

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2020 r.

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

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	Sędzia Agnieszka Turowska
<b>Protokolant:</b>	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 09 stycznia 2020 r. w Gdańsku na rozprawie

**sprawy z powództwa E. W.**

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

o odprawę

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki E. W. na rzecz pozwanej (...) w G. kwotę 2 700 zł (słownie: dwa tysiące siedemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na oryginale właściwy podpis

## UZASADNIENIE

Powódka E. W. wystąpiła z pozwem przeciwko (...) w G. o zapłatę kwoty 17 956,19 zł tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że pracodawca błędnie obliczył wysokość należnego jej świadczenia przysługującego w związku z wygaśnięciem stosunku pracy. Według strony wnoszącej pozew podstawę do jego naliczenia winno stanowić wynagrodzenie w kwocie 6 170,18 zł, jakie ostatnio otrzymywała. Przy ustalaniu jego wysokości pozwana winna była uwzględnić także art. 164 ust.1-4 ustawy o służbie celnej, a do okresu uprawniającego do zwiększenia odprawy o 20% miesięcznego uposażenia pozwana winna była zaliczyć okres zatrudnienia powódki w (...) i w (...). Według powódki dodatek 20% uposażenia za każdy pełny rok powinien wynosić 1 234,04 zł brutto. Co zwiększa kwotę należnej jej odprawy za 8 pełnych lat zatrudnienia do 9 872,29 zł. W związku z czym należna powódce odprawa winna stanowić różnicę między kwotą 28 382,83 zł a już otrzymaną 10 417,64 zł, co ostatecznie składa się na kwotę dochodzoną niniejszym pozwem.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia w całości wskazując, że podstawą do wyliczenia wysokości należnej powódce odprawy winno być jej wynagrodzenie w kwocie 4234,88 zł brutto, które przysługiwało jej w momencie nabycia prawa do tego świadczenia.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka została zatrudniona w (...) w G. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2004 r. Początkowo pracowała na stanowisku referent. Pierwsza umowa została zawarta na czas określony, a kolejna podpisana w dniu

1 kwietnia 2005 była już umową na czas nieokreślony. 1 kwietnia 2006 r awansowano ją na stanowisko starszego referenta, a od 1 marca 2008 r na stanowisko inspektora . 6 stycznia 2010 r na wniosek powódki została przeniesiona do pracy i (...) w G. . Objęła w niej stanowisko starszego inspektora w Oddziale (...). Z dniem 13 września 2013 r powódka została przeniesiona do pracy w (...) w G. . Od 1 stycznia 2014 r powódka objęła stanowisko Kierownika Działu zaliczanego do grupy stanowisk koordynujących w służbie cywilnej. 1 stycznia 2015 r powódka wróciła do pracy w (...) w G. gdzie objęła w niej stanowisko Kierownika (...) Oddziału (...) z dniem 1 kwietnia 2015 r z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 5 246, 75 zł brutto plus dodatek za wysługę lat . od 1 stycznia 2016 wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 5 509,09 zł

( dowód: umowy o pracę, pismo z dnia 27 kwietnia 2006 r , pismo z dnia 26 lutego 2008 r, pismo z dnia 30 grudnia 2009 r , pismo z dnia 10 września 2013 r , pismo z dni 18 grudnia 2014 r, pismo z dnia 15 grudnia 2015r , pismo z dnia 23 grudnia 2014 r, pismo z dnia 1 kwietnia 2015 r , pismo z dnia 25 maja 2016 r - w aktach osobowych cz. B k: 8,20 ,26,35,61, 122,158,165, 172,191,204)

Oświadczeniem woli z dnia 17 listopada 2016 r pozwana wypowiedziała powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy proponując po upływie okresu wypowiedzenia pracę w (...) , w komórce organizacyjnej Samodzielny Referat (...), na stanowisku starszy specjalista, z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3 747,68 zł brutto plus dodatek za wysługę lat. Powódka odmówiła przyjęcia zmienionych warunków .

( dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy k: 206 , pismo powódki k: 211 - akta osobowe cz. B, przesłuchanie powódki k: 62-62 adnotacje 00:02:04 -00:07:54)

Powódka złożyła odwołanie do sądu. W dniu 1 października 2018 r strony zawarły ugodę na mocy której pozwana zobowiązała się wypłacić powódce kwotę 18 554 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy .

( dowód: ugoda k: 60, przesłuchanie powódki k: 62-62 adnotacje 00:02:04 -00:07:54)

Pismem z dni 3 lutego 2016 r powódka uchyliła się od skutków prawnych swego oświadczenia woli w przedmiocie odmowy przyjęcia warunków pracy i płacy bowiem zostało ono złożone pod wpływem błędu. Pozwana na powyższe wyraziła zgodę wskazując ,że nowe warunki pracy i płacy określone w piśmie z dnia 17 listopada 2016 r zostały przez powódkę przyjęte.

( dowód: pismo powódki z dnia 3 lutego 2016 r k: 212, pismo z dnia 19 lutego 2017 r k: 213 – akta osobowe cz. B)

Stosunek pracy powódki w (...) wygasł na podstawie art. 170 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w dniu 31 sierpnia 2017 r.

( okoliczność bezsporna)

W związku z wygaśnięciem stosunku pracy pozwana wypłaciła powódce odprawę w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia , przyjmując kwotę 4 234,88 jako podstawę do dokonania wyliczeń.

( okoliczność bezsporna)

Wynagrodzenie powódki na dzień wypłaty odprawy obliczone według takich zasad jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4 234,88 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie o zarobkach k: 30)

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

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był bezsporny.

Przedmiotem sporu między stronami w niniejszej sprawie było ustalenie należnej powódce odprawy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art. 170 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

Zgodnie z wyżej przywołanym artykułem

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.

Zgodnie z art. 170.4 ustawy 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.

W związku z powyższym kwestią wymagającą rozważenia w niniejszej sprawie było przede wszystkim jakie przepisy będą miały do powódki zastosowanie zauważyć bowiem należy, że powódka była pracownikiem zatrudnionym u pozwanej na podstawie umowy o pracę.

Powódka w niniejszej sprawie stała na stanowisku, iż art. 163 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej uprawniał ją do otrzymania odprawy. Jednakże ww. ustawa rozróżniała funkcjonariuszy i pracowników cywilnych.

Przepis art. 163 ustawy o Służbie Celnej ( powoł. Powyżej) stanowił:

- w ust. 1., iż funkcjonariuszowi zwolnionemu ze służby w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego uposażenia. Odprawa ulega zwiększeniu o 20% miesięcznego uposażenia za każdy pełny rok pełnienia służby ponad 5 lat nieprzerwanej służby, nie więcej niż do wysokości sześciomiesięcznego uposażenia.

- w ust. 2, do okresu służby, o którym mowa w ust. 1, wlicza się poprzednie zakończone okresy służby lub zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

- w ust. 3, odprawę, o której mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, na zasadach określonych w przepisach wydanych na podstawie Kodeksu pracy.

Z kolei ust. 4 powyżej regulacji określał, iż funkcjonariuszowi służby stałej, zwolnionemu ze służby w związku z zniesieniem lub reorganizacją jednostki organizacyjnej, przysługuje odprawa na zasadach i w wysokości określonych w ust. 1-3.

Wskazać należy, iż powyższa regulacja miała zastosowanie tylko do funkcjonariuszy celnych.

Natomiast do pracowników cywilnych zastosowanie miały przepisy ogólne.

Powódka w chwili wygaśnięcia stosunku pracy nie była funkcjonariuszem, tylko pracownikiem służby cywilnej. W związku z powyższym należało uznać, iż w niniejszej sprawie znalazły zastosowanie przepisy dotyczące pracowników cywilnych.

Zauważyć należy, że skoro ustawodawca dokonał podziału na funkcjonariuszy i pracowników cywilnych, to należy stosować przepisy stworzone dla każdej z tych grup oddzielnie, a nie według własnego uznania.

Powódka zatem jako pracownik był uprawniona tylko do takich świadczeń, które należały się pracownikom, a nie funkcjonariuszom.

Z tego względu brak podstaw do obliczania należnej powódce odprawy w oparciu o przepis art. 163 nieobowiązującej już w dniu 31 sierpnia 2017 r. ustawy o Służbie Celnej.

Do pracowników służby cywilnej mają zastosowanie ogólne przepisy prawa pracy. Dotyczy to również prawa do odprawy, które to prawo regulują a mianowicie ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powódka miała prawo do odprawy stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia i taką też należność od pozwanego w związku z wygaśnięciem stosunku pracy otrzymała.

Stanowisko powyższe znajduje uzasadnienie również w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2019 r. (III PZP 5/18), z którą Sąd orzekający zgadza się w pełni, stanowi ona, iż pracownikowi o statusie członka korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy wygasł na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948), przysługuje odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).

W uzasadnieniu powyższej uchwały Sąd Najwyższy konkludując przyjął, iż prawidłowa wykładnia art. 170 ust. 4 ustawy p.w. KAS nakazuje, w zakresie przysługującej odprawy z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 p.w. KAS, odpowiednio stosować do pracowników KAS (niebędących funkcjonariuszami ani urzędnikami Służby Cywilnej zatrudnionymi na podstawie mianowania), art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników na podstawie odesłania zawartego w art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej.

Zdaniem Sądu Najwyższego taka wykładnia jest prawidłowa również ze względu na cel analizowanego przepisu, którym było zapewnienie funkcjonariuszom oraz pracownikom, których stosunki pracy wygasły w związku z dokonaną reorganizacją administracji skarbowej, odpowiednich świadczeń mających zrekompensować im utratę zatrudnienia, która była spowodowana czynnikami niezależnymi od pracowników. Jednocześnie systematyka oraz cele ustawy o KAS i przepisów wprowadzających ustawę o KAS wskazują, że nowa regulacja prawna podtrzymuje zróżnicowanie sytuacji prawnej funkcjonariuszy oraz pracowników KAS, przyznając szczególną, stabilniejszą pozycję funkcjonariuszom, co powinno znaleźć wyraz również w odniesieniu do świadczeń należnych tym dwóm grupom pracowników z tytułu wygaśnięcia ich stosunków pracy.

Sąd Najwyższy podkreślił, iż nie sposób też pominąć, że przyznanie pracownikom, o których mowa w art. 170 ust. 4 p.w. KAS, odprawy na podstawie art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych wpisuje się również w pewną historyczną praktykę ustawodawcy, który w szeregu aktów prawnych nowelizujących rozmaite elementy administracji publicznej często odsyłał bezpośrednio właśnie do przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Najwyższy wspominał tu choćby art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593), który przewidywał, że pracownikom samorządowym mianowanym, w przypadkach wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie przepisów tej ustawy, przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 10 ust. 3 wspomnianej ustawy o pracownikach samorządowych. Pozostałym pracownikom przysługują w tych przypadkach świadczenia przewidziane w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.). Podobnie art. 99 ust. 12 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych

(Dz. U. z 2009 r. Nr 157, poz. 1241) przyznawał w przypadku wygaśnięcia stosunków pracy, o których mowa w ust. 9 tego artykułu, lub wypowiedzenia, o którym mowa w jego ust. 11, pracownikom świadczenia przewidziane dla pracowników, z którymi stosunki pracy rozwiązuje się z przyczyn nie dotyczących pracowników. W końcu, wprost do przepisów dotyczących odpraw przysługujących pracownikom z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn ich nie dotyczących odwoływał się także art. 58 ust. 5 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz. U. Nr 133, poz. 872), który przewidywał, że w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy, o którym mowa w ust. 1 tego przepisu, lub wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 3 omawianego artykułu, pracownikom innym niż pracownicy mianowani przysługuje odprawa, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.).

W związku z tym, zdaniem Sądu Najwyższego uznać należy, że przyznawanie pracownikom administracji publicznej, nieposiadającym statusu funkcjonariusza, zatrudnionym na innej podstawie niż mianowanie, odprawy z tytułu wygaśnięcia ich stosunku pracy, na takich samych zasadach, jak odprawa należna pracownikom z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowi pewną utrwaloną praktykę legislacyjną, co dodatkowo pozwala utwierdzić się w przekonaniu, że właśnie odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników miał na myśli ustawodawca, przyznając w art. 170 ust. 4 p.w. KAS pracownikom odpowiednio prawo do świadczeń należnych w związku z likwidacją urzędu.

W związku z czym wskazać należy, że powódce przysługiwała odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn. zm.)

W niniejszej sprawie rozważenia dodatkowo wymagało ustalenie podstawy do wyliczenia należnego powódce świadczenia. Powódka powoływała się tutaj na zaświadczenie o wysokości jej zarobków złożone do akt sprawy w której było rozpatrywane odwołanie E. W. od wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy. Przypomnieć należy, że powódkę zdegradowano wskutek czego doszło do obniżenia jej wynagrodzenia zasadniczego. E. W. początkowo odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy i płacy, a następnie uchyliła się od przedmiotowego oświadczenia woli, co spotkało się z aprobatą pracodawcy. Wskutek czego doszło do przyjęcia nowych. Bez wpływu na tą ocenę ma fakt, że w sprawie o sygnaturze akt (...) strony doszły do porozumienia i zawarły ugodę na podstawie której powódce wypłacone zostało odszkodowanie. Przedmiotem tamtej sprawy nie było przywrócenie wcześniejszych warunków pracy i płacy, tylko odszkodowanie. Powódka zaś, co wymaga podkreślenia, ostatecznie zgodziła się na proponowane zmiany.

Biorąc powyższe pod uwagę podstawę do naliczenia należnej jej odprawy winno stanowić wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem za wysługę lat przysługujące powódce na moment wygaśnięcia stosunku pracy. Wskazać bowiem należy, że wysokość odprawy oblicza się według takich samych zasad jak ekwiwalent za urlop. Zgodnie z § 7 Rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu za urlop (Dz.U. 1997 r nr 2 poz. 14 ze zm.) składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystania urlopu. W niniejszej sprawie był to miesiąc w którym pracodawca był zobowiązany do wypłaty odprawy. W tym czasie wysokość wynagrodzenia powódki wynikała z przyjętych przez nią zmienionych warunków pracy i płacy.

Mając powyższe na uwadze na podstawie powołanych wyżej przepisów art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn. zm.), w zw. z art. 170 ust. 4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej w punkcie I wyroku.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c., art. 99 k.p.c. zgodnie z zawartą w tych przepisach zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić

przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony. O kosztach orzeczono również na podstawie rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie na podstawie § 2 ust. 5 w zw. z § 9 ust1 pkt 2 zgodnie ze stawka minimalną.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.

/na oryginale właściwy podpis/