Sygn. akt **IV P 1058/17/N**

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: sSR Wioletta Niepsuj

Ławnicy: Małgorzata Szajewska

Zbigniew Tarczyński

Protokolant: protokolant sądowy Kaja Kajtowska

po rozpoznaniu w dniu 7 września 2018 r. w Krakowie
na rozprawie
sprawy z powództwa M
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w K
o przywrócenie do pracy

1. przywraca powódkę M do pracy w pozwanej Izbie Administracji Skarbowej w K na poprzednich warunkach,
2. zasądza od pozwanej Izby Administracji Skarbowej w K na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Na oryginale właściwe podpisy
Zgodność z oryginałem stwierdza
Magdalena Przyłucka
Protokolant

Sygn. akt IV P 1058/17/N

Uzasadnienie

Powódka wniosła przeciwko Izbie Administracji Skarbowej o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że przepisy stanowiące podstawę nie przedstawienia jej propozycji dalszej pracy wprawdzie nie przewidują wskazania przyczyny zwolnienia, lecz jaka by ona nie była, nie powinna w przekonaniu powódki uzasadniać wytypowania akurat jej do zwolnienia. Powódka posiada odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, jest dobrze oceniana, niekonfliktowa, efektywna, posiada nieposzlakowany przebieg kariery zawodowej, 35 – letni staż pracy, w tym 33 lata w skarbowości w jednym urzędzie. Przez cały okres zatrudnienia nie miała postępowania dyscyplinarnego, ani rozmowy dyscyplinującej. Wszystkie oceny okresowe ma pozytywne. Z wszelkich zadań i poleceń wywiązywała się należycie, realizowała je sumiennie i rzetelnie, chętnie uczestniczyła w czynnościach mających na celu zwiększenie efektywności pracy między innymi poprzez zgłaszanie propozycji usprawnień, co miało swoje odzwierciedlenie w wysokości przyznawanych nagród kwartalnych za szczególne osiągnięcia oraz w ocenach okresowych. Ze względu na te okoliczności powódka nie dostrzega przyczyn, dla których byłaby gorsza od pozostałych nadal zatrudnionych pracowników. Powódka wskazała, że pomimo że ustawa nie formułuje obowiązku podawania przyczyn zwolnienia, nie anuluje jednak kodeksowego wymogu istnienia takich przyczyn. Skoro zwolniono powódkę jedynie na podstawie swobodnego uznania nie popartego żadnymi racjonalnymi względami, dokonano nadużycia prawa i równocześnie dokonano aktu dyskryminacji pracownicy. Naruszono też art. 60 Konstytucji, który stanowi o równym dostępie do służby publicznej. Na uzasadnienie drogi sądowej w niniejszej sprawie powódka powołała art. 67 k.p. oraz art. 77 ust. 2 Konstytucji, wskazując też na art. 264 k.p.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania podnosząc, że z przepisów art. 165 ust. 7 oraz art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS wynika, że w przypadku nie otrzymania przez pracownika propozycji pracy lub służby w terminie do 31 maja 2017 r. jego stosunek pracy wygasa z mocy prawa, a więc niezależnie od woli pracodawcy, a nie jak twierdzi powódka na mocy oświadczenia pracodawcy. Instytucja wygaśnięcia stosunku pracy jest jednym z prawnie dopuszczalnych sposobów ustania stosunku pracy. W kodeksie pracy jest nim art. 63, a w ustawie Przepisy wprowadzające ustawę o KAS przepisem takim jest art. 170 ust. 1 pkt 1. Wygaśnięcie umowy o pracę następuje z chwilą spełnienia się okoliczności, z którymi prawo wiąże skutek w postaci ustania stosunku pracy. W niniejszej sprawie okolicznością tą jest nie otrzymanie pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia do dnia 31 maja 2017 r. Strony nie mogą tego skutku uchylić. Z istoty wygaśnięcia stosunku pracy wynika automatyzm, konsekwencją którego jest to, że pracownikowi, z którym stosunek pracy wygasł, przysługuje prawo do odwołania się do sądu pracy jedynie w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę. Ne jest natomiast możliwe merytoryczne badanie przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy powoduje, że pracodawca faktycznie nie ma określonych prawem kompetencji w korzystaniu ze swego władztwa, gdyż żaden zakres takiego władztwa nie został przez prawo przewidziany. Możliwość kwestionowania indywidualnych rozstrzygnięć w tym przypadku nie istnieje, ponieważ takich rozstrzygnięć nie ma. Nie ma tu też miejsca na wartościowanie sytuacji prawnych, ani na formę oświadczenia woli, ponieważ nie ma miejsca na indywidualizację okoliczności prawnych i faktycznych, w której możliwa byłaby aktywność któregokolwiek z tych podmiotów, mająca wpływa na treść stosunku pracy. Wygaśnięcie

stosunku pracy z mocy samego prawa powoduje, że pracodawca pozbawiony jest jakichkolwiek uprawnień do podejmowania decyzji, gdyż uczynił to za niego ustawodawca. Skoro wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy prawa, to nie może być uznane za niezgodne z prawem. Pozwany podniósł, że w warunkach niniejszej sprawy kontrola sądu sprowadza się do tego, czy dana osoba była pracownikiem i czy w danym terminie otrzymała propozycję nowych warunków pracy, czy nie, czyli, czy zostały spełnione ustawowe przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy. Nie obejmuje uprawnienia do badania przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, bo wygasa on ex lege. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego ukształtowanym na tle spraw dotyczących wygaśnięcia stosunków pracy z mocy prawa w wyniku przeprowadzonych reform w administracji publicznej. W obliczu postawionych zadań i w warunkach szeroko zakrojonej reformy administracji skarbowej oraz w świetle uregulowań zawartych w ustawie o KAS i ustawie wprowadzającej KAS, możliwość nie złożenia oferty nowych warunków pracy mieści się w uprawnieniach kierowniczych pracodawcy, który dysponuje prawem doboru pracowników na odpowiednie stanowiska pracy. Pomiędzy ustawą wprowadzającą KAS a przepisami kodeksu pracy zachodzi relacja lex specialis derogat legi generali. Z art. 170 ustawy wprowadzającej KAS wynika, że nie wszyscy dotychczasowi pracownicy/funkcjonariusze muszą otrzymać propozycję zatrudnienia albo pełnienia służby oraz że skuteczność propozycji pracodawcy nie zależy od jej zasadności w ujęciu przepisów kodeksu pracy o wypowiedzeniu stosunku pracy. Wygaśnięcie stosunku pracy/służbowego tym różni się od rozwiązania umowy o pracę, że nie wymaga złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę, a skutek w postaci ustania stosunku pracy następuje z mocy prawa. W tej sytuacji pracodawca nie ma obowiązku zachowania trybu postępowania przewidzianego dla rozwiązania umowy o pracę. Dyrektor Izby Administracji Skarbowej po dokonaniu analizy akt osobowych powódki, mając na uwadze brak rekomendacji jej przełożonych co do złożenia propozycji pracy w nowych strukturach, zadecydował o nie przedłożeniu powódce propozycji zatrudnienia czym została poinformowana pismem z dnia 26 maja 2017 r. Dyrektor Izby Administracji Skarbowej nie przedkładając powódce propozycji zatrudnienia kierował się wyłącznie celami, jakie stoją przed nowoczesną administracją skarbową, a poza tym jego działanie znajduje oparcie w przepisach prawa. W żadnym razie dobór pracowników nie był wynikiem nadużycia prawa, czy też stosowania kryteriów dyskryminacyjnych. Pozwany odniósł się też do zarzutu naruszenia art. 60 Konstytucji.

Sąd ustalił, co następuje

Powódka została zatrudniona w Izbie Skarbowej od 1 października 1984 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony jednego roku, a następnie od 1 września 1985 r. na podstawie aktów mianowania, kolejno na stanowiska referenta, starszego referenta, inspektora, kierownika działu podatku dochodowego. Z dniem 1 stycznia 2008 r. stosunek pracy powódki przekształcił się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (k. 109 akt osobowych).

Z dniem 16 sierpnia 2011 r. za porozumieniem stron powódka została przeniesiona z działu postępowań podatkowych na stanowisko oskarżyciela skarbowego w wieloosobowym stanowisku pracy ds. karnych skarbowych (k. 142 akt osobowych).

W ocenie pracodawcy powódka nie sprawdziła się na tym stanowisku, w związku z czym w dniu 3 lipca 2012 r. wypowiedział powódce warunki pracy i płacy, przenosząc ją do Działu Postępowań Podatkowych z zachowaniem dotychczasowego stanowiska pracy starszego komisarza

skarbowego. Jako przyczynę tej decyzji pracodawca wskazał nieterminowe wykonywanie powierzonych zadań polegające na wszczynaniu przydzielonych spraw z kilkumiesięcznym opóźnieniem (k. 97-98). Sąd oddalił roszczenie powódki o przywrócenie na poprzednie stanowisko pracy (k. 99-116). Powódka odwołała się od decyzji pracodawcy, ale Sąd prawomocnym wyrokiem z dnia 6 listopada 2014 r. oddalił powództwo.

Sąd uwzględnił natomiast powództwo o uchylenie negatywnej oceny okresowej z dnia 12 listopada 2012 r. (k. 193 i następne akt osobowych).

W czasie zatrudnienia powódka podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe poprzez uczestnictwo w szkoleniach (k. 37-38 oraz akta osobowe), a w lipcu 2014 r. powódka ukończyła studia podyplomowe na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego z wynikiem bardzo dobrym (k. 36). Powódka wnioskowała do Naczelnika Urzędu Skarbowego o uwzględnianie jej w szkoleniach resortowych dotyczących tematyki prawa karnego skarbowego (k. 121).

Powódka realizowała polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (k. 56, 64-79).

Powódka corocznie otrzymywała nagrody (k. 32-33).

Za okres od czerwca 2015 r. do marca 2017 r. powódka otrzymała pozytywną ocenę okresową, na którą złożyły się oceny „na poziomie oczekiwań" za 3 punkty w obszarach rzetelności i terminowości, wiedzy specjalistycznej i umiejętności jej wykorzystania, umiejętności współpracy, kreatywności, skutecznej komunikacji oraz oceny „powyżej oczekiwań" za 4 punkty w obszarach zorientowania na osiąganie celów, doskonalenia zawodowego, samodzielności i inicjatywy oraz umiejętności analitycznych. Przełożona powódki kierownik działu [redacted] w podsumowaniu oceny okresowej napisała, że powódka prowadzi sprawy o wysokim stopniu złożoności, że prowadząc postępowania wykazała się znajomością przepisów podatkowych i odpowiednim ich wykorzystaniem w rozpatrywanych sprawach, że jest pracownikiem samodzielnym i podejmującym własną inicjatywę w działaniu, chętnie zgłębia nowe obszary z zakresu wykonywanych zadań jak również tych, które nie podlegały ocenie w toku dotychczas prowadzonych postępowań (k. 34-35).

W preferencjach dotyczących rozwoju zawodowego w 2013 r. i 2015 r. powódka wskazała, że mając na uwadze dotychczasowe doświadczenie i wiedzę chciałaby kontynuować zatrudnienie w komórce zajmującej się sprawami karnymi skarbowymi (k. 123-127).

Pismem z dnia 21 grudnia 2015 r. powódka wniosła o ustalenie dla niej odrębnego Indywidualnego Programu Rozwoju Zawodowego Członka Korpusu Służby Cywilnej zatrudnionego w urzędzie administracji skarbowej z uwzględnieniem obowiązujących przepisów, zarzucając pracodawcy pominięcie przepisów instrukcji w zakresie ocen okresowych i ustalania IPRZ oraz wieku powódki, stażu pracy, niepełnosprawności oraz faktu samotnego wychowywania dziecka oraz potencjalnych korzyści związanych ze zmianą stanowiska (k. 118-119).

W 2017 r. powódka zgłaszała pracodawcy swoje zainteresowanie pracą w komórce karno-skarbowej, ale Naczelnik nie zgodził się na przesunięcie powódki podnosząc, że już tam pracowała i się nie sprawdziła, a ponadto wytłumaczył powódce, że ma tam pełną obsadę oraz że powódka miała negatywną ocenę pracy w tamtej komórce (k. 84).

W dziale postępowań podatków dochodowych i od towarów i usług, w którym pracowała powódka, obowiązywał podział zadań pomiędzy pracowników w zależności od rodzaju podatku. Trzy osoby z zespołu zajmowały się postępowaniami z zakresu VAT, dwie osoby obsługą podatników opodatkowanych w formie karty podatkowej, jedna osoba rozliczaniem podatku od sprzedaży nieruchomości, inne osoby podatkiem dochodowym od osób fizycznych, prawnych, płatników. Do

obowiązków powódki natomiast należały sprawy związane z przeniesieniem odpowiedzialności za zobowiązania podatkowe spadkobierców. Powódka nie zajmowała się podatkiem od spadków i darowizn, zagadnienia te należały do innego działu.

Powódka nigdy nie odmówiła przełożonym wykonania polecenia służbowego.

Powódka nie uczestniczyła w naradach kierowników z Naczelnikiem Urzędu.

Kierownik nie przydzieliła powódce zadań z zakresu podatku VAT innych niż związane z przeniesieniem odpowiedzialności podatkowej na spadkobierców. Kierownik [illegible] w lutym 2017 r. przekazała pracownikom decyzje Naczelnika US podjęte w związku z analizą efektywności pracy pracowników, a nakazujące przydzielenie dodatkowych zadań z zakresu podatku VAT pracownikom mniej obciążonym. Powódka nie otrzymała wtedy dodatkowych zadań, otrzymała natomiast od kierownika zapewnienie, że Naczelnik nie miał zastrzeżeń od jej pracy (k. 135). Następnie z referatu powódki przeniesiono sprawy związane z rozliczeniem nieruchomości, ale nie przydzielono powódce nowych zadań w to miejsce.

W styczniu 2017 r. było takie zdarzenie, że powódka będąc chora, przed wizytą lekarską, którą miała umówioną na godzinę 10.00, przyszła do pracy, żeby sprawdzić w kalendarzu, czy nie ma umówionych podatników i ewentualnie przekazać sprawy osobie zastępującej. Kierownik działu również był wtedy nieobecny. Powódka od razu poinformowała zastępującą kierownika [illegible], że wyjdzie wcześniej i uzyskała zgodę na wyjście od naczelnika [illegible]. W rozmowie telefonicznej z [illegible] powódka wyjaśniła, że wychodzi do lekarza na umówioną wizytę. Powódka otrzymała wtedy zwolnienie lekarskie od pracy. Kiedy powódka była już ubrana i wychodziła z pracy, [illegible] pokazała jej pismo z sądu, które wymagało udzielenia odpowiedzi w sprawie prowadzonej przez powódkę. Powódka powiedziała, że nie zdąży już odpowiedzieć, a wtedy [illegible] zaproponowała, żeby powódka dała je [illegible], która zastępowała powódkę. Powódka przekazała pismo z sądu wraz z aktami sprawy [illegible] która wyraziła zgodę na udzielenie odpowiedzi na to pismo. Pismo dotyczyło problematyki spadkobierców, którymi [illegible] również się zajmowała, a ponadto powódka wytłumaczyła jej jak ma wyglądać odpowiedź (k. 134v.-135, 136).

W związku z reformą administracji skarbowej wprowadzoną ustawą z dnia 16 listopada 2016r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U.2016.1947 z późn. zm.) oraz ustawą z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U.2016.1948 z późn. zm.) zatrudnienie w US [illegible] miało zostać zmniejszone o ok. 5 osób. W tym okresie dwie osoby zostały przeniesione do innych urzędów.

Dyrektor Izby Administracji Skarbowej [illegible] zapytał telefonicznie naczelnika Urzędu Skarbowego [illegible] o to, z kim widzi możliwość dalszej współpracy, a z kim nie. Naczelnik US [illegible] nie otrzymał od dyrektora żadnych wytycznych odnośnie polityki kadrowej. Naczelnik miał wiedzę o pracownikach na podstawie cotygodniowych, a nawet częstszych narad z kierownikami działów. Wiedział o tym, że wszędzie występują konflikty interpersonalne, ale kierownicy działów nie chcieli wskazywać pracowników do „zwolnienia", wiedząc o tym, że w ich miejsce nie zostaną zatrudnieni nowi. Naczelnik wskazał powódkę jako osobę, której nie należy przedstawić propozycji zatrudnienia (k. 83v.). Kiedy powódka dowiedziała się o tym, poprosiła dyrektora i naczelnika o rozmowę. Dyrektor wskazał na brak rekomendacji jej przełożonych, a Naczelnik powiedział powódce, że nie widzi możliwości współpracy z nią ze względu na konflikty interpersonalne, nie wykonywanie zadań z zakresu VAT, odmowę nauki w systemie komputerowym oraz z tego powodu, że nie jeździła na szkolenia, mimo że była do tego

typowana.

Pismem z dnia 26 maja 2017 r. dyrektor Izby Administracji Skarbowej e poinformował powódkę, że nie zostanie jej złożona propozycja określająca nowe warunki zatrudnienia w Izbie Administracji Skarbowej , o której mowa w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, wobec czego jej stosunek pracy wygaśnie z dniem 31 sierpnia 2017 r. (k. 3).

Łącznie w okresie od 1 marca do 31 sierpnia 2017 r. na 184 osoby zatrudnione w Urzędzie Skarbowym), cztery nie otrzymały propozycji pracy, spośród których dwie osoby w związku z przejściem na emeryturę, a jedna osoba sama zrezygnowała z pracy (k. 83v.-84). W tym okresie, łącznie z powódką i w/w dwiema osobami, które przeniosły się do innych urzędów, zatrudnienie w US zmniejszyło się o 6 osób. Ponadto stan zatrudnienia zmniejszał się w związku z przechodzeniem pracowników na emerytury. Za zgodą Ministerstwa, w miejsce dwóch osób odchodzących na emeryturę, dyrektor KAS mógł zatrudnić jedną nową osobę (k. 83v.).

Dyrektor Izby Administracji Skarbowej e w piśmie do Zespołu do monitorowania realizacji Porozumienia z dnia 1 marca 2017 r. w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników praz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej poinformował, że niezłożenie propozycji pracy powódki było spowodowane brakiem rekomendacji przełożonych powódki co do złożenia propozycji, w ocenie których to przełożonych powódka niedostatecznie angażuje się w wykonywanie obowiązków służbowych (k. 63).

Powódka pismem z dnia 18 lipca 2017 r. zwróciła się do Dyrektora Izby Administracji Skarbowej o ponowne rozpatrzenie sprawy oraz zmianę stanowiska i przedstawienie jej propozycji zatrudnienia w Izbie Administracji Skarbowej (k. 29-31). Powódka próbowała też uzyskać informacje o przyczynach niezłożenia propozycji zatrudnienia (k. 39), a także zgłosiła swoją kandydaturę na stanowisko oskarżyciela publicznego (k. 40-41), zgodnie z sugestią przełożonego (k. 40).

W odpowiedzi na przedłożony odpis pozwu w niniejszej sprawie Dyrektor Izby Administracji Skarbowej pismem z dnia 6 października 2017 r. poinformował powódkę, że podtrzymuje stanowisko o nieprzedstawieniu propozycji nowych warunków zatrudnienia, zawiadamiając jednocześnie, że powódka może się ubiegać o zatrudnienie w służbie cywilnej w Krajowej Administracji Skarbowej w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru (k. 60).

W okresie od 1 września 2017 r. do 1 czerwca 2018 r. z Urzędu Skarbowego odeszło 14 osób.

W okresie od 1 marca 2017 r. do 19 czerwca 2018 r. w Urzędzie Skarbowym zostało zatrudnionych 7 osób, w tym 3 na umowę na zastępstwo (k. 89).

Stan zatrudnienia w Urzędzie Skarbowym wynosił przed reformą 184 pracowników, a w czerwcu 2018 r. 152 osoby (k. 83v.).

Według biuletynu informacji publicznej Izba Administracji Skarbowej e prowadzi nabór do pracy (k. 131-133).

Powódka w momencie wygaśnięcia stosunku pracy miała 35 letni staż pracy, w tym 33 lata w urzędzie skarbowym. Powódka nigdy nie była karana dyscyplinarnie.

Powódka ma na utrzymaniu córkę, którą samotnie wychowywała. Otrzymywane alimenty nie pokrywają potrzeb córki, która studiuje za granicą. Powódka ma orzeczony stopień

niepełnosprawności lekki według kodu 05-R.

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań świadka
(k. 83v.-85), przesłuchania powódki (k. 134v.-136) oraz dokumentów złożonych do akt sprawy i akt osobowych powódki. Zeznania powódki są konsekwentne i jednoznaczne, znajdują oparcie w przedłożonych przez strony dokumentach. Powódka w sposób logiczny i przekonujący odniosła się do zarzutów pracodawcy. Zeznania Naczelnika Urzędu Skarbowego –), w którym powódka była jednym ze 184 pracowników, należy traktować jako stanowisko strony zainteresowanej wynikiem procesu. Świadek nie będąc bezpośrednim przełożonym powódki, nie dysponował wiedzą na temat konkretnych zdarzeń dotyczących powódki, które mogłyby stanowić podstawę nie przedłożenia jej propozycji zatrudnienia. Pomimo zgłaszanych przez powódkę od początku procesu, w pozwie i licznych pismach procesowych, a nawet przedprocesowych, zarzutów dotyczących nierównego potraktowania powódki, braku przyczyn nie przedstawienia jej warunków zatrudnienia, pozwany nie zaoferował dowodów potwierdzających zasadność jego stanowiska w sprawie powódki.

Sąd zważył, co następuje

Ocena okoliczności faktycznych sprawy w świetle zasad współżycia społecznego, zwłaszcza obowiązku równego traktowania pracowników w sytuacji ograniczania stanu zatrudnienia, przejrzystości procesów decyzyjnych pracodawcy, obiektywnych kryteriów wyboru do „zwolnienia" i rzeczywistych przyczyn nieprzedstawienia propozycji zatrudnienia, zgodnych z celem reformy administracji skarbowej, wskazuje na zasadność powództwa.

W świetle przepisów ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U.2016.1948), pracodawca nie miał obowiązku przedstawić propozycji zatrudnienia wszystkim pracownikom. Zdarzeniem powodującym wygaśnięcie umowy o pracę powódki z mocy prawa jest nie przedstawienie do dnia 31 maja 2017 r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby (art. 63 k.p. w zw. z art. 170 ust. 1 pkt 7 powołanej ustawy). Pomimo że sam skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy następuje z mocy prawa, to jednak nieprzedstawienie propozycji zatrudnienia określonej osobie, jest decyzją pracodawcy, która musiała zostać podjęta z określonych przyczyn. Chociaż przepisy ustawy nie przewidują żądnych wymogów formalnych wygaśnięcia stosunku zatrudnienia i pracodawca nie miał obowiązku przedstawienia pracownikowi przyczyn nie przedłożenia propozycji zatrudnienia, to jednak powinien wykazać, że w wyborze pracowników, którym nie należy przedstawić propozycji zatrudnienia, kierował się kryteriami obiektywnymi, niezabronionymi przez prawo, akceptowalnymi społecznie. Pracownik zaś ma prawo zweryfikowania decyzji pracodawcy przed sądem. Decyzja pracodawcy podlega kontroli sądu nie tylko pod względem zgodności z prawem, zasadami prawa pracy, w tym zasadą niedyskryminacji, ale również ze względu na to, czy pracodawca nie czyni ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Nieprzedstawienie propozycji zatrudnienia nie jest zdarzeniem niezależnym od woli pracodawcy, lecz jest zdarzeniem wykreowanym przez pracodawcę z określonych przyczyn, które poddają się kontroli sądu. Powódka była pracownikiem, zatem jej stosunek zatrudnienia podlega zasadom prawa pracy.

Jako przyczyny nie przedstawienia powódce warunków zatrudnienia naczelnik US I –
) wskazał częste manifestowanie swojego niezadowolenia z pracy w komórce podatku

dochodowego i VAT, a ponadto okoliczność, że w 2017 r. powódka nie chciała przyjąć indywidualnego programu rozwoju pracownika, w którym była przeznaczona do pracy w dotychczasowej komórce oraz że nie chciała wykonywać zadań z zakresu podatku VAT twierdząc, że nie ma doświadczenia, ani przeszkolenia. Przyczyną nieprzedstawienia powódce propozycji zatrudnienia były również problemy interpersonalne powódki ze współpracownikami. Świadek podniósł, że pracownik, który siedział z powódką w pokoju prosił o przeniesienie do innego pokoju, ze względu na brak możliwości przewietrzenia pokoju, bo powódce przeszkadzało otwarte okno. Ponadto w 2017 r. powódka odmówiła wdrożenia się do nowego systemu informatycznego oraz nie chciała udzielić odpowiedzi do sądu w sprawie, którą prowadziła i po kilku godzinach zwolniła się z pracy, twierdząc, że źle się czuje. Przyczyną niezłożenia propozycji zatrudnienia była również zła atmosfera między pracownikami. Powódka zarzucała, że nie była wyznaczana na szkolenia, podczas gdy była na nie kierowana, ale odmawiała w nich udziału ze względu np. na wizytę u lekarza. Naczelnik oczekiwał postawy etycznej i moralnej od pracownika, a postawa powódki nie zasługiwała na przykład dla innych. Naczelnik US podniósł, że kilka razy kierownik sygnalizował mu problemy we współpracy z powódką, inni pracownicy skarżyli się, że nie mogą realizować swych zadań ze względu na brak współpracy z powódką.

Wobec nie przedstawienia dowodów na podane przez pracodawcę okoliczności, ze względu na które powódka nie otrzymała propozycji zatrudnienia, zarzuty Naczelnika US należy traktować jako nieudowodnione twierdzenia strony. Nie było przeszkód, by pozwany powołał dowód z zeznań świadków, którzy potwierdziliby konfliktowy charakter powódki, czy fakt odmowy wykonywania poleceń, czy niemożność współpracy z nią. Świadek podał jedynie przykład z wietrzeniem pokoju, z którego powódka się wytłumaczyła, podnosząc że latem okna były otwarte, a w sezonie grzewczym obowiązywała procedura wietrzenia pokoi, do której pracownicy się stosowali (k. 134v.). Pracodawca nie udowodnił też, jakiego polecenia służbowego powódka nie wykonała. Powódka stanowczo i konsekwentnie podnosiła, że nie było polecenia, którego wykonania by odmówiła. Powódka w sposób logiczny wyjaśniła okoliczności związane z udzieleniem odpowiedzi do sądu w sprawie należącej do jej referatu. Zasady doświadczenia życiowego nie pozwalają czynić w tej sytuacji powódce zarzutu odmowy wykonania zadania, czy polecenia, zwłaszcza że to przełożona zaproponowała powódce sposób załatwienia sprawy, by osoba zastępująca powódkę udzieliła odpowiedzi do sądu, a powódka uzyskała zgodę pracownika, który w jej zastępstwie miał wykonać to zadanie. Pracodawca nie wskazał innych okoliczności tego zdarzenia, zatem Sąd nie miał podstaw do jego oceny na niekorzyść powódki.

Pracodawca nie wskazał też okoliczności dotyczących odmowy przez powódkę wdrożenia się do informatycznego systemu, a z punktu widzenia ciężaru dowodu, powołanie dowodów w tym zakresie było wymagane, zwłaszcza że powódka zeznała, że pracowała w tym systemie. Sąd miał wątpliwość, czy przełożony w osobie świadka miał rzetelne informacje na temat przebiegu pracy powódki, zwłaszcza że z niekwestionowanych przez strony dokumentów wynika, że powódka była nagradzana za pracę, otrzymywała pozytywne oceny okresowe, nie była karana dyscyplinarnie.

Nie można uznać jako przyczyny braku możliwości współpracy z powódką zgłaszania chęci przejścia do komórki karno-skarbowej, zwłaszcza że pracownicy przenosili się pomiędzy komórkami tego samego urzędu, a nawet pomiędzy urzędami. Jest to fakt, który trudno oceniać w kategoriach pozytywnych czy negatywnych dla pracownika. Pracodawca może wyrazić zgodę na zmianę stanowiska służbowego, bądź nie.

Swoje oczekiwana odnośnie kierunku rozwoju zawodowego powódka wyrażała na polecenie pracodawcy, poprzez wypełnienie formularza „preferencji dotyczących rozwoju zawodowego" (k. 123-127). To pracodawca chciał poznać preferencje zawodowe pracowników, zatem nie można czynić powódce zarzutu, że w zaufaniu do pracodawcy szczerze odpowiedziała na pytania zawarte w formularzu. Pracodawca nie zamierzał przenieść powódki do komórki karnej skarbowej, mając ku temu powody, ale powódka nie powinna ponosić z tego tytułu konsekwencji. Jeśli pracodawca chciał poznać zainteresowania pracowników, to zapewne po to, by wiedzę tę wykorzystać dla pracy na rzecz urzędu, a nie przeciwko pracownikowi. Gdyby pracownicy mieli obawiać się wyjawiania swych zainteresowań zawodowych, wypełnianie dokumentów dotyczących rozwoju zawodowego nie miałoby sensu. Na tej podstawie nie można przypisać powódce, że była niezadowolona z pracy w dotychczasowej komórce i to manifestowała i uczynić z tej okoliczności przyczynę „zwolnienia" z pracy poprzez nieprzedstawienie propozycji zatrudnienia skutkującego wygaśnięciem stosunku pracy, zwłaszcza że prawidłowo wykonywała swoje obowiązki w dziale podatków.

Nie może stanowić uzasadnionej przyczyny nieprzedstawienia powódce propozycji pracy zarzut, że powódka z przyczyn losowych nie wzięła udziału w szkoleniu. Sytuacja taka nie stoi w sprzeczności z zasadami nowej administracji skarbowej.

Twierdzenia świadka, że powódka odmówiła wykonania zadań z zakresu podatku VAT, nie można uznać za udowodnienie tego zarzutu, zwłaszcza w sytuacji, gdy powódka w sposób logiczny i spójny wyjaśniła, że nie otrzymała od przełożonego dodatkowych zadań z zakresu VAT. Ponadto Sąd miał na uwadze, że nawet jeśli rzeczywiście powódka odmówiła zadań z zakresu VAT, to z zeznań świadka wynika, że pozostali pracownicy też nie chcieli wykonywać tych zadań (k. 84). Nie wiadomo więc dlaczego zarzut ten w stopniu uzasadniającym nie przedłożenie propozycji zatrudnienia, dotyczył tylko powódki. Pozwany nie przedłożył dowodu na to, by zachowanie powódki odbiegało od zachowania pozostałych pracowników, których miało dotyczyć polecenie naczelnika.

Powołane przez pełnomocnika pozwanego okoliczności wynikające z prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego z dnia 6 listopada 2014 r. w sprawie IV P 1307/12/N nie były przyczyną nieprzedstawienia powódce propozycji zatrudnienia. Nie wymienił ich świadek

A ponadto przyczyny te byłyby już nieaktualne, po pierwsze dlatego, że dotyczyły zdarzeń sprzed 5 lat, po drugie dlatego, że powódka podniosła kwalifikacje w obszarze, za który została niekorzystnie oceniona. Powódka ukończyła studia podyplomowe na Uniwersytecie Jagiellońskim z oceną bardzo dobrą. Trzecią istotną okolicznością jest fakt, że w dziale podatków powódka osiągała pozytywne oceny okresowe.

Jak już wspomniano pracodawca zgodnie z treścią przepisów szczególnych nie miał formalnie obowiązku wskazywania powódce przyczyn nie złożenia propozycji zatrudnienia, jednakże oczywistym jest, że przyczyny takie istniały. Pracodawca zaś, by uchronić się od zarzutu arbitralności, winien był udowodnić, że dokonał wyboru pracownika spośród wszystkich pracowników urzędu oraz że uczynił to w oparciu o obiektywne kryteria.

Faktem jest, że Dyrektor Izby Administracji Skarbowej nie składając powódce propozycji zatrudnienia miał na uwadze brak rekomendacji od przełożonych. Jest to jednak przyczyna sama w sobie niewystarczająca do wytłumaczenia decyzji pracodawcy. Pozwany powinien był wskazać i udowodnić okoliczności, ze względu na które przełożeni nie rekomendowali powódki do zatrudnienia. Wskazane przez nich zarzuty niewykonywania poleceń, czy konflikty ze współpracownikami uzasadniałyby decyzję pracodawcy, ale nie znalazły odzwierciedlenia ani w dowodach z dokumentów, które są korzystne dla powódki, ani w dowodach ze źródeł osobowych.

Analiza przedstawionego przez strony materiału dowodowego nie pozwala zatem ustalić, dlaczego spośród 184 pracowników Urzędu Skarbowego Kraków – Stare Miasto, poza dwoma pracownikami, którzy przeszli na emeryturę, jedynie powódce nie przedstawiono propozycji zatrudnienia. W tych okolicznościach zasady współżycia społecznego nie pozwalają nie udzielić powódce ochrony i nie uwzględnić powództwa na podstawie art. 8 k.p. w zw. z art. 56 k.p. Wszyscy pracownicy Urzędu Skarbowego znaleźli się w jednakowej sytuacji prawnej i faktycznej związanej z reorganizacją administracji skarbowej, wszyscy powinni mieć jednakowe szanse na zatrudnienie, powinni mieć zaufanie do pracodawcy w procesie oceny ich przydatności zawodowej, a pracodawca, najpóźniej przed sądem, powinien przedstawić na żądanie pracownika proces decyzyjny w przedmiocie przyczyn nieprzedstawienia niektórym pracownikom propozycji zatrudnienia.

Orzeczono na podstawie przepisów powołanych w treści uzasadnienia.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z przepisu § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Na oryginale właściwe podpisy
Zgodność z oryginałem stwierdza
Magdalena Przyłucka
Protokolant