. 129v-130).

Przygotowanie propozycji dalszego zatrudnienia dla funkcjonariuszy i pracowników powierzono M. S., która dyspozycję otrzymała bezpośrednio od A. G. naczelnika działu kadr i szkoleń. W związku z likwidacją struktur skarbowo celnych i kontrolno - skarbowych dyrektor I. L. B. kierując się potrzebami nowej służby wytypował osoby, którym nie przedłożono propozycji dalszego zatrudnienia w (...) w L. (zeznania świadka M. S. – k. 108v-109 i zeznania L. B. – k. 130-131).

W (...) w L. propozycji zatrudnienia nie otrzymało 200 osób (zeznania L. B. – k. 130-131).

Pismem z dnia 24 maja 2017 roku powód zwrócił się do pozwanego z wezwaniem do złożenia propozycji pracy. Pismem z dnia 7 czerwca 2017r. pozwana wyjaśniła, iż ustawa o (...) nie nakłada obowiązku przedstawienia propozycji wszystkim pracownikom, zaś pismem z dnia 13 czerwca 2017 roku odmówiła uwzględnienia wniosku z dnia 24 maja 2017 roku w całości (akta osobowe powoda części B: pismo z 07.06.2017r. o- k. 117, wezwanie do złożenia pozycji pracy – k.n., pismo z dn. 13.06.2017r – k.n).

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane tam dowody, które w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, obdarzył wiarą, gdyż ich autentyczność i wiarygodność – w zakresie, w jakim skorzystanie z tych dokumentów było niezbędne do poczynienia ustaleń faktycznych, co do okoliczności istotnych w sprawie – nie były kwestionowane przez strony, a Sąd nie widział podstaw, by autentyczność bądź wiarygodność tych dowodów kwestionować z urzędu.

Stan faktyczny w sprawie nie był sporny. Okoliczności mające dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy znaczenie nie budziły żadnych wątpliwości.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie 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 (...) (Dz.U z 2016 r., poz. 1948 z późn. zm).

Zgodnie z treścią art. 165 ust. 3 ww. ustawy, pracownicy zatrudnieni w (...)oraz (...) oraz funkcjonariusze (...) pełniący służbę w izbach celnych albo w komórkach urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych stają się z dniem wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, z zastrzeżeniem art. 170, odpowiednio pracownikami zatrudnionymi w jednostkach organizacyjnych (...), zwanych dalej „jednostkami (...), albo funkcjonariuszami (...), zwanymi dalej „funkcjonariuszami”, pełniącymi służbę w jednostkach (...) i zachowują ciągłość pracy i służby. Natomiast art.165 ust.7 ww. ustawy stanowi, że dyrektor (...) dyrektor (...) oraz dyrektor (...) składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom w terminie do 31 maja 2017 roku pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Wskazać należy, iż w przypadku reform administracji publicznej standardem ustawodawczym są przepisy przewidujące wygaśnięcie stosunków pracy w reformowanych jednostkach. Poczynając od reformy z 1998 roku (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 grudnia 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 współżycia 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 powoda, 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 (...) pozostawił pracodawcy swobodę w możliwości złożenia bądź niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego jego zatrudnienia. O naruszeniu zasad współżycia społecznego, czy też dyskryminacji można mówić, gdyby powód wykazał, że niezłożenie mu propozycji zatrudnienia wynika z faktu, na przykład jego działalności związkowej, czy też jest skutkiem uprzedzeń pracodawcy, co do jego osoby, czy też, że na jego miejsce została zatrudniona nowa osoba o niższych kwalifikacjach. Powód takich i innych okoliczności w toku procesu nie podnosił.

Stosownie do treści art.170 ust.1 cyt. ustawy, z dniem 31 sierpnia 2017r. stosunki pracy wygasają z osobami, które do 31 maja 2017 roku nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby bądź też, jeżeli pracownik lub funkcjonariusz odmówił przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby.

Samo wygaśnięcie stosunku pracy powoda, które 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).

W ocenie Sądu pozwany słusznie podniósł, iż miał autonomiczne prawo w zakresie składania propozycji pracy pracownikowi lub odmowy złożenia takiej propozycji i taką autonomię dawała mu ustawa z dnia 16 listopada 2016 roku przepisy wprowadzające ustawę o (...). Dyrektor (...) miał pełną swobodę działania w dostosowywaniu kadry (...) do potrzeb poszczególnych jednostek organizacyjnych. Przepis art. 165 ust. 3 wyraźnie odwołuje się do art. 170 ustawy i pozwala kierownikom jednostek na nieprzedstawienie pracownikom pisemnej propozycji dalszego zatrudnienia zaś przepis art. 165 ust. 7 ustawy o (...) nie nakazuje złożenia oświadczenia określającego nowe warunki zatrudnienia. Tak sformułowany przepis określający warunki dotyczy propozycji złożonej pracownikowi, a nie jest kryterium jakim powinien kierować się pracodawca komu powinien złożyć propozycję.

Mając zatem powyższe na uwadze Sąd Rejonowy oddalił powództwo również w zakresie żądania o wynagrodzenie.

Sąd na podstawie art. 102 kpc nie obciążył powoda kosztami procesu uznając, że charakter sprawy, jej nietypowość uzasadniają odstąpienie od ogólnej zasady odpowiedzialności za wynik procesu wynikający z art. 98 § 1 kpc.

W oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300) Sąd postanowił przejąć na rachunek Skarbu Państwa brakującą opłatę sądową od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, bowiem nie zachodziły podstawy do obciążenia nią którejkolwiek ze stron.

Z tych wszystkich względów należało orzec jak w wyroku.