

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2019 r.

**Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSR Agnieszka Turowska</b>
<b>Ławnicy:</b>	<b>Franciszek Konarski , Regina Lepak - Figarska</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Maja Kusznerczuk</b>

po rozpoznaniu w dniu 04 kwietnia 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

**sprawy z powództwa A. L.**

**przeciwko** (...) w G.

**o** odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej(...) w G. na rzecz powoda A. L. kwotę 17 444 , 76 zł (słownie: siedemnaście tysięcy czterysta czterdzieści cztery złote i 76/100) tytułem odszkodowania;

II. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty

5 814,92 zł ( słownie: pięć tysięcy osiemset czternaście złotych i 92/100);

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

IV. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1350 zł (słownie: tysiąc trzysta pięćdziesiąt ) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na oryginale właściwe podpisy

## UZASADNIENIE

Powód A. L. wystąpił z pozwem przeciwko(...)w G. o odszkodowanie w wysokości jednorazowej odprawy przysługującej w związku z przejściem na emeryturę stosowanie do treści art. 94 ust.1 ustawy o służbie cywilnej którą utracił wskutek bezprawnego niezłożenia mu pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że w związku z reformą administracji skarbowej nie przedstawiono mu propozycji pracy czego konsekwencją było wygaśnięcie jego stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017r. W przypadku powoda oznaczało to, że jego stosunek pracy ustał na 1 miesiąc przed nabyciem przez niego uprawnień emerytalnych , co w konsekwencji pozbawiło go prawa do odprawy emerytalnej wynikającej z ustawy o służbie cywilnej po 41 latach pracy w tym 24 latach w kontroli skarbowej. W ocenie A. L. Dyrektor (...)w G. zastosował zróżnicowane,

niczym nie uzasadnione kryteria lub nie stosował żadnych w kwestii złożenia lub niezłożenia propozycji zatrudnienia pracownikom posiadającym identyczne kwalifikacje i doświadczenie.

Pozwana (...) w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia w całości wskazując, że w sprawie powoda zaistniały przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy o którym stanowi art. 170 ust. 1 pkt.1 Ustawy przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Wyjaśniła również, że żaden przepis nie nałożył na dyrektora (...) obowiązku przedłożenia propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby wszystkim dotychczasowym pracownikom w związku z czym jej skuteczność nie zależy od jej zasadności w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy o wypowiedzeniu stosunku pracy. Wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 170 Ustawy nie wymaga złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę a skutek w postaci ustania stosunku pracy następuje z mocy prawa. W związku z czym pracodawca nie ma obowiązku zachowania trybu przewidzianego dla rozwiązania umowy o pracę. W tym zakresie przepis stanowi regulację szczególną względem ogólnie obowiązujących unormowań dotyczących rozwiązania stosunków pracy, z gwarancją zachowania przez tych pracowników uprawnień pracowniczych wynikających z aktów na podstawie których powstał ich stosunek pracy przed 1 czerwca 2017 r. Pracownikom takim przysługują bowiem świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej. Reasumując zdaniem pozwanej wygaśnięcie z dniem 31 sierpnia 2017 r. stosunku pracy powoda nie było następstwem naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy wynikających z Ustawy wprowadzającej KAS. Dalej wskazała, że dobór pracowników wynikał z chęci zapewnienia przyjaznej i nowoczesnej obsługi interesantów przy jednoczesnym dążeniu do zmniejszenia luki podatkowej i zwalczania oszustw podatkowych. Wręczane propozycje zatrudnienia lub pełnienia służby poszczególnym osobom przygotowywane były z uwzględnieniem potrzeb kadrowych w jednostkach organizacyjnych (...) w G., funduszu płac pozostającego w dyspozycji (...) w 2017 r. wytycznych szefa KAS co do minimalnej liczby funkcjonariuszy stanowiących obsadę Służby Celono – Skarbowej ewolucji struktury i zadań jednostek KAS przebiegu dotychczasowego zatrudnienia kwalifikacji zawodowych miejsca zamieszkania.

Dalej pozwana wskazała, że brak jest podstaw do zasądzenia odszkodowania w wysokości 6 miesięcznej odprawy emerytalnej bowiem na moment wygaśnięcia stosunku pracy powód nie nabył jeszcze uprawnień emerytalnych. Niezależnie od tego wskazano, że z art. 170 ust. 4 a Ustawy wynika, że świadczenia które przysługują na jej mocy nie przysługują osobom które nabyły prawo do odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Powód na rozprawie w dniu 04 kwietnia 2019 r. oświadczył, że domaga się odszkodowania w związku z brakiem przedstawienia mu propozycji dalszej pracy a szkodą jaką poniósł jest utrata odprawy emerytalnej w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia, którą by nabył gdyby dano mu możliwość dalszej pracy.

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

A. L. został zatrudniony w Urzędzie (...) w G. na podstawie umowy o pracę od dnia 30 czerwca 1993 r. na stanowisku starszego referenta do dnia 31 grudnia 1993 r. w Wydziale Kontroli (...). Następnie strony zawarły kolejną umowę do dnia 30 czerwca 1995 r.

( dowód: umowa o pracę z dnia 30 czerwca 1993 r. k: 2 akta osobowe cz. B umowa o pracę z dnia 29 grudnia 1993 akta osobowe cz. B k:17)

Powód w okresie od 3 listopada 1993 r. do dnia 20 maja 1994 r. odbył aplikację administracyjną którą ukończył z wynikiem bardzo dobrym.

( dowód: świadectwo ukończenia aplikacji akta osobowe cz. B k: 20)

W dniu 28 czerwca 1995 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

( dowód: umowa o pracę z dnia 28 czerwca 1995 r. akta osobowe cz. B k:25)

Od dnia 1 lipca 1995 r powód awansował na stanowisko komisarza skarbowego .

( dowód: powierzenie obowiązków akta osobowe cz. B K: 27)

A. L. podlegał ocenom pracowniczym . Pierwsza miała miejsce w grudniu 1996 r . Oceniono go na ocenę dobry z plusem . Przy czym na dziewięć cech indywidualnych podlegających weryfikacji powód w pięciu przypadkach uzyskał ocenę wyróżniająca lub wyróżniającą minus a w pozostałych czterech uzyskał ocenę dobry plus. Doceniono w szczególności jego wiedzę i fachowość oraz umiejętności praktyczne , podnoszenie kwalifikacji , zdyscyplinowanie , , jakość, dokładność i terminowość wykonywanej pracy oraz odpowiedzialność za wykonywaną pracę .

( dowód: ocena okresowa akta osobowe cz. B k: 30)

Od 08 sierpnia 1996 r powoda przeniesiono do pracy do Wydziału Kontroli (...)

( dowód: przeniesienie z dnia 08 sierpnia 1996 r akta osobowe cz. B k:32)

Od 22 października 1997 r powód awansował na Kierownika Oddziału w Wydziale Kontroli(...)

( dowód: powierzenie z dnia 22 października 1997 r k: 40)

6 stycznia 1998 r powód zdał egzamin kwalifikacyjny na stanowisko inspektora kontroli skarbowej .

( dowód: zaświadczenie akta osobowe cz B k: 44)

Powód ukończył z wynikiem celującym (...) Studium (...) dla kadr Kierowniczych Organów Skarbowych o specjalności rachunkowość.

( dowód; dyplom k: 49 akta osobowe cz. B)

Z dniem 1 lipca 1998 r powód nabył uprawnienia urzędnika państwowego – mianowanego .

( dowód: akta osobowe cz .B k:51)

W okresie od dnia 1 maja 1999 r do dnia 31 maja 1999 r został wyznaczony na stanowisko P.o. Naczelnika Wydziału Kontroli (...).

( dowód: pismo k: 54 akta osobowe cz. B)

Powód został również wyznaczony w okresie od 1 czerwca 1999 r do dnia 31 maja 2000 r na stanowisko Kierownika Oddziału (...)w Wydziale Kontroli (...).

( dowód: pismo z dnia 18 maja 1999 r - akta osobowe cz. B k:56)

Następnie w związku ze zmianami organizacyjnymi został przeniesiony do Wydziału Kontroli (...) i wyznaczony na stanowisko st. komisarza skarbowego.

( dowód: pismo z dnia 29 maja 2000 r akta osobowe cz. B k: 64)

A. L. z dniem 15 lipca 2002 r został powołany na stanowisko inspektora kontroli skarbowej czwartego stopnia w Urzędzie (...) w G..

( dowód: akt powołania k: 75 a)

Powód został przeniesiony z dnia 1 września 2002 r do Wydziału Kontroli (...)

( dowód: przeniesienie akta osobowe cz .B k: 80)

Następnie w związku z wdrażaniem nowego regulaminu organizacyjnego został przeniesiony do Oddziału Kontroli (...).

( dowód : pismo z dnia 26 lutego 2004 r akta osobowe cz .B k: 86)

W 2004 r dokonano ponownej oceny pracowniczej powoda . A. L. uzyskał ocenę bardzo dobrą . Na 12 ocenionych kompetencji w pięciu uzyskał ocenę wyróżniającą a w pozostałych bardzo dobrą . W szczególności doceniono liczbę przeprowadzonych kontroli , skuteczność uczenia się , poczucie odpowiedzialnością , umiejętność pracy w trudnych warunkach oraz zdyscyplinowanie w terminowej realizacji zadań.

( dowód: ocena akta osobowe k :91)

Powód w 2006 r ukończył studium podyplomowe na Wyższej Szkole (...) w S. w zakresie rachunkowości i kontroli w podmiotach gospodarczych .

( dowód: świadectwo ukończenia akta osobowe cz.B k: 104)

W tym samym roku oraz kolejnym pozwana dokonała pozytywnej oceny pracy powoda . Zalecano awansowanie go na wyższe stanowisko . Taką samą ocenę uzyskał w 2008 i 2009 r.

( dowód: ocena okresowa za 2006 r, 2007 ,2008 akta osobowe cz .B k: 111,119, 130, 132 a )

A. L. w związku z wprowadzeniem Regulaminu Organizacyjnego Urzędu z dniem 14 grudnia 2007 t został przeniesiony do Wydziału Kontroli Skarbowej .

( dowód: akta osobowe cz. B k: 113)

Od 1 listopada 2008 r powód został powołany na stanowisko inspektora kontroli skarbowej trzeciego stopnia.

( dowód: akt powołania akta osobowe cz B k: 123)

Powód od 2 stycznia 2009 r został przeniesiony do Oddziału Kontroli (...) W związku z wprowadzeniem nowego Regulaminu Organizacyjnego .

( dowód ; przeniesienie akta osobowe cz .B k: 126)

Następnie w związku z kolejną zmianą regulaminu przeniesiono go do pracy W (...)Wydziale Kontroli Podatkowej

( dowód: pismo akta osobowe cz .B k 137)

W kolejnej ocenie okresowej przeprowadzonej za okres od 20 sierpnia 2009 r do 24 marca 2011 r uzyskał ocenę powyżej oczekiwań .

( dowód: ocena okresowa k: 138)

Ponownie oceniono powoda w 2013 r . A. L. otrzymał ocenę powyżej oczekiwań . Zaznaczyć należy ,że w 4 z 9 kryteriów które brano pod uwagę przy dokonywaniu oceny uznano ,że jego praca znacznie powyżej oczekiwań.

( dowód: ocena okresowa akta osobowe k: 146)

Także w czasie kolejnej oceny okresowej za okres 16 kwietnia 2013 r do 23 marca 2015 r uznano ,że jego praca przewyższa oczekiwania pracodawcy .

( dowód : ocena okresowa k: 156 akta osobowe powoda cz .b)

Od 1 marca 20016 r na podstawie art. 165 ust. 6 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej poinformowano powoda ,że będzie wykonywał zadania w (...).

( dowód: pismo z dnia 23 lutego 2017 r k: 171 akta osobowe cz .B)

Także ocena okresowa za okres 07 kwietnia 2016 r do 28 lutego 2017 r była dla powoda pozytywna bowiem pracodawca uznał ,że jego praca przewyższa oczekiwania .

( dowód: ocena okresowa k: 175 akta osobowe cz .B)

Powód przez 24 lata pracy w kontroli skarbowej przeprowadził bardzo wiele kontroli przy współpracy z różnymi służbami – ABW , Policją czy Strażą Graniczną. W Urzędzie (...)kontrole odbywały się według planu i były przydzielane na konkretne Wydziały . Naczelnicy Wydziałów zajmowali się ich rozdzieleniem na pracowników.

(dowód: przesłuchanie powoda k: 37-38 ,adnotacje 00:05:43-00:17:37, k: 49-50 adnotacje 00:42:07-00:57:52)

Powód nie współpracował z K. S. , który w ostatnim czasie był pełniącym obowiązki dyrektora Urzędu (...). Urząd ten przed likwidacją liczył jakieś 350 osób.

Dyrektor (...) T. S. podejmował decyzję komu przedstawić propozycję dalszej pracy. Nie znał wszystkich pracowników osobiście. Nie oceniał pracy powoda osobiście przed podjęciem decyzji co do przedstawienie mu propozycji dalszej pracy.

( dowód: przesłuchanie T. S. k: 48v-49v adnotacje 00:06:41-00:41:33, k: 50-50v adnotacje 01:02:07-01:07:16 )

Pod koniec maja 2017 roku odbyło się spotkanie w ówczesnym dyrektorem Urzędu (...) K. S. , który poinformował pracowników, że nie miał żadnego wpływu na to kto dostanie propozycję pracy.

( dowód: przesłuchanie powoda k: 37-38 ,adnotacje 00:05:43-00:17:37, k: 49-50 adnotacje 00:42:07-00:57:52)

Pismem z dnia 7 czerwca 2017 r poinformowano A. L. ,że w związku z brakiem propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia jego stosunek pracy wygaśnie z dniem 31 sierpnia 2017 r .

( dowód: pismo z dnia 07 czerwca 2017 r akta osobowe cz .B)

Powodowi w związku z wygaśnięciem stosunku pracy wypłacono odprawę pieniężną w wysokości 17 444, 46 zł brutto na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

(dowód: zaświadczenie o zarobkach k: 23, pismo z dnia 23 sierpnia 2017 r k: 177 akta osobowe powoda )

Na moment wygaśnięcia stosunku pracy A. L. nie nabył jeszcze uprawnień emerytalnych . Uprawnienia te nabył w dniu 1 października 2017 r .

(dowód: przesłuchanie powoda k: 37-38 ,adnotacje 00:05:43-00:17:37, k: 49-50 adnotacje 00:42:07-00:57:52)

Wynagrodzenie miesięczne A. L. liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5 814,92 zł.

( dowód: zaświadczenie o zarobkach k: 24)

### **Sąd Rejonowy zważył , co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów prywatnych których prawdziwości strony nie kwestionowały oraz na podstawie akt osobowych powoda oraz przesłuchanych w charakterze strony A. L. i T. S..

Ustalenia co do przebiegu zatrudnienia powoda były dokonywane na podstawie jego akt osobowych.

Dokumenty prywatne zostały ocenione przez Sąd na podstawie art. 245 kpc który stanowi ,że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba która go podpisał, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda co do jego przebiegu zatrudnienia , uzyskiwanych ocen jego pracy oraz faktu, że Dyrektor (...) nie rekomendował osób którzy nie mieli otrzymać propozycji dalszej pracy. W ocenie Sądu należało uznać je za prawdziwe bowiem korespondują z dokumentacją znajdującą się w aktach osobowych powoda z których wynika , że w czasie wieloletniej jego pracy powód przez cały czas podnosił swoje kwalifikacje i był wysoko oceniany jako pracownik . Co do zaś twierdzeń powoda ,że K. S. nie przedstawiał T. S. rekomendacji co do osób które nie zasługują na przedstawienie im propozycji dalszej pracy , zdaniem Sądu także należy uznać za wiarygodne . Sądowi bowiem z urzędu wiadomo , że K. S. przesłuchany przed tut. Sądem w dniu 7 marca 2019 r w sprawie (...)z powództwa G. P. przeciwko pozwanej zaprzeczył aby T. S. zwrócił się do niego z prośbą o przedstawienie rekomendacji komu ma być przedstawiona oferta dalszej pracy. W związku z tym swoich propozycji nie przedstawił. Przyznał jedynie ,że opisał dyrektorowi (...) sytuację w kierowanym przez niego urzędzie i wskazał osoby , co do których są prowadzone jakieś postępowania w związku z nieprawidłowościami w ich pracy . Wyjaśnił jednakże ,że część z tych osób mimo zgłaszanych zastrzeżeń otrzymała propozycję od T. S.. Wskazał ,że nie miał pojęcia komu T. S. wręczy propozycje a komu nie i ,że sam był ciekaw czym było to spowodowane. Dodatkowo przyznał ,że nie znał kryteriów komu taką propozycję przedstawić a komu nie.

Sąd natomiast podszedł z dużą ostrożnością do zeznań przesłuchanego w charakterze strony T. S. bowiem jego twierdzenia co do przyczyn nie przedstawienia propozycji dalszej pracy powodowi nie zostały potwierdzone pozostałym materiałem dowodowym a ponadto w konfrontacji z wiedzą którą Sąd powziął z urzędu nie można było uznać ich za prawdziwe.

Powód domagał się odszkodowania w związku z brakiem przedstawienia mu propozycji dalszej pracy na rzecz Urzędu. Szkoda jaką poniósł wynikała z utraty 6 miesięcznej odprawy emerytalnej którą uzyskałby gdyby przedstawiono mu możliwość dalszej pracy w (...).

W niniejszej sprawie stosunek pracy z powodem ustał na podstawie z art. 170 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej zgodnie z którym stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 r jeżeli osoby te do dnia 31 maj 2017 r nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby.

Ustawodawca w ustawie przewidział kto nie może być pracownikiem Krajowej Administracji Skarbowej w art. 144 ustawy o KAS zgodnie z którym 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 współpracownikiem.

Ponadto w art. 165 ust.7 Ustawy przepisy wprowadzające ustawę KAS określone zostało czym winien kierować się dyrektor podejmując decyzję co do propozycji dalszej pracy i tak Dyrektor Krajowej Informacji 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 uwzględni posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Jak wynika z wyżej przywołanych przepisów tylko praca w organach bezpieczeństwa państwa wykluczała możliwość zatrudnienia w nowej administracji skarbowej . Artykuł zaś 165 ust.7 stanowi o ogólnych zaleceniach dotyczących składania propozycji dalszej pracy.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego stosunek pracy powoda wygasł na podstawie art. 63 k.p. w z art. 170 ust. 1 wyżej przywołanej ustawy ponieważ nie zaproponowano mu nowych warunków pracy lub płacy na dalszy okres. Wygaśnięcie to nastąpiło z mocy prawa. Pracodawca mógł nie dopuścić do wygaśnięcia stosunków pracy przez zaproponowanie powodowi warunków pracy lub płacy na dalszy okres. Wygaśnięcie stosunków pracy następowało, co prawda, z mocy prawa (a nie w wyniku złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy), jednak to do pracodawcy należała w istocie decyzja o kontynuowaniu stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi wcześniej w zlikwidowanym Urzędzie (...)

W ocenie Sądu skoro pracodawca mógł nie dopuścić do wygaśnięcia stosunków pracy powoda, od jego inicjatywy oraz zachowania się zależało nastąpienie skutku art. 170 ust. 1 ustawy, a zatem okoliczności, w jakich doszło do niezaproponowania powodowi warunków pracy lub płacy na dalszy okres, podlegały badaniu (ustaleniu i ocenie) przez sąd pracy w kontekście naruszenia prawa, obejścia prawa lub nadużycia prawa podmiotowego.

Wskazać bowiem należy, że zgodnie z art. 67 kodeksu pracy w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów regulujących kwestię wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału. Zgodnie z art. 56 Kodeksu pracy pracownikowi z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie.

Możliwość zastosowania art. 56 k.p. (w związku z zachowaniem pracodawcy ocenionym negatywnie w kontekście zasad współżycia społecznego, a więc stanowiącym nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.) do pracownika, któremu pracodawca nie zaproponował nowych warunków pracy i płacy, w następstwie czego jego stosunek pracy wygasł z mocy prawa, dopuścił Sąd Najwyższy w wyroku z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 248). Wyrok ten dotyczył, co prawda, niezłożenia pracownikowi przez pracodawcę propozycji nowych warunków pracy lub płacy, które doprowadziło do wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.), jednak ze względu na podobieństwo konstrukcyjne art. 170 ust. 1 ustawy w ocenie Sądu możliwe jest odwołanie się do poglądów przedstawionych w powołanym wyroku. Sąd Najwyższy stwierdził w nim mianowicie, że błędnie sąd drugiej instancji nie zastosował art. 56 k.p. uznając, że wygaśnięcie umowy o pracę pozbawia pracownika roszczeń przewidzianych w tym przepisie.

Sąd w niniejszym składzie podziela co do zasady pogląd wyrażony w wyroku z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00.

Sąd pracy 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.). Klauzule generalne zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa stosuje się w sytuacji, gdy podmiot uprawniony korzysta z przysługującego mu prawa podmiotowego w sposób niemożliwy do zaakceptowania, naruszający powszechnie podzielane poczucie sprawiedliwości i przyzwoitości.

Podsumowując powyższe rozważania należy dojść do wniosku, że chociaż według art. 170 ust. 1 ustawy w zw. z art. 63 i art. 67 do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy prawa, to jednak sąd pracy może badać nie tylko, czy stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę przez pracodawcę nie narusza przepisów prawa, ale także w ramach kontroli wygaśnięcia umowy o pracę może badać okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres. 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. 170 ust. 1 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej 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 współżycia społecznego.

Przenosząc przedmiotowe rozważania na grunt niniejszej sprawy, w ocenie Sądu, pracodawca nadużył swojego prawa podmiotowego poprzez nie przedstawienie propozycji dalszej pracy powodowi. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powód był docenianym pracownikiem o czym dobitnie świadczą oceny okresowe które były sporządzane cyklicznie w stosunku do niego. Podnosił również swoje kwalifikacje poprzez udział w szkoleniach a także innych formach kształcenia. Nie było żadnych zarzutów co do sposobu wykonywania przez niego obowiązków a wręcz przeciwnie ocena jego pracy przewyższała oczekiwania pracodawcy. W kontekście tego twierdzenia T. S. o jego całkowitym braku przydatności w nowej administracji skarbowej wydają się mało wiarygodne. Tym bardziej, że taka ocena pracy A. L. wynikała, jak twierdził pan dyrektor z rekomendacji K. S. ówczesnego pełniącego obowiązki dyrektora Urzędu (...). Co z kolei stoi w sprzeczności z zeznaniami samego powoda, który przywołując spotkanie z tym dyrektorem wskazał, że podczas niego K. S. zaprzeczył jakoby to on składał rekomendacje. Co więcej sądowi z urzędu wiadomo, że także składając zeznania przed tut. sądem zaprzeczył jakoby z rekomendacjami miał cokolwiek wspólnego i co więcej stwierdził, że sam był ciekaw jakie decyzje zostaną podjęte. Wskazywał jednocześnie, że propozycje pracy otrzymały osoby co do których były zastrzeżenia merytoryczne.

Sąd w niniejszym składzie zgadza się z twierdzeniami T. S. że samodzielnie nie mógł dokonać oceny około 3600 pracowników pod kątem przedstawienia im propozycji dalszej pracy. Niemniej w przypadku powoda brak jest jakichkolwiek racjonalnych argumentów przemawiających przeciwko niemu. Mało wiarygodne bowiem jest twierdzenie, że jego osoba w kontekście nowych wyzwań które stoją przed administracją skarbową jest nieprzydatna bowiem A. L. był oceniany powyższej oczekiwań i to przez cały okres zatrudnienia. Trudno uwierzyć, że w nowej strukturze dla niego nie znaleziono miejsca a dla osób co do których były zastrzeżenia się ono znalazło. W świetle powyższego brak propozycji pracy dla powoda należało uznać za decyzję arbitralną i bezrefleksyjną podjętą bez rozważenia wszelkich okoliczności dotyczących pracownika i jego ewentualnej przydatności w pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu, przysługującego pracodawcy uprawnienia do wykorzystania instrumentów prawnych przewidzianych w ustawie dla sprawnego zorganizowania pracy urzędu nie można utożsamiać z przyzwoleniem na niczym nieuzasadnione i arbitralne traktowanie pracowników, mające na celu jedynie doprowadzenie do personalnych zmian na stanowiskach (zastąpienia jednych pracowników innymi pracownikami).

Reasumując Sąd na podstawie art. 56 kodeksu pracy zasądził na rzecz powoda kwotę odszkodowania odpowiadającą jego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu.

W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone bowiem powód domagał się zwiększonego odszkodowania do 6 miesięcznego wynagrodzenia wskazując, że na skutek decyzji pracodawcy został pozbawiony prawa do odprawy emerytalnej.

Zgodnie z Art. 94. 1. ustawy o służbie cywilnej członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a jeżeli członek korpusu służby cywilnej przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej, jednorazowa odprawa przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Wskazać jednakże należy, że w ocenie Sądu, brak jest podstaw do uwzględnienia roszczenia A. L. w tym zakresie z uwagi na to, że na moment wygaśnięcia jego stosunku pracy nie nabył jeszcze uprawnień z tego tytułu.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 100 kpc w zw. z §2 ust. 5 w zw. z § 9. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Koszty zasądzone w 50 % przysługującej stawki.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 kpc wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

/na oryginale właściwy podpis/