

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

po rozpoznaniu sprawy z powództwa **E. K.** przeciwko **Izbie Administracji Skarbowej w Ł.** o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem, odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu:

1. zasądził od I. Administracji Skarbowej w Ł. na rzecz E. K. kwotę 15.663,81 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 września 2017 roku do dnia zapłaty;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. nie obciążył powódki kosztami procesu;
4. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.221,27 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka E. K. urodziła się (...), ma wykształcenie wyższe, tytuł magistra ekonomii. W 1996 ukończyła szkołę oficerską Urzędu Ochrony Państwa. Posiada biegłą znajomość języka angielskiego.

Przed zatrudnieniem u pozwanej powódka od 16 września 1984 roku do 31 lipca 1990 roku pełniła służbę w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych na stanowisku referenta (w Wydziale Paszportów WUSW w Ł.), a w okresie od 1 sierpnia 1990 roku do 4 stycznia 2001 roku na stanowisku specjalisty ds. kadr i szkoleń w Centralnym Ośrodku Szkolenia Urzędu Ochrony Państwa w Ł.. W Wydziale Paszportów powódka zajmowała się obsługą interesantów, przyjmowaniem wniosków paszportowych, wydawaniem gotowych paszportów. Pracowała również w sekcji cudzoziemców, gdzie obsługiwała studentów przyjeżdżających na studia. Stemplowała wizy pobytowe i powrotne do paszportu.

Przebieg dotychczasowego zatrudnienia powódki we wskazanych strukturach była znana pracodawcy – powódka wymieniła go w kwestionariuszu osobowym i życiorysie, nadto przedstawiła świadectwo pracy

W sierpniu 1989 roku powódka przeszła pozytywnie procedurę weryfikacyjną.

W Urzędzie Celnym w Ł. powódka została zatrudniona od 5 marca 2001 roku na podstawie umowy o pracę zawartej początkowo na okres próbny, a od 6 czerwca 2001 roku na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. Powódka początkowo zajmowała stanowisko specjalisty, a od 20 maja 2002 roku kierownika referatu w Izbie Celnej w Ł..

W czerwcu 2001 roku pracodawca skierował powódkę na podyplomowe studia z zakresu zarządzania kadrami w administracji na swój koszt. Studia powódka ukończyła w 2002 roku.

Od 1 sierpnia 2004 roku, w związku z reorganizacją, powódka pracowała na stanowisku specjalisty w Wydziale Organizacyjno – Prawnym Izby Celnej w Ł., a od 22 marca 2006 roku w Referacie Ogólnym. Z dniem 1 października 2008 roku awansowała na stanowisko starszego specjalisty.

Na stanowisku starszego specjalisty powódka wykonywała zadania związane z organizacją pracy urzędu, przygotowaniem projektów aktów wewnętrznych kierowane w imieniu naczelnika, przygotowywała sprawozdania, statystyki, udzielała odpowiedzi do organów administracji publicznej, doraźnie pracowała w kancelarii.

W 2004 roku powódka przysposobiła dziewczynkę urodzoną (...). Dziecko jest chore neurologicznie, cierpi m.in. na obustronne drżenie rąk.

Powódka brała udział w licznych szkoleniach i warsztatach podnoszących jej kwalifikacje.

We wrześniu 2013 roku i styczniu 2016 roku powódka została wyróżniona Dyplomem Dyrektora Izby Celnej za wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych.

Powódka otrzymywała nagrody finansowe za wzorowe wypełnianie powierzonych zadań w czerwcu 2011 roku, listopadzie 2011 roku, listopadzie 2012 roku, czerwcu 2013 roku, grudniu 2013 roku, sierpniu 2014 roku, grudniu 2014 roku, grudniu 2015 roku, czerwcu 2016 roku, grudniu 2016 roku.

We wnioskach o przyznaje nagrody podkreślano wyjątkową sumienność, pracowitość powódki, dbałość o jakość pracy i dochowanie terminów, wzorowe wypełnianie powierzonych złożonych i trudnych zadań.

W roku 2012, 2015 i 2016 otrzymała nagrodę indywidualną za „ogrom włożonej pracy”, zaangażowanie w realizację powierzonego zadania, wykonywanie obowiązków przekraczających jej własne.

Ostatnią nagrodę finansową za wzorowe wypełnianie powierzonych zadań powódka otrzymała w dniu 10 maja 2017 roku. W jej uzasadnieniu wskazano, że powódka mimo własnego szerokiego zakresu wspierała innych pracowników w ich obowiązkach. Zlecone zadania realizowała efektywnie, na wysokim poziomie merytorycznym.

W ocenach okresowych powódka otrzymywała oceny pozytywne. W roku 2011 roku, 2013 i 2015 na poziomie oczekiwań,

W ostatniej ocenie okresowej, obejmującej okres od 25 maja 2015 roku do 28 lutego 2017 roku, wystawionej w dniu 1 marca 2017 roku, we wszystkich kryteriach, powódka otrzymała ocenę powyżej oczekiwań.

Pod koniec 2016 roku powódka została wezwana do gabinetu Dyrektora ówczesnej Izby Celnej w Ł.. Dyrektor w obecności psychologa najpierw zapytał powódki gdzie chciałaby pracować w nowych strukturach, po czym zapytał czy pracowała w służbach o których mowa w art. 144 ustawy o administracji skarbowej. Powódka odpowiedziała pozytywnie. Dodała, że w 1989 roku została pozytywnie zweryfikowana i rozpoczęła pracę w Urzędzie Ochrony Państwa w delegaturze w Ł., jak również że informacje te znajdują się w jej aktach osobowych.

Po rozmowie z Dyrektorem powódka odczuła zmianę w zachowaniu współpracowników. Powódka miała poczucie, że osoby, z którymi zwykle była w bliskich relacjach, unikały jej. Kiedy wchodziła do pokoju rozmowy milkły, powódka czuła się wyobcowana.

Od grudnia 2016 roku nastąpiło u powódki nasilenie zaburzeń rytmu serca.

Przeprowadzona w 2017 roku reforma polegała na połączeniu trzech instytucji, czyli Izby Skarbowej wraz z podległymi urzędami, Urzędu Kontroli Skarbowej i Izb Celnym wraz z podległymi urzędami celnymi i oddziałami. Konsolidacja dotyczyła wszystkich obszarów funkcjonowania tych instytucji.

Przeprowadzona przez pozwanego weryfikacja kadr polegała na przeanalizowaniu zasobów kadrowych pod kątem zapisów ustawowych wynikających z art. 144 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej. W ramach weryfikacji pracownicy składali oświadczenia. Komórki kadr także analizowały akta osobowe pod kątem występowania dokumentów świadczących o zatrudnieniu pracowników w instytucjach, o których była mowa w zapisach ustawowych. Proces ten został zainicjowany jeszcze przed wejściem w życie ustawy, czyli przez 1 marca 2017 roku. Ze strony Ministerstwa Finansów były bowiem oczekiwania aby jednostki terenowe miały rozeznanie co do skali rozmiaru ewentualnego „problemu”. Polecenia w tym zakresie były wydawane ustnie na spotkaniach przedstawicieli Ministerstwa Finansów z dyrektorami I. Administracji Skarbowych.

Do kadr przekazywane były listy osób, które miały nie otrzymać propozycji pracy. Były też sytuacje dyspozycje w tym zakresie Dyrektor wydawał ustnie.

Rozwiązanie przyjęte w art. 144 ustawy o KAS miało na celu zatrudnienie w Krajowej Administracji Skarbowej pracowników i funkcjonariuszy o nieposzlakowanej opinii.

Z dniem 1 marca 2017 roku, na podstawie art. 165 ust. 6 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku, jako miejsce wykonywania obowiązków służbowych przez powódkę określono Ł., ul. (...).

Pismem z dnia 31 maja 2017 roku powódka została poinformowana, że nie otrzymuje propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Wskazano, iż zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, stosunek pracy ulega wygaszeniu z dniem 31 sierpnia 2017 roku. W okresie od 1 czerwca 2017 roku do 30 sierpnia 2017 roku powódka miała wykonywać obowiązki służbowe w Drugim Samodzielnym Referacie Spraw Ogólnych w Pierwszej Delegaturze (...) Skarbowego w Ł..

Na dzień 28 lutego 2017 roku w Referacie Ogólnym Urzędu Celnego I w Ł. zatrudnionych było dwóch pracowników cywilnych: powódka i p.o. kierownika referatu M. S.. W byłej Izbie Celnej w Ł. na dzień 28 lutego 2017 roku na stanowisku starszego specjalisty zatrudnionych było 7 pracowników – za wyjątkiem powódki wszyscy otrzymali propozycję zatrudnienia w jednostkach Krajowej Administracji Skarbowej. Jedyną przesłanką decydującą o nieprzedstawieniu powódce w/w propozycji było pozytywne oświadczenie o zatrudnieniu w organach bezpieczeństwa państwa.

W skierowanym do pozwanego piśmie z dnia 19 czerwca 2017 roku powódka wniosła o ponowne rozpoznanie jej sprawy.

W piśmie z dnia 27 czerwca 2017 roku pozwany poinformował powódkę o treści art. 144 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej, który to przepis nie pozostawia pracodawcy luzu decyzyjnego.

W dniu 31 sierpnia 2017 roku pozwany wystawił świadectwo pracy potwierdzając okres zatrudnienia powódki od 5 marca 2001 roku do 31 sierpnia 2017 roku i wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

W sporządzonej w dniu 1 sierpnia 2017 roku opinii służbowej pozwany m.in. wskazał, że powódka jest osobą sumienną, bardzo zaangażowaną w pracę, sumienną, dokładną. Powierzone zadania wykonywała terminowo, efektywnie, na wysokim poziomie merytorycznym. Posiada odpowiednie przygotowanie do pracy zawodowej, niezbędne do realizacji nałożonych obowiązków służbowych i wieloletnie doświadczenie. Przestrzega zasad dyscypliny służbowej i efektywnie wykorzystuje czas pracy.

Powódce w związku z wygaśnięciem stosunku została wypłacona odprawa pieniężna w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie powódki, liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło kwotę 5.221,27 zł.

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie zeznań powódki, zgłoszonych przez strony świadków i przywołanych dowodów z dokumentów.

Przedmiotem oceny Sądu Rejonowego były dwa roszczenia powódki. Pierwsze roszczenie o zapłatę odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, drugim zadośćuczynienie z tytułu mobbingu. O. roszczeń powódka dochodziła podnosząc sprzeczność przepisów wprowadzających reformę organów podatkowych i celnych, przede

wszystkim art. 144 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej, z Konstytucją, przepisami Kodeksu pracy oraz normami prawa międzynarodowego.

Na wstępie należy wskazać, zdaniem Sądu Rejonowego, że z dniem 1 marca 2017 roku w życie weszła ustawa z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 508, ze zm.), która w miejsce Służby Celnej i skarbowej oraz urzędów kontroli skarbowej powołała Krajową Administrację Skarbową stanowiącą wyspecjalizowaną administrację rządową wykonującą zadania z zakresu realizacji dochodów z tytułu podatków, należności celnych, opłat oraz niepodatkowych należności budżetowych, ochrony interesów Skarbu Państwa oraz ochrony obszaru celnego Unii Europejskiej, a także zapewniającą obsługę i wsparcie podatnika i płatnika w prawidłowym wykonywaniu obowiązków podatkowych oraz obsługę i wsparcie przedsiębiorcy w prawidłowym wykonywaniu obowiązków celnych (art. 2 ust. 2 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej).

Konsekwencją wprowadzanych regulacji w ustawie o Krajowej Administracji Skarbowej, w tym zastąpienia dotychczasowych norm dotyczących zasad działania administracji podatkowej, kontroli skarbowej i Służby Celnej, przepisami regulującymi działalność jednej administracji – Krajowej Administracji Skarbowej – stała się potrzeba uregulowania w odrębnej ustawie – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej – kwestii mających na celu skuteczne i sprawne wejście w życie przepisów dotyczących Krajowej Administracji Skarbowej (por. uzasadnienie projektu ustawy opubl. na <http://www.sejm.gov.pl>).

W ustawie z dnia 16 listopada 2016 roku - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U z 2016 poz.1948, z późn.zm) przewidziano, iż izba skarbowa kontynuuje działalność i staje się izbą administracji skarbowej. Izbę administracji skarbowej łączy się z, mającymi siedzibę w tym samym województwie, izbą celną i urzędem kontroli skarbowej. Izba administracji skarbowej wstępuje we wszelkie prawa i obowiązki łączonych jednostek, bez względu na charakter stosunku prawnego, z którego te prawa i obowiązki wynikają (art. 160 ust. 2, 4, 5). W ustawie uregulowano także zasady kontynuacji pracy/służby w przekształconych, łączonych i znoszonych jednostkach.

I tak zgodnie z art. 165 ust. 3 ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej pracownicy zatrudnieni w izbach celnych oraz urzędach kontroli skarbowej oraz funkcjonariusze celni 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 Krajowej Administracji Skarbowej, z zastrzeżeniem art. 170, odpowiednio pracownikami zatrudnionymi w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej albo funkcjonariuszami (...) Skarbowej pełniącymi służbę w jednostkach KAS i zachowują ciągłość pracy i służby. W sprawach wynikających ze stosunku pracy i stosunku służbowego stosuje się przepisy dotychczasowe.

W myśl ust. 6 art. 165 pracownicy zatrudnieni w izbach celnych, urzędach kontroli skarbowej, Centrum (...) oraz funkcjonariusze celni pełniący służbę w izbach celnych, nie później niż do dnia 28 lutego 2017 r., otrzymują pisemną informację o miejscu wykonywania obowiązków służbowych, jeżeli ulega ono zmianie. Brak informacji w tym terminie jest równoznaczny z powierzeniem wykonywania obowiązków służbowych w dotychczasowym miejscu.

Z kolei ust. 7 art. 165 przewiduje, iż 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.

Zgodnie zaś z przywołanym w art. 165 ust. 3 przepisem art. 170 ust. 1 stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2, 3 i 6 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.

W przypadku, o którym mowa w ust. 1, wygaśnięcie stosunku służbowego funkcjonariusza traktuje się jak zwolnienie ze służby (ust. 3).

W przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3 (ust. 4). Przepisu ust. 4 nie stosuje się do pracowników oraz funkcjonariuszy, którzy nabyli prawo do odprawy przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy (ust. 5).

W tym miejscu należy wskazać, zdaniem Sądu I Instancji, że wprowadzona w ustawie - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej regulacja nie nakładała na pracodawcę ustawowego obowiązku złożenia powódce propozycji dalszego zatrudnienia. Przepisy przedmiotowej ustawy zakładały bowiem, iż będzie pewna grupa osób zatrudnionych w jednostkach KAS, których stosunki pracy wygasną z dniem 31 sierpnia 2017 roku wobec nieotrzymania pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, co wprost wynika z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy. Jednocześnie art. 165 ust. 7 omawianej ustawy wyraźnie określił kryteria, jakimi miał się kierować pracodawca przedstawiając propozycję zatrudnienia, to jest posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Niedopuszczalnym zatem jest, zdaniem Sądu Rejonowego, aby przy określaniu propozycji pracy bądź służby uwzględnione zostały inne kryteria pozaustawowe. Propozycje pracy bądź służby winny opierać się na przepisach prawa oraz być transparentne i sprawiedliwe dla wszystkich pracowników i funkcjonariuszy Krajowej Administracji Skarbowej.

W ocenie Sądu brak jest podstaw do przyjęcia, iż pracodawca na gruncie wskazywanych regulacji może w każdym przypadku arbitralnie podjąć decyzję, którzy pracownicy pozostaną dalej zatrudnieni, a których stosunki pracy wygasają z mocy prawa wraz z nadejściem terminu wskazanego w przepisach wprowadzających ustawę o KAS.

Skorzystanie przez pracodawcę z przysługującego mu prawa do jednostronnego zakończenia stosunku pracy możliwe jest jedynie w wyjątkowych wypadkach ściśle określonych przez prawo, co postrzegać należy także w kontekście zabezpieczenia praw pracownika. Tym samym wykładnia art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS umożliwiającą pracodawcy pełną dowolność co do decyzji o przedstawieniu nowej propozycji zatrudnienia, stanowiłoby obejście bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących rozwiązywania umowy o pracę.

Należy wskazać, zdaniem Sądu Rejonowego, że wprowadzona w przywołanych przepisach regulacja w praktyce uniemożliwia pracownikom likwidowanych instytucji dochodzenie ich praw na drodze sądowej poprzez znaczne ograniczenie kognicji sądów. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślano wprawdzie, że „niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy nie jest wyłączone spod kontroli (sądowej)” (wyrok z 20 marca 2008 r., sygn. akt II PK 216/07; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2002 r., sygn. akt III ZP 14/01, oraz wyroku Sądu Najwyższego z 20 marca 2008 r., sygn. akt II PK 216/07), ale w praktyce kontrola ta sprowadza się będzie najczęściej do stwierdzenia, czy spełnione zostały przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy (a więc czy dana osoba była pracownikiem zlikwidowanej instytucji i czy otrzymała w ustawowym terminie zawiadomienie o wygaśnięciu stosunku pracy albo nowe warunki pracy lub płacy). Natomiast zakres badania sprawy przez sądy pracy w wypadku zarzutów co do zasadności wygaśnięcia stosunku pracy z innych, wymienionych wyżej typowych przyczyn (por. np. art. 63<sup>1</sup>, art. 66 czy art. 74 kp) jest zdecydowanie bardziej kompleksowy i umożliwia uwzględnienie specyfiki poszczególnych sytuacji, a nie tylko pobieżną oceną formalną stanów faktycznych. Przyjęta regulacja powoduje natomiast, że sąd rozpatrujący ewentualne skargi takich pracowników nie ma w istocie żadnego

punktu odniesienia do kontroli, czy ich sytuacja została ukształtowana we właściwy sposób. Prawo do sądu staje się w takim wypadku czysto iluzoryczne i sprowadza się do realizacji jedynie jego elementów formalnych (dostępu do sądu).

W świetle orzeczeń Sądu Najwyższego należy przyjąć, że dopuszczalna jest, w ocenie Sądu I instancji, materialnoprawna kontrola mechanizmów wygaśnięcia stosunku pracy w dwóch płaszczyznach: zgodności z zasadami współzycia społecznego – tu należy przywołać wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2009 r., sygn. akt II PK 58/09 (opubl. Legalis Numer 287806) oraz naruszania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu - por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 525/00 (opubl. Legalis Numer 52856).

W przywołanym wyżej wyroku z 24 września 2009 r. sygn. II PK 58/09 Sąd Najwyższy uznał, iż rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy, na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji i art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współzycia społecznego.

Z kolei w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r. sygn. I PKN 525/00 Sąd Najwyższy stwierdził, że niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy stanowiące jego dyskryminację ze względu na działalność związkową (art. 11[3] k.p.) uzasadnia roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 56 § 1 w związku z art. 63 i art. 67 k.p.) w razie wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną.

Samo wygaśnięcie stosunków pracy powódki nastąpiło z mocy prawa a zatem 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 świetle przywołanego orzecznictwa Sąd ma jednak prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> i 18<sup>3b</sup> k.p.) albo naruszenia prawa (art. 67 k.p.), obejścia prawa lub naruszenia zasad współzycia społecznego ( art. 8 k.p. ). Klauzule generalne zasad współzycia 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.

Analiza wprowadzonych przepisów prowadzi do wniosku, w ocenie Sądu meriti, że mechanizm wygaśnięcia stosunków pracy w reformie administracji nie został potraktowany przez ustawodawcę jako wyjątek, lecz stał się zwykłym instrumentem zarządzania zmianą w administracji. Pozbawienie pracownika ochrony, wbrew obowiązującym powszechnie regulacjom prawa pracy, w imię nadrzędnego celu, jakim jest reforma administracji skarbowej, musi być transparentne i możliwe do weryfikacji w przypadku zarzutu dyskryminacji (tak Sąd Okręgowy w Suwałkach w uzasadnieniu wyroku z 13 lutego 2018 roku sygn. III Pa 2/18, opubl. Portal Orzeczeń Sądów Powszechnych).

Sąd Rejonowy podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie pozwany nie przedstawiając powódce propozycji pracy jako jedyną przesłankę, która zadecydowała o tej decyzji, wskazał pozytywne oświadczenie powódki o zatrudnieniu w organach bezpieczeństwa państwa, o których mowa w art. 144 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej.

Zgodnie z art. 144 ust. 1 ustawy o KAS w jednostkach organizacyjnych KAS może być zatrudniona albo pełnić służbę osoba, która nie pełniła służby zawodowej ani nie pracowała w organach bezpieczeństwa państwa wymienionych w art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz.U. z 2019 r. poz. 430, 399, 447 i 534), ani nie była ich współpracownicikiem.

W myśl ust. 2 przy naborze do pracy albo przyjęciu do służby w jednostkach organizacyjnych KAS, kandydaci urodzeni przed dniem 1 sierpnia 1972 r. są obowiązani do złożenia kierownikowi jednostki organizacyjnej oświadczenia dotyczącego pracy lub służby w organach bezpieczeństwa państwa, o których mowa w ust. 1, lub współpracy z tymi organami.

Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej i jego zastępców (ust. 3).

Minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze rozporządzenia, tryb składania oświadczenia oraz wzór oświadczenia, o którym mowa w ust. 2, mając na względzie zapewnienie jednolitości składanych oświadczeń oraz zakres danych objętych oświadczeniem (ust. 4).

Sens wprowadzenia ograniczenia w dostępie do struktur kadrowych w Krajowej Administracji Skarbowej najlepiej oddaje, zdaniem Sądu Rejonowego, preambuła do wskazanej w przepisie ustawy z 18.10.2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa w latach 1944–1990 oraz treści tych dokumentów (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 2186 ze zm.): "Stwierdzamy, że praca albo służba w organach bezpieczeństwa państwa komunistycznego, lub pomoc udzielana tym organom przez osobowe źródła informacji, polegające na zwalczaniu opozycji demokratycznej, związków zawodowych, stowarzyszeń, kościołów i związków wyznaniowych, łamaniu prawa do wolności słowa i zgromadzeń, gwałceniu prawa do życia, wolności, własności i bezpieczeństwa obywateli, była trwale związana z łamaniem praw człowieka i obywatela na rzecz komunistycznego ustroju totalitarnego. Mając na względzie powyższe, a także konieczność zapewnienia obsady funkcji, stanowisk i zawodów wymagających zaufania publicznego przez osoby, które swoim dotychczasowym postępowaniem dają i dawały w przeszłości gwarancję uczciwości, szlachetności, poczucia odpowiedzialności za własne słowa i czyny, odwagi cywilnej i prawości, oraz ze względu na konstytucyjne gwarancje zapewniające obywatelom prawo do informacji o osobach pełniących takie funkcje, zajmujących takie stanowiska i wykonujących takie zawody, stanowi się co następuje:".

Z kolei uzasadnieniu projektu poselskiego ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej (zamieszczonego na stronie (...) znalazł się zapis, że „w nowoutworzonej organizacji, jaką będzie KAS, pożądane będzie posiadanie przez osoby zatrudniane albo przyjmowane do służby nie tylko merytorycznych, ale również etycznych kwalifikacji. Przeszłość takich osób nie może budzić wątpliwości, wymagają tego bowiem szeroko rozumiana sprawiedliwość dziejowa, poczucie odpowiedzialności wobec historii i przyszłych pokoleń. Przyjęte rozwiązania umocnią prawidłowe funkcjonowanie mechanizmów demokratycznych w państwie prawnym”.

Na podstawie upoważnienia zawartego w art. 144 ust. 4 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej wydane zostało rozporządzenie Ministra (...) i Finansów w sprawie oświadczenia dotyczącego pracy lub służby w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracy z tymi organami z dnia 24 lutego 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 423). Rozporządzenie to określa tryb składania przez kandydata do pracy albo pełnienia służby w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej urodzonego przed dniem 1 sierpnia 1972 r. oświadczenia dotyczącego pracy lub służby w organach bezpieczeństwa państwa wymienionych w art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz.U. z 2016 r. poz. 1721, 1948, 2260 i 2261), lub współpracy z tymi organami oraz wzór oświadczenia. Zgodnie z § 2 rozporządzenia kandydat do pracy albo pełnienia służby w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej składa pisemne oświadczenie nie później niż w dniu złożenia podania o przyjęcie do pracy albo służby. Ustawodawca w ślad za ustawą z 18 października 2006 roku ustalił, iż oświadczenie składać mają jedynie osoby urodzone przed 1 sierpnia 1972 r. Powyższe dotyczy, co do zasady, jedynie sytuacji, kiedy mamy do czynienia z "nowym" naborem do pracy lub służby, gdzie powyższe oświadczenie składa się np. dyrektorowi izby administracji skarbowej (tak „Ustawa o Krajowej Administracji Skarbowej. Komentarz” pod red. dr hab. Leszka Bieleckiego, dr hab. Andrzeja Gorgol, rok 2018 , wyd. 1).

W art. 177 ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej zobowiązano pracowników oraz funkcjonariuszy urodzonych przed dniem 1 sierpnia 1972 r. do składania w terminie do dnia 31 marca 2017 r. oświadczenia, o którym mowa w art. 144 ust. 2 ustawy. W przywołanym przepisie wprawdzie nałożono

na pracowników i funkcjonariuszy obowiązek złożenia stosownych oświadczeń jednak brak jest wskazania przez ustawodawcę ewentualnych sankcji związanych z ich brakiem albo przekroczeniem terminu ich złożenia.

Należy w tym miejscu przypomnieć, że z mocy art. 165 ust. 3 stawy - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej powódka, której wcześniej była zatrudniona w izbie celnej, z dniem wejścia w życie ustawy o KAS (czyli z dniem 1 marca 2017 roku) stała się pracownikiem jednostki organizacyjnej Krajowej Administracji Skarbowej, z zachowaniem ciągłości pracy. W ocenie Sądu wprowadzenie art. 144 bezpośrednio do ustawy o KAS i brak odpowiedniej regulacji w przepisach ustawy wprowadzającej, co do zasad jego stosowania w odniesieniu do osób zatrudnionych w jednostkach KAS, powinno prowadzić do interpretacji tego przepisu wskazującej na konieczność stosowania art. 144 ustawy do osób nowych, starających się o zatrudnienie w KAS. Natomiast nie może być samodzielną i jedyną podstawą wygaszenia stosunków pracy tych pracowników, którzy wykonywali pracę dla organów skarbowych, celnych, kontrolnych, ciesząc się dobrą opinią. Pamiętać bowiem trzeba, że przepisy wprowadzające ustawę o KAS mają charakter szczególnych uregulowań, związanych z okresem przejściowym po utworzeniu nowej struktury administracji rządowej w postaci Krajowej Administracji Skarbowej, i przepisy ustawy KAS nie mogą mieć w tym przypadku zastosowania. Przepisy wprowadzające ustawę o KAS, nie dają zresztą żadnej podstawy do innego wnioskowania, gdyż nie odsyłają do zastosowania ustawy o KAS w okresie przejściowym (tak Wojewódzki Sąd Administracyjny siedzib w K. w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 grudnia 2017 r., II SAB/Ke 72/17, opubl. Legalis Numer 1711942).

Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka pracownikiem pozwanego była od 16 lat. Dokumentacja osobowa powódki dowodzi, że była pracownikiem niezwykle cenionym za wyjątkową sumienność, pracowitość, dbałość o jakość pracy, wzorowe wypełnianie powierzonych złożonych i trudnych zadań. Powódka systematycznie otrzymywała nagrody finansowe i indywidualne, praca jej została także dwukrotnie doceniona Dyplomem Dyrektora Izby Celnej. W ostatniej ocenie okresowej, obejmującej okres od 25 maja 2015 roku do 28 lutego 2017 roku, wystawionej w dniu 1 marca 2017 roku, powódka we wszystkich kryteriach otrzymała ocenę powyżej oczekiwań. Na zajmowanym od 2008 roku stanowisku starszego specjalisty powódka wykonywała zadania związane z organizacją pracy urzędu, przygotowaniem projektów aktów wewnętrznych kierowanych w imieniu naczelnika, udzielaniem odpowiedzi do organów administracji publicznej. Powódka stale także brała udział w licznych szkoleniach i warsztatach podnoszących jej kwalifikacje. Nie bez znaczenia jest fakt, że pozwanemu znany był przebieg wcześniejszego zatrudnienia powódki w strukturach Ministerstwa Spraw Wewnętrznych w latach 1984 - 1990 roku, który nie stanowił przeszkody w tym by pracę powódki pozwany doceniał i wyróżniał nagrodami. Należy podkreślić, iż powódka przeszła pozytywną weryfikację, po której została zatrudniona w strukturach zorganizowanego w 1990 roku Urzędu Ochrony Państwa.

W ocenie Sądu Rejonowego żaden przepis prawa nie może być podstawą dowolnego, czy automatycznego pozbawienia obywatela praw konstytucyjnie chronionych, bez możliwości obrony, wykazania okoliczności przeciwnych.

Należy przypomnieć, zdaniem Sądu Rejonowego, że zgodnie z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (ust. 1). Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (ust. 2). W art. 24 Konstytucji unormowana została zasada ochrony pracy. Zgodnie z tym przepisem praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego z punktu widzenia art. 32 ust. 1 w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji, wadą zastosowania przez pozwanego art. 144 ustawy o KAS - automatyczne, bez odniesienia się do przebiegu zatrudnienia powódki, jej kwalifikacji, wzorowych ocen jakie otrzymywała w okresie zatrudnienia – jest całkowita arbitralność pracodawcy. Nie bez znaczenia jest, że w roli pracodawcy występuje w tym wypadku państwo. Wprawdzie pracodawca - także pracodawca państwowy - ma prawo do doboru pracowników gwarantujących możliwie najwyższy stopień wykonywania zadań państwa (por. art. 153 ust. 1 Konstytucji: „W celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa, w urzędach administracji rządowej działa korpus służby cywilnej”). Powinno to jednak następować w sposób przejrzysty i z poszanowaniem Konstytucji. Jak



bowiem podkreślał Trybunał Konstytucyjny, „z zasady zawartej w art. 24 Konstytucji wynika obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy” (wyrok z 4 października 2005 r., sygn. K 36/03, OTK ZU nr 9/ (...), poz. 98; teza podtrzymana w wyrokach z: 18 października 2005 r., sygn. SK 48/03, OTK ZU nr 9/ (...), poz. 101 i 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/ (...), poz. 126) oraz „obowiązek ochrony pracowników jako "słabszej" strony stosunku pracy” (powołane wyroki o sygn. SK 48/03 i SK 41/05). Jest przy tym faktem powszechnie znanym i elementem niepisanej umowy społecznej, że jednym z podstawowych powodów podejmowania decyzji o pracy w sektorze publicznym jest perspektywa stabilności zatrudnienia. Przyjęte w ustawie o KAS rozwiązanie jest natomiast dla pracowników likwidowanych instytucji mniej korzystne niż zasady obowiązujące w sektorze prywatnym. W rzeczywistości umożliwiają bowiem „grupowe” zwolnienia bez zobiektywizowanej oceny przydatności poszczególnych pracowników dla urzędu będącego następcą prawnym likwidowanej jednostki i dużą dowolność w wyborze pracowników, którzy otrzymają szansę kontynuacji zatrudnienia (tak Sąd Okręgowy w Suwałkach w uzasadnieniu przywołanego wyżej wyroku z 13 lutego 2018 roku sygn. III Pa 2/18).

Na gruncie prawa pracy, określona w art. 32 Konstytucji zasada równego traktowania, znajduje rozwinięcie w treści art. 18<sup>3a</sup> k.p.

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W myśl § 2 równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Zgodnie zaś z treścią art. 18<sup>3b</sup> k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy, takich w szczególności jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:

1. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy;
  2. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  3. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione. Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są: kandydaci do pracy, pracownicy i byli pracownicy. Dyskryminacja może przybierać postać nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków pracy, ale w przypadku tego zakazu nierówność musi być wywołana konkretną przyczyną, którą przepisy prawa uznają nie tylko za niedozwoloną, lecz i szczególnie naganną. Dyskryminacja ma więc swoją przyczynę o podłożu nawiązującym do cech osobowych. Są wśród nich wymienione takie, które są przyrodzone człowiekowi, na przykład wiek, płeć czy rasa, jak i te, które zostały nabyte na przykład poprzez aktywność związkową czy wybór określonego wyznania. Dlatego dyskryminację uznaje się za kwalifikowane negatywne zachowanie, które jest deliktem prawa pracy (Baran K., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, WK 2016).

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18<sup>3a</sup> K.p.).

Istotą wprowadzonych w Kodeksie pracy przepisów ustanawiających zakaz nierównego traktowania pracowników w zatrudnieniu była chęć zagwarantowania pracownikom ochrony w zakresie zapewnienia im przez pracodawcę jednakowych szans, przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Zróżnicowanie traktowania osób zatrudnionych jest zatem dopuszczalne, bowiem równość podlega analizie na płaszczyźnie jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 12<sup>2</sup> K.p.) jednakże wszelkie odstępstwa od zasady równości praw pracowniczych powinny znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium zróżnicowania prawa. Dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy. Oznacza to, że waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 18 września 2008 roku w sprawie II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41; wyrok SN z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311).

Dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona, jedynie, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p., art. 11<sup>3</sup> 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 wypełniania, czy też kwalifikacjami (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008/21 – 22/poz. 311).

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11<sup>3</sup> kp oraz art. 183a §1 kp. Użycie przez ustawodawcę w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza więc – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 113 kp oraz art. 183a §1 kp – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311), oraz przynioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 roku w sprawie I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23–24, poz. 347).

Należy zauważyć jeszcze, że wskazanie lub uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji nie ma istotnego znaczenia, bo dla obrony przed zarzutem jakiegokolwiek dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi kryteriami. Udowodnienie zaś przez niego obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia pracodawcę od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu (por. w tym zakresie komentarz E. M., do art. 18<sup>3a</sup> k.p. i nast., opubl. w LEX 2013).

Powołane wyżej 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 wypowiedzania 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.

Dodać należy, że brak indywidualnego uzasadnienia rozstrzygnięcia dotyczącego każdej zainteresowanej osoby (i to także tego polegającego na nieprzedstawieniu nowych warunków pracy i płacy, a więc na milczącym przyzwoleniu na wygaśnięcie stosunku pracy) może budzić u pracowników poczucie uprzedmiotowienia. W niektórych wypadkach może to być odbierane nie tylko jako naruszenie zasady lojalności państwa wobec obywateli (art. 2 Konstytucji i wyrażona w nim zasada prawna państwa sprawiedliwości społecznej), ale także zagrożenie dla godności jednostki, którą państwo ma obowiązek chronić (art. 30 Konstytucji, znajdujący odzwierciedlenie w art. 11<sup>1</sup> k.p.).

Sąd pracy musi mieć zatem możliwość zbadania, na przykład, czy niezaproponowanie niektórym z pracowników warunków zatrudnienia na przyszłość nie ma charakteru dyskryminacyjnego (art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> i 18<sup>3b</sup> k.p.), ponieważ jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu - także dyskryminujący pracownika wybór go do niezaproponowania mu warunków zatrudnienia na dalszy okres - jest niedopuszczalna, czy wreszcie była zgodna z zasadami współżycia społecznego, tzn. z obiektywnych, uzasadnionych przyczyn nie zaproponowano powodowi nowych warunków zatrudnienia.

Podsumowując, w ocenie Sądu Rejonowego, norma art. 144 ustawy o KAS winna mieć zastosowanie w przypadku "nowego" naboru do pracy lub służby w KAS. Nadto jej zastosowanie winno być połączone z oceną przebiegu zatrudnienia, oceny dotychczasowej pracy, który to obowiązek wprost wynika z art. 165 ust. 7 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, tak by nie eliminować z góry osób, które pracowały w określonych latach w organach, o których mowa w art. 144 ustawy, bez oceny ich kwalifikacji, zakresu wykonywanych zadań, przebiegu pracy. Automatyczne stosowanie art. 144 ustawy o KAS z pominięciem wymienionych kryteriów, jak to uczynił pozwany, prowadzi do nieuzasadnionego dyskryminowania powodki z uwagi na charakter jej dotychczasowego zatrudnienia. Jest to tym bardziej rażące w odniesieniu do osób, które przez lata, po 1990 roku wykonywały pracę w służbie cywilnej, przechodząc pozytywnie lustrację.

Stosownie do art. 18<sup>3d</sup> k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Po drugie, z tego przepisu nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Trzeba przy tym mieć na względzie to, że sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy. Po trzecie, nie wprowadza tego wymagania prawo unijne, będące wzorcem dla tych regulacji (por. art. 18 dyrektywy (...) UE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy). Zasadniczą funkcją

tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej (wyrok SN z dnia 10 lipa 2014 roku w sprawie II PK 256/13, LEX 1515454).

Ze względu na charakter zabronionych Kodeksem pracy działań dyskryminujących odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 18<sup>3d</sup> k.p., w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi ono charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę. Przepis nie określa zasad ustalania odszkodowania poza wprowadzeniem jego minimalnej wysokości "mniejszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów". Jego celem nie jest zatem wyrównanie szkody poniesionej przez pracownika w następstwie naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu. W oparciu o wymieniony przepis nie można również dochodzić wyrównania szkody poniesionej przez pracownika przez nierówne traktowanie. Nadaje to odszkodowaniu cechy sankcji za samo naruszenie zasady równego traktowania. Sformułowanie "odszkodowanie w wysokości nie niższej niż" bez określenia górnej granicy, zakłada różnicowanie wysokości odszkodowań w zależności od okoliczności konkretnego przypadku. Okolicznościami, które wpływają na wysokość odszkodowania przewidzianego art. 18<sup>3d</sup> k.p., są rodzaj i intensywność działań dyskryminujących tym bardziej, że dotyczy ono szkody niemajątkowej (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 31 stycznia 2017 roku w sprawie III APa 33/16, LEX 2282389).

Powódka precyzując odszkodowanie na kwotę 49.990 zł nie sprecyzowała metody jej wyliczenia ogólnikowo wskazując, że kwota ta jest proporcjonalna do skali i rodzaju dyskryminacji, objęcia dożywotnim zakazem pracy, pozbawieniem świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, na które poza wynagrodzeniem składało się także dodatkowe wynagrodzenie roczne i świadczenia z funduszu socjalnego (powódka nie określiła ich wysokości). W ocenie Sądu kwota 49.990 zł jest wygórowaną i nieuzasadnioną. Jedynym właściwym odszkodowaniem w przypadku powódki jest odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Orzekając to Sąd pod uwagę wziął, że przepisy prawa pracy co do zasady za naruszenie przepisów związanych z ustaniem stosunku pracy wysokość odszkodowania odnoszą do wynagrodzenia należnego za okres wypowiedzenia. W przypadku okresu zatrudnienia jakim legitymowała się powódka uprawniał ją do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Dlatego też przy braku dowiedzenia przez powódki innej wysokości należnego odszkodowania Sąd przyjął trzymiesięczne wynagrodzenie jako wartość adekwatną do poniesionej szkody.

Orzekając o powyższym Sąd Rejonowy wziął pod uwagę także i to, że w dacie kiedy pracodawca poinformował powódkę, że nie otrzymuje propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia (31 maja 2017 roku), jak również w dacie rozwiązania stosunku pracy (31 sierpień 2017 roku) powódka podlegała ochronie z art. 39 k.p. Dla powódki urodzonej (...) wiek emerytalny, zgodnie z przepisami emerytalnymi obowiązującym do 30 września 2017 roku, wynosił co najmniej 62 lata i 1 miesiąc (zgodnie z art. 24 ust. 1a pkt. 26 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku). Wiek ten powódka osiągała w dniu 13 lutego 2021 roku, co oznacza że ochroną z art. 39 k.p. powódka była objęta od 13 lutego 2017 roku. Ustawą o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw z dnia 16 listopada 2016 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 38), która w życie weszła z dniem 1 października 2017 roku, wiek emerytalny został obniżony i zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy emerytalnej wynosi odpowiednio 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Przepisy ustawy zmieniającej przewidywały jednak regulacje przejściowe. Zgodnie z art. 28 pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy byli objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 Kodeksu pracy lub osoby, które byłyby objęte taką ochroną, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy, od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy korzystają z ochrony stosunku pracy, o którym mowa w tym przepisie, do osiągnięcia wieku emerytalnego wynikającego z przepisów ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu. Powyższy zapis oznacza, że pracownik, który na dzień 1 października 2017 roku był już objęty ochroną przedemerytalną, mimo że od 1 października 2017 roku w związku z obniżeniem wieku emerytalnego będzie już mógł przejść na emeryturę, to jednak nadal będzie on podlegał ochronie przedemerytalnej w takim rozmiarze, w jakim miał do niej prawo w tym dniu. Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy powódka mimo osiągnięcia niższego wieku emerytalnego (obowiązującego od 1 października 2017 roku), podlegałaby wciąż ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę w pełnym 4-letnim okresie, czyli do dnia 13 lutego 2021 roku.

Mając powyższe na względzie, Sąd w punkcie 1 wyroku zasądził na rzecz powódki kwotę 15.663,81 zł tytułem odszkodowania stanowiącego trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego powódki. Żądanie zasądzenia kwoty przekraczającej tą kwotę podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd zważył, iż stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Istotne jest zatem ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela.

W niniejszej sprawie, zobowiązanie pozwanego do zapłaty odszkodowania w związku z naruszeniem zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu było wymagalne w momencie zgłoszenia żądania – doręczenia pozwu. Sąd zasądził odsetki od dnia 15 września 2017 roku, to jest do dnia następnego pod dacie doręczenia odpisu pozwu pozwanemu, bowiem doręczenie odpisu pozwu stanowi wezwanie przez wierzyciela w rozumieniu art. 476 k.c. (wyrok SN z dnia 12 stycznia 2010 roku w sprawie I PK 131/09, Lex 583741). Dopóki pracownik nie skieruje żądania zapłaty odszkodowania, dopóty pracodawca nie ma obowiązku jego zapłaty (wyrok SN z dnia 9 lutego 2007 roku w sprawie I BP 15/06, Lex 286751). Żądanie zasądzenia odsetek od daty wcześniejszej (powódka w pozwie zgłosiła żądanie zasądzenia odsetek od dnia wytoczenia powództwa) podlegało oddaleniu jako niezasadne.

Oddaleniu w całości podlegało żądanie zasądzenia zadośćuczynienia w kwocie 10 zł z tytułu mobbingu.

Z legalnej definicji zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania:

- 1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- 2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
- 3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- 4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
- 5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Zgodnie zaś z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ciężar dowodu w zakresie wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r. w sprawie II PK 112/06, publik. LEX nr 290991 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055).

Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, która wymaga zindywidualizowanej oceny każdego wypadku. Sąd Najwyższy przyjął, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 kp musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać winna okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z przepisu regulującego to zjawisko wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 roku w sprawie I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58).

Jak wskazał Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 8 marca 2012 r. (III APa 33/11, LEX nr 1238702), „określone działania lub zachowania „mobbera”, aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej albo mają na celu jego poniżenie, czy też ośmieszenie. Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing. Mobbing może się wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji

i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy ( vide wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27.09.2012r., III APa 27/12, Lex nr 1307530).

Należy podkreślić, że wedle ustawowej definicji mobbingu zawartej w przywołanym wyżej przepisie oznacza on działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przepis ten odnosi się do uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9 - 10, poz. 114).

Dla uznania określonego zachowania za mobbing art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).

Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu w sprawie postępowania dowodowego, a w szczególności po przesłuchaniu świadków i powódki, nie stwierdził aby strona pozwana stosowała względem powódki działania mobbingowe. Jak zaś wyżej wskazano, samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do jego stwierdzenia. Powódka, na której spoczywał ciężar dowodu w kwestii wykazania działań mobbingowych, działań takich nie wykazała. Opisana przez powódkę jednorazowa sytuacja rozmowy pod koniec 2016 roku z Dyrektorem ówczesnej Izby Celnej w Ł. w obecności psychologa nie świadczy jeszcze o nękanii powódki, nadto nie spełnia wymogu zachowań długotrwałych i uporczywych. Nadto powódka nie wykazała dowodowo związku między stanem zdrowia, który nie był kwestionowany przez pozwaną, a zachowaniem pracodawcy.

O nieobciążaniu powódki kosztami procesu Sąd orzekł w oparciu o tzw. zasadę słuszności wynikającą z przepisu art. 102 k.p.c. Przepis ten pozwala w wypadkach szczególnie uzasadnionych na nieobciążanie strony przegranej kosztami procesu.

Powołany przepis stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy i jest rozwiązaniem szczególnym. Ustawodawca w treści tego przepisu nie określił kryteriów, którymi Sąd winien się kierować dokonując oceny czy zachodzi „wypadek szczególnie uzasadniony”. W orzecznictwie sądowym i doktrynie ugruntowane jest jednak stanowisko, że do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 roku, sygn. akt II CZ 223/73, opubl. Legalis Numer 17661). Zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być przy tym oceniane w całokształcie okoliczności danej sprawy, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Z tego względu ocena stanów faktycznych pod kątem dopuszczalności zastosowania zasady słuszności odnośnie do obowiązku zwrotu kosztów procesu pozostawiona została sądowi, który powinien kierować się w tym zakresie własnym poczuciem sprawiedliwości z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 27 kwietnia 2012 roku, sygn. akt V CZ 2/12, opubl. Legalis Numer 496909, oraz z dnia 1 grudnia 2011 roku, sygn. akt I CZ 26/11, opubl. LEX Numer 496820). Ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecyjny i jest oparta na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez sąd odwoławczy tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa. Ingerencja w to uprawnienie jurysdykcyjne, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia, może być usprawiedliwiona jedynie w razie stwierdzenia, że dokonana w zaskarżonym postanowieniu ocena jest dowolna, oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012 roku, sygn. akt III CZ 10/12, opubl. Legalis Numer 464036). Wskazać tu jeszcze należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1970 roku sygn. III PRN 83/70, którym Sąd ten właśnie mając na uwadze charakter dochodzonych przez powoda świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę i jego subiektywne przekonanie o zasadności żądań odstąpił od obciążenia kosztami procesu za wszystkie instancje (opubl. Legalis Numer 14920).

Przenosząc powyższe rozważania na stan istniejący w przedmiotowej sprawie, Sąd Rejonowy uznał, że po stronie powódki wystąpiły tego rodzaju okoliczności, które przemawiały za odstąpieniem od obciążenia jej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej obliczonymi w stosunku do przegranej powódki. Za zastosowaniem wobec powódki dobrodziejstwa przewidzianego w art. 102 k.p.c. przemawiała przede wszystkim sytuacja rodzinna powódki, która ma na utrzymaniu chorą córkę, ale też fakt, iż roszczenie dotyczące dyskryminacji zostało uznane za uzasadnione co do zasady.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (w wysokości wykazanej przez stronę pozwaną) na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

***Od powyższego wyroku apelację wniosła strona pozwana reprezentowana przez pełnomocnika, zaskarżając*** orzeczenie w części odnoszącej się do odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu zawartej w punktach 1 oraz 4 zaskarżonego wyroku.

Zaskarżonemu orzeczeniu strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1. art. 144 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej poprzez jego niezastosowanie będące skutkiem ustalenia, iż przepis ten dotyczy tylko i wyłącznie osób nowozatrudnianych lub przyjmowanych do służby w Krajowej Administracji Skarbowej podczas gdy przepis ten winien być stosowany do wszystkich osób zatrudnionych i pełniących służbę w Krajowej Administracji Skarbowej w chwili wejścia w życie ww. ustawy,

2. art. 18<sup>3a</sup> § 1, 2, 3 i 4 Kodeksu Pracy w związku z art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu Pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie poprzez przyjęcie, że w stosunku do powoda doszło do dyskryminacji w zatrudnieniu i w konsekwencji przyjęcie, że pracownikowi przysługiwało odszkodowanie na podstawie art. 18 Kodeksu Pracy w sytuacji, gdy w sprawie nic istnieje jakkolwiek przyczyna dyskryminacyjna w szczególności wskazana w art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu Pracy konieczna dla przyjęcia wystąpienia dyskryminacji, a wystąpiła obiektywna przyczyna dalszego niezatrudniania powódki;

3. art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu Pracy w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu Pracy poprzez niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że powódce przysługuje odszkodowanie z powodu naruszenia wobec niego przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w tej części oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W przedmiotowej sprawie istotę sporu stanowiło ustalenie, czy doszło przez pozwanego do naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Przypomnieć tylko należy, jak prawidłowo zważył Sąd Rejonowy, że z dniem 1 marca 2017 r. wprowadzono Krajową Administrację Skarbową ustawą z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1947 ze zm.). Kwestie wdrażania Krajowej Administracji Skarbowej zostały uregulowane także w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U.2016.1948 z 2016.12.02).

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy zgodnie z treścią art. 165 ust. 1 przepisów wprowadzających pracownicy zatrudnieni w izbach skarbowych stają się, z zastrzeżeniem art. 170, pracownikami zatrudnionymi w izbach administracji skarbowej i zachowują ciągłość pracy. W sprawach wynikających ze stosunku pracy stosuje się przepisy dotychczasowe. Ust. 7 tego przepisu stanowi zaś, iż Dyrektor Krajowej (...) Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 roku, pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Na mocy art. 170 ust. 1-3 pkt 1 w/w stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach Krajowej Administracji Skarbowej, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2, 3 i 6 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 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.

Prawidłowo, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji powołując się na treść art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS wyraźnie wskazującego kryteria, jakimi musi się kierować pracodawca przedstawiając propozycję zatrudnienia tj. posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania, wskazał, że niedopuszczalnym jest aby przy określaniu propozycji pracy bądź służby uwzględnione zostały inne kryteria pozaustawowe.

Należało przyjąć, że Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził wykładnię art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, trafnie uznając, że interpretacja tego przepisu, zgodnie z którą pracodawca miałby pełną dowolność co do decyzji o przedstawieniu nowej propozycji zatrudnienia, stanowiłoby obejście bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących rozwiązywania umowy o pracę. Sąd II instancji w pełni podziela także argumentację Sądu



Rejonowego, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, iż pracodawcy nie przysługuje nieograniczona swoboda co do złożenia nowej propozycji zatrudnienia w przypadku, gdy przepisy szczególne uzależniają kontynuację stosunku pracy od złożenia powyższego oświadczenia (wyrok SN z 24.09.2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 124, wyrok SN z 4.07.2001 r., 1 PKN 525/00, OSNAPIUS 2003, nr 10, poz. 248, uzasadnienie uchwały składu 7 sędziów z 24.04.2002 r., III ZP 14/01, OSNP 2002, nr 19, poz. 454). W efekcie Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS nakłada na pracodawcę obowiązek oceny spełnienia kryteriów wskazanych przez ustawę, a działanie podmiotu, który jest uprawniony do złożenia propozycji, winno podlegać kontroli sądowej w granicach klauzuli generalnej nadużycia prawa.

Sąd Okręgowy podziela wywody Sądu Rejonowego, zgodnie z którymi Sąd ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> i 18<sup>3b</sup> k.p.) albo naruszenia prawa (art. 67 k.p.), obejścia prawa lub naruszenia zasad współżycia społecznego ( art. 8 k.p. ).

Zgodnie natomiast z cytowanym w apelacji art. 144 ustawy o KAS w jednostkach organizacyjnych KAS może być zatrudniona albo pełnić służbę osoba, która nie pełniła służby zawodowej ani nie pracowała w organach bezpieczeństwa państwa wymienionych w art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz.U. z 2017 r. poz. 2186), ani nie była ich współpracownikiem. Przy naborze do pracy albo przyjęciu do służby w jednostkach organizacyjnych KAS, kandydaci urodzeni przed dniem 1 sierpnia 1972 r. są obowiązani do złożenia kierownikowi jednostki organizacyjnej oświadczenia dotyczącego pracy lub służby w organach bezpieczeństwa państwa, o których mowa w ust. 1, lub współpracy z tymi organami.

Dalsza analiza prawna Sądu Rejonowego, w której powołano preambułę do ustawy z 18.10.2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa w latach 1944–1990 oraz treści tych dokumentów, rozporządzenie wykonawcze Ministra (...) i Finansów z 24.2.2017 r. w sprawie oświadczenia dotyczącego pracy lub służby w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracy z tymi organami (Dz.U. z 2017 r. poz. 423) doprowadziła Sąd Rejonowy do słusznego wniosku, że powyższe dotyczy, co do zasady, jedynie sytuacji, kiedy mamy do czynienia z "nowym" naborem do pracy lub służby, gdzie powyższe oświadczenie składa się np. dyrektorowi izby administracji skarbowej. Mając jednakże na względzie treść art. 177 (...), gdzie zobowiązano pracowników i funkcjonariuszy do złożenia tego oświadczenia wraz z tzw. "oświadczeniem lustracyjnym" w terminie do 31.3.2017 r., brak jest wskazania przez ustawodawcę ewentualnych sankcji związanych z ich brakiem albo przekroczeniem terminu ich złożenia (np. z powodu choroby lub innych niezależnych od osoby zdarzeń).

Słuszna jest w ocenie Sądu Okręgowego interpretacja art. 144 ustawy o KAS dokonana przez Sąd I instancji sprowadzająca się do konieczności stosowania art. 144 ustawy do osób nowych, starających się o zatrudnienie w KAS. Przepis ten nie może być samodzielną i jedyną podstawą wygaszenia stosunków pracy tych pracowników, którzy wykonywali pracę dla organów skarbowych, celnych, kontrolnych, ciesząc się dobrą opinią. Sąd Rejonowy prawidłowo zważył, że taka interpretacja wynika z wprowadzenia art. 144 bezpośrednio do ustawy o KAS i braku regulacji w przepisach wprowadzających, co do zasad jego stosowania w odniesieniu do osób zatrudnionych w KAS./por. w tym zakresie komentarz do art. 144 KASU pod red. Bielecki/G. (...), wyd/ 1, opubl. W (...)/

Słusznie zatem przyjął Sąd Rejonowy, że przepisy wprowadzające ustawę o KAS mają charakter szczególnych uregulowań, związanych z okresem przejściowym po utworzeniu nowej struktury administracji rządowej w postaci Krajowej Administracji Skarbowej, i przepisy ustawy o KAS nie mogą mieć w tym przypadku zastosowania. Przepisy wprowadzające ustawę o KAS, nie dają zresztą żadnej podstawy do innego wnioskowania, gdyż nie odsyłają do zastosowania ustawy o KAS w okresie przejściowym (tak wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedzibą w K. z dnia 6 grudnia 2017 r., II SAB/Ke 72/17).

Tym samym w ocenie Sądu nie zasługuje na uwzględnienie zarzut apelacyjny strony pozwanej dotyczący naruszenia przepisu art. 144 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej poprzez jego niezastosowanie

będące skutkiem ustalenia, iż przepis ten dotyczy tylko i wyłącznie osób nowozatrudnianych lub przyjmowanych do służby w Krajowej Administracji Skarbowej podczas gdy przepis ten winien być stosowany do wszystkich osób zatrudnionych i pełniących służbę w Krajowej Administracji Skarbowej w chwili wejścia w życie ww. ustawy.

Również kolejne dwa zarzuty strony pozwanej dotyczące naruszenia przepisów art. 18<sup>3a</sup> § 1, 2, 3 i 4 Kodeksu Pracy w związku z art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu Pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie poprzez przyjęcie, że w stosunku do powódki doszło do dyskryminacji w zatrudnieniu i w konsekwencji przyjęcie, że pracownikowi przysługiwało odszkodowanie na podstawie art. 18 Kodeksu Pracy w sytuacji, gdy w sprawie nie istnieje jakakolwiek przyczyna dyskryminacyjna w szczególności wskazana w art. 18 § 1 Kodeksu Pracy konieczna dla przyjęcia wystąpienia dyskryminacji, a wystąpiła obiektywna przyczyna dalszego niezatrudniania powoda, są chybione.

Nie ulega bowiem w ocenie Sądu Okręgowego wątpliwości w myśl powołanych przez Sąd Rejonowy przepisów art. 144 ustawy o KAS, art. 24 i art. 32 Konstytucji, art. 11<sup>2</sup> k.p., art. 11<sup>3</sup> k.p., art. 18<sup>3a</sup> kp, art. 18<sup>3b</sup>, zasad wynikających z prawa unijnego [art. 12 ust. 3 Rezolucji Parlamentu Europejskiego z 12 kwietnia 1989 r. (Dz. Urz. C 120 z 16.05.1989) będącej Deklaracją Podstawowych Praw i Wolności oraz art. 30 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz. U. UE.C.2007.303.1)] i zasad współzycia społecznego a także powołanego orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok SN z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00), że roszczenie powódki należało rozpoznać w oparciu o zarzuty dyskryminacyjne, mając na uwadze przebieg dotychczasowego zatrudnienia (ponad 16-letni nienaganny przebieg pracy powódki), ocenę dotychczasowej pracy (sumienność, pracowitość, wysoka jakość pracy, nagrody finansowe, ocena powyżej oczekiwań, pozytywna weryfikacja). Istotnie nie było możliwości automatycznego zastosowania art. 144 ustawy o KAS i należało rozważyć czy z obiektywnych, uzasadnionych przyczyn nie zaproponowano powodowi nowych warunków zatrudnienia.

Słusznie Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z obowiązującym w tej kategorii spraw rozkładem ciężaru dowodu powódka wykazała fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a pozwany pracodawcy nie wykazał, że w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi względami. Zasadnie Sąd I instancji bowiem zważył, że automatyczne stosowanie art. 144 ustawy o KAS prowadzi bowiem do nieuzasadnionego dyskryminowania grupy osób z uwagi na charakter dotychczasowego zatrudnienia i że jest to tym bardziej rażące w odniesieniu do osób, które przez lata, po 1990 roku wykonywały pracę w służbie cywilnej, przechodząc pozytywnie weryfikację. Wbrew twierdzeniom apelacji strony pozwanej Sąd wskazał konkretne przyczyny dyskryminacyjne.

Tym samym zarzuty apelacyjne strony pozwanej są chybione./tożsamą interpretację przedstawił Sąd Okręgowy w Łodzi rozpoznając sprawę o sygn.. akt VIII Pa 225/19, którą Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela/.

Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż powódka udowodniła naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu i prawidłowo określił wysokość odszkodowania.

W konsekwencji Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k. p. c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Przewodnicząca: Sędziowie: