

Sygn. akt IV P 201/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Urszula Paul Jolanta Przastek
Protokolant:	stażysta Maciej Stobiecki

po rozpoznaniu w dniu 09 marca 2018 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa B. L.

przeciwko Izbie (...) w O.

o odszkodowanie w związku z dyskryminacją i inne

I zasądza od pozwanej I. (...) w O. na rzecz powódki B. L. kwotę 23.626,31 (dwadzieścia trzy tysiące sześćset dwadzieścia sześć 31/100) złotych tytułem odszkodowania,

II umarza postępowanie w części dotyczącej roszczenia o ukształtowanie stosunku pracy,

III koszty procesu wzajemnie znosi między stronami,

IV nie obciąża stron kosztami sądowymi.

Sygn. akt IVP 201/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20.06.2017r., B. L. wniosła o zasądzenie od I. (...) w O. na swoją rzecz kwoty 1.243,49zł za każdy przepracowany miesiąc, począwszy od 1 czerwca 2017r. tytułem odszkodowania za dyskryminujące ukształtowanie jej wynagrodzenia oraz ukształtowanie łączącego ją z pozwanym stosunku pracy wynikającego z propozycji określającej warunki zatrudnienia w Izbie (...) w O. na czas nieokreślony w ten sposób, że jej miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosić będzie według mnożnika 2,653 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej.

Wywody zawarte w pozwie z dnia 20 czerwca 2017r., zostały sprecyzowane w pismach z dnia 30 czerwca 2017r., 24 lipca 2017r. 17 stycznia 2017r., w których powódka wywodziła, że z uwagi na wiek emerytalny była traktowana nierówno, nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania w stosunku do 3 innych pracowników zatrudnionych w tej samej komórce i jednego w innej, ale na kierowniczym stanowisku. Powódka wniosła także o odpłatność emerytalną w kwocie

7.460,94 zł (35.793,36 zł - 28.332,42 zł). Oprócz zapłaty ww. świadczeń ostatecznie nie wносиła o ukształtowanie wynagrodzenia.

W obszernej odpowiedzi na pozew i pismach procesowych, Izba (...) w O. wniosła o oddalenie powództwa wskazując m.in., że strony łączyła umowa, prawidłowe czynności zostały podjęte przez pozwanego, a świadczenia nie są powódce należne, gdyż nie zastosowano wobec niej dyskryminacji. Dyrektor przyjął obiektywne mierniki przy ustalaniu jej wynagrodzenia.

Obie strony wniosły o zasądzenie kosztów postępowania procesowego, pozwany żądał kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd ustalił, co następuje:

B. L. urodziła się (...), a w dniu (...) 2017r. kończyła 60lat (powódka nie zamierzała przechodzić emeryturę z chwilą osiągnięcia tego wieku). Miała ukończone studia wyższe magisterskie na (...) w O.. Specjalizowała się w sprawach karnych-skarbowych.

Od dnia 25 kwietnia 1981r. B. L. podjęła pracę w jednostkach podległych Ministerstwu Finansów i pracowała w nich bez przerwy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, początkowo w Okręgowym (...) następnie po przekształceniu w Urzędzie Skarbowym w O., potem w Izbie Skarbowej w O. i po ostatniej reformie w Izbie (...) w O.. Swoją karierę zawodową rozpoczęła powódka po ukończeniu studiów na stanowisku referenta i po kolejnych awansach, ze stanowiska starszego komisarza skarbowego pełniła funkcję kierownika. B. L. kierowała kolejno komórkami, w których były zagadnienia z zakresu spraw karnych skarbowych, orzecznictwa podatkowego i niepodatkowego, analiz i sprawozdawczości, kontroli podatkowej, czynności sprawdzających, zarządzania ryzykiem zewnętrznym oraz współpracy międzynarodowej. B. L. była uznanym pracownikiem Izby Skarbowej w O. i otrzymywała nagrody. Była członkiem korpusu służby cywilnej. Jej dotychczasowe wynagrodzenie wynosiło według mnożnika 2,653 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej.

W dniu 1 marca 2017r. w G. doszło do zawarcia pomiędzy S. Krajowej Administracji Skarbowej, M. B., Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Finansów a (...) w G., reprezentowanym przez P. P. Komisji Krajowej (...) (...) i T. P. Krajowej Sekcji Pracowników Skarbowych (...) Porozumienia w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej, (dowód: przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 05.01.2018r. od 00:00:00–k.66-69, pisma S. KAS-k.13 -14, 17-18 , dokumenty w aktach osobowych)

W pierwszych dniach marca 2017r., zastępca Dyrektora Izby (...) w O., K. B. poinformowała B. L., że od dnia 1 czerwca 2017r. będzie pełniła funkcję kierownika Referatu Spraw Karnych Skarbowych. Po upływie około tygodnia zastępca Dyrektora pozwanej B. S. w obecności A. B. poinformowała powódkę, że kierownikiem tego Referatu zostanie A. B.. Taka decyzja została podjęta z uwagi na to, że w październiku 2017r. wchodziła w życie ustawa, na podstawie której B. L. nabywała prawa emerytalne. Powódkę poinformowano, że okres do października 2017r. to zbyt krótki okres, aby zaproponować, a następnie powierzyć jej kierownicze stanowisko. W tym samym czasie zapewniono B. L., że jej wynagrodzenie do czasu przejścia na emeryturę pozostanie w dotychczasowej wysokości. Zapewnienie dotyczące wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości powtórzyła w kwietniu 2017r. zastępca Dyrektora pozwanej, B. S. wskazując, że uzgodniła to z Dyrektorem pozwanej, I. S..

W maju 2017r. zastępca Dyrektora Izby (...) w O., B. S. zobowiązała B. L. do napisania „prośby” o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę. W tym okresie powódka nie nabyła jeszcze praw emerytalnych. W tym momencie B. S. jeszcze raz w obecności zastępcy Dyrektora, K. B. zapewniła B. L., że jej wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości pozostanie do dnia przejścia na emeryturę. Kierownictwo Izby (...) w O. zobowiązało wszystkich pracowników, którzy mieli nabyć prawa emerytalne w 2017r. do napisania „prośby” o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę. B. L. pozostawała w

zaufaniu do pracodawcy i była zaskoczona, gdy przedstawiono jej propozycję wynagrodzenia zasadniczego o 1036 zł mniejszą, a przy uwzględnieniu dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej, o 1243,49 zł mniejszą niż dotychczas.

W piśmie z 25 maja 2017 roku S. Krajowej (...), M. B. podkreślił, że będzie dążył do wyrównania dysproporcji w wynagrodzeniach osób wykonujących podobne zadania na podobnych stanowiskach. Zaproponowane B. L. wynagrodzenie na niższym poziomie nie jest zgodne z zapisem Porozumienia w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej, zawartego w G. w dniu 1 marca 2017r. pomiędzy: M. S. Krajowej (...), Sekretarzem S. w Ministerstwie Finansów a (...) z siedzibą w G., reprezentowanym przez P. P. Komisji Krajowej (...) (...) i T. P. Krajowej Sekcji Pracowników Skarbowych (...) (dowód: częściowo bezsporne przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 05.01.2018r. od 00:00:00–k.66-69 , dołączone pisma, pisma S. KAS-k.13 -14, dokumenty w aktach osobowych)

W miesiącu maju 2017r. były przedkładane poszczególnym pracownikom Izby (...) w O. propozycje określające nowe warunki zatrudnienia w Izbie (...) w O.. W dniu 30 maja 2017r . B. L. otrzymała nową propozycję pracy określającą warunki zatrudnienia w Izbie (...) w O.:

- rodzaj umowy o pracę - na czas nieokreślony,

-stanowisko służbowe - starszy ekspert skarbowy, zaliczane do grupy stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej.

- miejsce wykonywania pracy - O.,
- komórka organizacyjna - Referat Spraw Karnych Skarbowych w Izbie (...) w O.,
- wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 2,100 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej,
- dodatek za wieloletnią pracę w służbie cywilnej w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego - osiągnęłam dodatek 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Z propozycji określającej warunki zatrudnienia w Izbie (...) w O. z dnia 29 maja 2017r., znak: (...) - (...)1.120.104.2017 wynikało, że zaproponowane powódce warunki zatrudnienia, po ich przyjęciu, miały obowiązywać od dnia 1.06.2017r. Zaznaczono w nim, że w terminie 14 dni od dnia otrzymania propozycji powinnam złożyć pisemne oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia propozycji. Niezłożenia oświadczenia w tym terminie jest równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji. W dniu 13 czerwca 2017r. B. L. złożyła oświadczenie o przyjęciu propozycji. Powódka nigdy wcześniej nie sygnalizowała chęci przejścia na emeryturę w 2017r.

B. L. zaproponowano pracę w Referacie Spraw Karnych Skarbowych w Izbie (...) w O., zgodnie z jej przygotowaniem zawodowym, kwalifikacjami i dotychczasowym przebiegiem pracy.

W trakcie kariery zawodowej B. L. była wielokrotnie nagradzana medalami raz nagrodami pieniężnymi za zaangażowanie i osiągnięcia w pracy oraz dodatkowe działania na rzecz dobra instytucji. W dniu 16 grudnia 2016r. otrzymała ostatnią nagrodę za szczególne zaangażowanie w wykonywaniu dodatkowych obowiązków. Decyzję o przyznaniu tej nagrody podpisała pełniąca obowiązki Dyrektora I. (...) w O. I. S. (dokumenty potwierdzające w aktach osobowych)

W Referacie tym zatrudniony jest kierownik i pięciu pracowników. Czterech pracowników otrzymało propozycję pracy na stanowisku starszy ekspert skarbowy (w tym oprócz powódki M. C., A. S. i D. E. (1)), zaliczane do grupy stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej, takie samo jakie zaproponowano także powódce. Zakresy obowiązków, zakresy uprawnień i zakresy odpowiedzialności były takie same dla wszystkich w/w osób: D. E. (2), A. S. i M. C. oraz B. L.. Powódka miała na tyle wysokie kwalifikacja , że zastępowała kierownika Referatu A. B. podczas jej nieobecności w pracy.

Jednak zaproponowane poszczególnym pracownikom na tym samym stanowisku wynagrodzenia zasadnicze według mnożnika kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej znacząco różniły się. B. L. zaproponowano wynagrodzenie według mnożnika 2.100, a pozostałym trzem osobom zatrudnionych na tych samych warunkach i w tych samych okolicznościach zaproponowano mnożnik od 2,6 do 2,7 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej. Należy podkreślić, że w/w trzem pracownikom zaproponowano wynagrodzenie na poziomie nie niższym niż otrzymywali dotychczas. Z niezrozumiałych powodów tylko powódce obniżono wynagrodzenie mimo, że dotychczasowe jej wynagrodzenie mieściło się w granicach zaproponowanych trzem pozostałym pracownikom, tj. od 2,6 do 2,7 wartości mnożnika. Zatem spośród czterech pracowników zatrudnionych w tym samym Referacie wykonujących takie same zadania, trzem zaproponowano wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie, tylko wynagrodzenie powódki obniżono o 0,553 punktu procentowego.

Powódka została zrównana w zakresie wynagrodzenia z pracownikiem o najmniejszym doświadczeniu zawodowym w zakresie postępowań karnych skarbowych i najniższym stażu. Otrzymała takie wynagrodzenie (wg wskaźnika 2,100) jak M. D.. M. D. ma najkrótszy staż pracy w komórce karnej skarbowej, a przed podjęciem pracy w komórce, w której były prowadzone sprawy karne skarbowe, M. D. pracowała w komórce logistycznej i zajmowała się zamówieniami publicznymi.

W związku z ustaniem stosunku pracy B. L. z dniem 27.12.2017r. na skutek złożenia wniosku przez powódkę o emeryturę i otrzymaniem jej decyzją z dnia 05.01.2018r., Izba (...) w O. przyznała jej jednorazową odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. (dowód: przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 05.01.2018r. od 00:00:00–k.66-69 , propozycja na piśmie określająca warunki zatrudnienia w Izbie (...) w O. z dnia 29 maja 2017r., znak: (...) - (...)1.120.104.2017, zestawienia wynagrodzeń pracowników i sprawozdania kierowanego do Ministerstwa Finansów – k. 57, pismo o rozwiązaniu umowy o pracę –k. 26, pismo o wyrażeniu zgody –k. 27, propozycje określające warunki zatrudnienia w Izbie (...) w O. pracowników Referatu Spraw Karnych Skarbowych w Izbie (...) w O. - M. C., A. S., D. E. (2) oraz B. L. za okres od 1 czerwca 2017r. –k. 62-65, e-maile –k. 55 , pismo –k. 77, pismo pełnomocnika pozwanego –k. 78, decyzja –k. 82-85, świadectwo pracy –k. 111-111v, przyznanie odprawy –k. 86, dokumenty w aktach osobowych)

Dyrektor I. (...) w O. zaproponowała:

- B. L. wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 2,100 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej oraz dodatek za wieloletnią pracę w służbie cywilnej w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego; dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- M. C. wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 2,669 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej oraz dodatek za wieloletnią pracę w służbie cywilnej w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego; dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
- A. S. wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 2,669 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej oraz dodatek za wieloletnią pracę w służbie cywilnej w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego; dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- D. E. wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 2,749 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej oraz dodatek za wieloletnią pracę w służbie cywilnej w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego; dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Sposób obliczenia wynagrodzenia pracowników przy zastosowaniu mnożnika kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej wyglądał następująco: w 2017 roku kwota bazowa dla członków korpusu służby cywilnej wynosi 1873,84 zł, dotychczasowe wynagrodzenie B. L. wynosiło: $2,653 \times 1873,84 \text{ zł} = 4.971,30 \text{ zł}$, 20% dodatek za wieloletnią pracę w służbie cywilnej 994,26 zł Razem dotychczasowe wynagrodzenie - 5965,56 zł. Wynagrodzenie B. L., wynikające z propozycji określającej warunki zatrudnienia w Izbie (...) w O. na czas nieokreślony z dnia 29 maja 2017 r. , znak: (...) - (...)1.120.104.2017 wynosiło $2,100 \times 1873,84 \text{ zł} = (\dots),06$, 20% dodatek za wieloletnią pracę w służbie cywilnej 787,01 zł. Razem wynagrodzenie wynikające z propozycji pracy z dnia 29.05.2017r. - 4.722,07 zł. Łącznie obniżenie wartości mnożnika spowodowało obniżenie miesięcznego wynagrodzenia o 1.243,49 zł. Porównując sytuację B. L. do sytuacji pozostałych trzech pracowników: M. C., A. S. i D. E. (1), zatrudnionych w Referacie Spraw Karnych Skarbowych w Izbie (...) w O. na stanowisku starszy ekspert skarbowy, zaliczanym do grupy stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej, należy przyjąć, że osoby te posiadają zbliżone wykształcenie oraz mają zbliżone kwalifikacje do powódki. Wynagrodzenia D. E. (2), A. S. i M. C. kształtowały się wg mnożnika nie niższego niż 2,6 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej. Zaproponowane miesięczne wynagrodzenia D. E. (2), A. S. oraz M. C. były wyższe od wynagrodzenia, które B. L. otrzymywała do dnia 1 czerwca 2017r., następnie jej wynagrodzenie miesięczne od dnia 1 czerwca 2017r. zostało obniżone. D. E. (3) otrzymywała po tym czasie wynagrodzenie wg mnożnika 2,749 i jest zatrudniona na stanowisku eksperta skarbowego. Jej staż pracy uzasadnia dodatek za wysługę lat w wysokości 20%. (Obliczenie wynagrodzenia miesięcznego: w 2017r. kwota bazowa dla członków korpusu służby cywilnej wynosiła 1.873,84 zł. $1.873,84 \text{ zł} \times 2,749 = 5.151,19 \text{ zł}$ - wynagrodzenie zasadnicze $5.151,19 \text{ zł} \times 20\% = 1.030,23 \text{ zł}$ - dodatek za wysługę lat) Łączne miesięczne wynagrodzenie D. E. (2) od 1 czerwca 2017r. wynosiło 6.181,43 zł ($5.151,19 \text{ zł} + 1.030,23 \text{ zł}$) Miesięczne wynagrodzenie B. L. od 1 czerwca 2017r. wynosiło 4.722,07 zł. Różnica pomiędzy jej wynagrodzeniem i wynagrodzeniem D. E. (2) wyniosła 1.459,36 zł ($6.181,43 \text{ zł} - 4.722,07 \text{ zł}$). A. S. oraz M. C. otrzymywała wynagrodzenie wg mnożnika 2,669 i były zatrudnione na stanowisku starszego eksperta skarbowego. Ich staż pracy uzasadnia dodatek za wysługę lat w wys. 20%. Obliczenie wynagrodzenia miesięcznego: w 2017r. kwota bazowa dla członków korpusu służby cywilnej wynosiła 1.873,84 zł. $1.873,84 \text{ zł} \times 2,669 = 5.001,28 \text{ zł}$ - wynagrodzenie zasadnicze $5.151,19 \text{ zł} \times 20\% = 1.000,26 \text{ zł}$ - dodatek za wysługę lat. Łączne miesięczne wynagrodzenie A. S. oraz M. C. od 1 czerwca 2017r. wynosiło 6.001,54 zł ($5.001,28 \text{ zł} + 1.000,26 \text{ zł}$) Różnica pomiędzy wynagrodzeniem B. L. i wynagrodzeniem Pani A. S. oraz Pani M. C. wynosi 1.279,47 zł ($6.001,54 \text{ zł} - 4.722,07 \text{ zł}$).

Składając ww. propozycje nowych warunków zatrudnienia, Dyrektor I. (...) w O. nie informował powódki o przyczynach, dla których ustalił jej wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 2,100 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej.

W procesie dopiero na żądanie Sądu wskazywał, że miał na względzie to, iż M. C. miała 24-letni staż pracy w administracji skarbowej w komórce, której zakres rzeczowy obejmował sprawy karne skarbowe i ogólnie 28-letni staż pracy w tym zakresie (przed nawiązaniem stosunku pracy w Urzędzie Kontroli Skarbowej w O. M. C. pracowała 4 lata w Prokuraturze Rejonowej podczas odbywania aplikacji prokuratorskiej, którą ukończyła w wyniku zdania egzaminu na prokuratora). Nadto, była inspektorem kontroli skarbowej III stopnia. W okresie zatrudnienia w Urzędzie Kontroli Skarbowej w O. dała się poznać, jako pracownik o bardzo dużej wiedzy zawodowej Z kolei w przypadku p. A. S. składając propozycję nowych warunków zatrudnienia, Dyrektor I. (...) w O. wziął pod uwagę fakt, iż posiadała 15-letni staż pracy w administracji skarbowej w komórce, której zakres rzeczowy obejmował sprawy karne skarbowe. Była inspektorem kontroli skarbowej IV stopnia. W okresie zatrudnienia w Urzędzie Kontroli Skarbowej w O. prowadziła sprawy o wysokim stopniu skomplikowania, cechowała ją wysoka jakość prowadzonych postępowań oraz bardzo wysoki stopień dyspozycyjności. Od 31 marca 2016 r. pełniła funkcję Dyrektora Urzędzie Kontroli Skarbowej w O.. Jako Dyrektor Urzędzie Kontroli Skarbowej w O. uczestniczyła w sposób kompetentny i z zaangażowaniem w procesie łączenia jednostek organizacyjnych w postaci: Izby Skarbowej w O., Izby Celnej w O. oraz Urzędu Kontroli Skarbowej w O.. W corocznych ocenach pracy była bardzo wysoko oceniana. Otrzymała liczne wyróżnienia związane z osiąganiem bardzo dobrych wyników w pracy zawodowej. Natomiast w odniesieniu do D. E. (2) składając propozycję nowych warunków zatrudnienia, Dyrektor I. (...) w O. uwzględnił fakt, iż posiadała ona 20-letni staż służby w Służbie Celnej, w Wydziale Operacyjnym następnie przekształconym w Wydział Zwalczenia Przestępczości, a w dalszej kolejności w Referacie Spraw Karnych Skarbowych. W Izbie Celnej w O. prowadziła i nadzorowała

szczególnie skomplikowane sprawy karne skarbowe. Nadto specjalizowała się w prowadzeniu spraw karnych z zakresu Prawa własności przemysłowej i Prawa autorskiego oraz praw pokrewnych. Z uwagi na ogromne doświadczenie zawodowe opracowywała w ramach Służby Celnej, procedury w zakresie postępowań karnych skarbowych i wszelkich spraw dotyczących towarów nielegalnie wprowadzanych na obszar Wspólnoty Europejskiej. Otrzymywała regularnie wysokie oceny pracy oraz była z tego tytułu cyklicznie nagradzana. (dowód: dokumenty poświadczające wykształcenie, w tym studia podyplomowe i moment zatrudnienia w organach celno-skarbowych w O. M. C., A. S., D. E. (2) oraz B. L. – k. 89-102, zestawienia zawarte w pismach –k. 78-79, 87-88)

B. L. wykonywała taką samą pracę jak M. C., A. S. i D. E. (2). W dniu 31 maja 2017r. B. L. złożyła do Dyrektora I. (...) w O. pismo z wnioskiem o dodatkową weryfikację propozycji określającej warunki zatrudnienia w Izbie (...) w O. dnia 29 maja 2017 r. , znak: (...) - (...)1.120.104.2017. B. L. w uzupełnieniu wniosku kierowanego do Dyrektora I. (...) w O. o ponowne rozpoznanie propozycji pracy sporządzonym w dniu 1 czerwca 2017r. podniosła, że nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11⁽²⁾k.p.).(zob. k. 15-16)Powołane wyżej argumenty nie zostały uwzględnione przez Dyrektora I. (...) w O., o czym poinformował B. L. pismem z dnia 7 czerwca 2017r., znak: (...) - (...)l(...). W piśmie tym stwierdzono m.in., że zbyt niski mnożnik wynika z tego, że dotychczasowy mnożnik był ustalony na stanowisku kierownika, które jest wyższym od obecnie zajmowanego - starszego eksperta skarbowego. Stanowisko Dyrektora (zob. k. 17-18). B. L. nie zgodziła się z tymi argumentami w piśmie z dnia 9.06.2017r. do Dyrektora I. (...) w O. (zob. k. 19-20) ponownie przedstawiła swoje stanowisko, do którego pozwany nie ustosunkował się.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenia powódki zasługują w całości na uwzględnienie.

Sąd dał wiarę powódce, gdyż wypowiadała się jasno i pewnie. Powódka przesłuchiwana była konsekwentna i wiarygodna a jej wypowiedzi były zgodne z pozostałym materiałem dowodowym i uzupełniały się wzajemnie. Okoliczności podane przez nią nie były w znacznej mierze kwestionowane przez pozwanego.

Sąd dał w wiarę przedłożonym dokumentom, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości.

Wskazać należy, iż z dniem 1 marca 2017r. weszła w życie ustawa z dnia 2 grudnia 2016r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. 2016 poz. 1947), która połączyła trzy niezależne dotąd instytucje, tj. Izbę Skarbową, Urząd Kontroli Skarbowej oraz Izbę Celną w Izbę Administracji Skarbowej w O.. Do dnia 1 marca br. były to całkowicie odrębne jednostki, w których wynagrodzenia pracowników kształtowały się na bardzo zróżnicowanym poziomie.

Na podstawie art. 170 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. przepisy wprowadzające Krajową Administrację Skarbową (Dz. U. 2016 poz. 1948 z późniejszymi zmianami) Dyrektor I. (...) w O. przedstawił B. L. w dniu 30 maja 2017r. propozycje zatrudnienia. Ww. ustawa nie zawiera przepisów określających, że każdy pracownik ma zachować dotychczasowe stanowisko oraz wynagrodzenie na tym samym poziomie. Dyrektor I. (...) w propozycji zaproponował powódce stanowisko starszego eksperta skarbowego w Referacie Spraw Karnych Skarbowych z wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym według mnożnika 2,100 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej.

Przypomnieć należy, że ustawodawca w ramach przysługującej mu swobody legislacyjnej może dokonywać przekształceń ustrojowych, w tym również takich, które dotyczą reformowania administracji publicznej i w konsekwencji stanowią również ingerencję w sferę ukształtowanych wcześniej stosunków pracowniczych. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 18 lutego 2003r., sygn. K 24/02 (OTK ZU nr 2/A/2003, poz. 11), podkreślił prawo demokratycznie legitymowanego ustawodawcy „do przeprowadzania reform ustrojowych w konstytucyjnie określonych granicach. Uznanie takich zmian za nie konstytucyjne oznaczałoby, że władza publiczna nie może przeprowadzać zmian ustrojowych połączonych z likwidacją i tworzeniem nowych stanowisk pracowniczych”

Jednak praca świadczona w ramach szeroko rozumianego stosunku pracowniczego, w tym obejmującego urzędników, którzy tak jak powódka należeli do korpusu służby cywilnej, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 24 Konstytucji, pozostaje

pod ochroną państwa. Oznacza to także, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako „słabszej” strony stosunku pracy, co znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego

Regulacje o treści wymienionej wyżej dają pracodawcy nieskrępowaną i niczym nieograniczoną władzę dyskrecyjną „w zakresie możliwości doprowadzenia do ustania stosunku pracy na skutek jego wygaśnięcia”. Trybunał Konstytucyjny wskazywał, że w świetle utrwalonej linii orzeczniczej zasada równości „(...) polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowani równo. A więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących” (orzeczenie TK z 9 marca 1988 r., sygn. U 7/87 w OTK w 1988 r., cz I, poz. 1; wyrok TK z 6 marca 2001 r., sygn. K 30/00 OTK ZU nr 2/2001, poz. 34). Podstawą rozstrzygania o zasadzie równości musi więc być zawsze ustalenie cechy relewantnej, która pozwoli ustalić istnienie podobieństwa sytuacji. Wystąpienie takiego podobieństwa stanowi przesłankę zastosowania zasady równości. Natomiast potraktowanie odmiennie przez prawo sytuacji podobnych wskazuje na możliwość naruszenia zasady równości. W niniejszej sprawie powódka i osoby do których się odwoływała, twierdząc, że doszło do dyskryminacji z uwagi na wiek i nabycie ale dopiero po wejściu w życie z dniem 1.10.2017r. ustaw uprawniających ją do nabycia prawa do emerytury, miały zbliżoną sytuację.

Przypomnieć należy, że B. L. przed zmianami zajmowała stanowiska kierownicze i po zmianach miała zajmować stanowisko kierownika Referatu Spraw Karnych Skarbowych. Stanowisko zaproponowane powódce było usytuowane w hierarchii niżej. Zaproponowane stanowisko starszego eksperta skarbowego zaliczane jest do stanowisk samodzielnych zgodnie z rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. 2016 poz. 125). Wynagrodzenie starszego eksperta skarbowego zgodnie z załącznikiem nr 2 tabela II tabela mnożników kwoty bazowej służących do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej w krajowej informacji skarbowej izbach administracji skarbowej, urzędach skarbowych oraz urzędach celno-skarbowych do ww. rozporządzenia określone jest mnożnikiem kwoty bazowej w przedziale: 1,0 - 4,2. Wynagrodzenie B. L. mieściło się w tym przedziale, ale nie było ukształtowane w taki sposób jak dotychczasowe wynagrodzenie, ani jak wynagrodzenie pozostałych pracowników komórki, w której miała być zatrudniona.

Przypomnieć należy, że ustawa z dnia 2 grudnia 2016r., weszła w życie z dniem 1 marca 2017r., zatem okres pomiędzy jej uchwaleniem a wejściem w życie był wystarczająco długi, aby powódka mogła się przygotować do zmieniającej się sytuacji pracowniczej i życiowej. Okres ten był dłuższy niż odpowiadający długości okresu wypowiedzenia przewidzianemu w Kodeksie pracy zachowany (okres 3 miesięcy). Jednak przez większość tego okresu powódka była informowana, że po zmianach będzie zajmowała stanowisko kierownicze. Decyzja o zaproponowaniu innego, nie kierowniczego stanowiska została podjęta dopiero po uzyskaniu przez nią wieku, który z październikiem 2017r. uprawniał ją do przejścia na emeryturę. Jednocześnie na podstawie art. 70 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. przepisy wprowadzające Krajową Administrację Skarbową (Dz. U. 2016 poz. 1948 z późniejszymi zmianami) Dyrektor I. (...) w O. przedstawił B. L. w dniu 30 maja 2017r. propozycje zatrudnienia. Powódka tę propozycję przyjęła, mimo, że była ona dla niej niekorzystna. Powódka mogła odmówić przyjęcia i doszłoby wtedy do wygaśnięcia stosunku łączącego strony.

Wprowadzone zostało jednak zróżnicowanie, stanowiące odstępstwo od zasady równości i nie tyle w zakresie ustawy, co w sferze faktycznego zaproponowania stanowiska i wynagrodzenia powódce. Trybunał Konstytucyjny uznał, że jest dopuszczalne ze względu na charakter i cel ustaw reformujących administrację publiczną, w których zawarte są zaskarżone przepisy różnicowanie pracowników i zaproponowanie jednym i nie zaproponowanie innym kontynuacji zatrudnienia, jeżeli celem ustaw, stanowionych przez demokratycznie legitymowanego ustawodawcę, w ramach przysługującej mu swobody legislacyjnej, jest dostosowanie struktur administracji publicznej do zadań i celów polityki państwa. W takich wypadkach, brak jest podstaw do stwierdzenia naruszenia Konstytucji we wprowadzonych przepisach poprzez zróżnicowane potraktowanie jednych pracowników – w związku z tym, że jednym nowym pracodawcą proponuje nowe warunki pracy lub płacy, a innym nie – nie narusza przepisów konstytucji w

zakresie zasady równości i równego traktowania, określonej w art. 32 ust. 1 Konstytucji. (Trybunał Konstytucyjny skonstatował to m.in. w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 lipca 2011r., sygn. akt K 26/09) Także w przypadku złożenia propozycji nowych warunków pracy lub płacy, działania pracodawcy wiązać się mogły z dyskryminacją pracownika, np.: przez nieuzasadnione zróżnicowane propozycje wynagrodzenia. Postępowanie pracodawcy w takich przypadkach należy oceniać jako przejaw sprzecznej z art. 8 Kp i art. 11³ kp dyskryminacji. Podobnie złożenie propozycji, która jest dyskryminująca i ma prowadzić do sytuacji w której pracownik nie zgodzi się na zaproponowane warunki, gdyż może się wiązać z aktem wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa jako z przejawem woli pracodawcy w postaci zaproponowania pracownikowi dalszego zatrudnienia na warunkach, których on nie zaaprobuje. Oczywistym jest, że pracodawca nie jest uprawniony do ukształtowania na nowo wynagrodzenia, za każdym razem jednak dopuszczalna jest materialnoprawna kontrola sądowa zakwestionowanych mechanizmów wygaśnięcia stosunku pracy w dwóch płaszczyznach: – zgodności z zasadami współżycia społecznego oraz – naruszania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, co zostało uznane przez Trybunał Konstytucyjny za wystarczającą efektywności sądowej ochrony praw osób zwalnianych z likwidowanych urzędów, a z czym nie zgodził się jeden z jego członków, składając zdanie odrębne. Zarzut złamania zasad współżycia społecznego są przez sądy w niniejszej sprawie okazał się skuteczny, gdyż pozwany zaproponował powódce wynagrodzenie znacznie niższe niż pozostałym współpracownikom, zobowiązując ją do złożenia wniosku o rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na przyszłe uzyskanie uprawnień emerytalnych, tylko i wyłącznie dlatego, że powódka w marcu 2017r. skończyła 60lat. Zatem jego działanie jest drastycznym nadużyciem jego praw podmiotowych. Powódka przedstawiała ww. okoliczności uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a mimo przerzucenia ciężaru dowodu zastosowania obiektywnych przesłanek na pracodawcę, pozwany nie wykazał dlaczego powódka otrzymała wynagrodzenie wyliczone wg mnożnika 2.100, zamiast 2.600, skoro widełki wynagrodzenia dla pracownika takiego jak powódka obowiązywały od 2.600.

Państwo jako „globalny pracodawca”, znajduje się w sytuacji korzystniejszej niż pracodawcy prywatni. Posiada bowiem zdolność regulacyjną polegającą na możliwości przyjmowania określonych aktów prawnych (w tym aktów rangi ustawy) normujących w sposób bezwzględnie obowiązujący sytuację prawną pracowników. Ta szczególna pozycja państwa nie może w demokratycznym państwie prawnym być wykorzystywana do zwolnienia się wobec pracowników z obowiązków, które, zgodnie z powszechnie obowiązującym porządkiem prawnym, muszą realizować pracodawcy prywatni. Zastosowanie instytucji wygaszania stosunków pracy wyłącznie z przyczyny wynikającej z reorganizacji urzędów administracji rządowej – umożliwia pozwanemu jako urzędowi państwowemu na swobodne zwalnianie pracowników, bez konieczności respektowania klauzuli generalnej zasadności wypowiedzenia stosunku pracy, a więc może dochodzić do naruszeń standardów ochrony pracy wynikających z art. 24 Konstytucji. Bezsporne było, co wynika z ustawy że zadania w zakresie organizacji urzędu celno-skarbowego wykonuje dyrektor izby skarbowej. Dyrektor reprezentujący pozwanego zatem powinien wszystkie działania podejmować rozważanie, nie arbitralnie, z poszanowaniem przepisów konstytucyjnych oraz wydanych na ich podstawie przepisów kodeksu pracy, aby nie doszło do naruszenia zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, przy zapewnionym odpowiednim dostosowawczym i zapewnionym respektowaniu praw słusznie nabytych.

Na podstawie art. 170 ust. 1 pkt. 2, 4 i 5 cyt. ustawy z dnia 16 listopada 2016r. przepisy wprowadzające Krajową Administrację Skarbową pracownik, któremu przedstawiono propozycję zatrudnienia albo pełnienia służby, składa w terminie 14 dni od dnia jej otrzymania oświadczenie o przyjęciu albo odmowie przyjęcia propozycji. Niezłożenie oświadczenia w tym terminie jest równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracownikom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3. Przepisów ust. 1 i 4 nie stosuje się do urzędników służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1345, 1605 i 1807). Artykuł 165 ust. 1 otrzymał nową treść: 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. Na podstawie art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej KAS, dyrektor izby administracji skarbowej składając, bądź nie składając odpowiednio pracownikom pisemną propozycję określającą

nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, uwzględniał kryteria ustawowe, o których jest mowa ww. przepisie, tj. posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Zgodnie z paragrafem 1 ust. 3 Porozumienia w przypadku pracownika lub funkcjonariusza, którego wysokość wynagrodzenia lub uposażenia jest w sposób nieuzasadniony znacznie wyższa od wynagrodzeń lub uposażeń pracowników albo funkcjonariuszy zatrudnionych lub pełniących służbę na takich samych stanowiskach, warunki wynagrodzenia, przedstawione mu nie później niż do dnia 31 maja 2017 roku, mogą przewidywać wysokość wynagrodzenia lub uposażenia na poziomie niższym niż dotychczasowe.

Przypomnieć jednak należy, że stosunek pracy urzędnika Krajowej (...) –członka korpusu służby cywilnej, jest także pracowniczym stosunkiem zobowiązaniowym.

W myśl art. 9 ust. 1 cyt. ustawy z dnia 21 listopada 2008r o służbie cywilnej (tj. Dz.U. z 2017r., poz. 1889), w sprawach dotyczących stosunku pracy, nieuregulowanych w ustawie stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Powódka jako urzędnik służby cywilnej, który z uwagi na działania pracodawcy doznała szkody, może jej dochodzić na zasadach ogólnych opisanych w Kodeksie pracy. Podstawę prawną roszczeń odszkodowawczych może stanowić m.in. art. 18^{3d} kp.

Zgodnie z Kodeksem pracy ustanawiającym klauzule generalne stosowane także do pracowników – członków korpusu służby cywilnej, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia i świadczeń wyliczanych na jego podstawie. W myśl art. 11¹ kp pracownicy mają równe prawa z tytułu wypełniania takich samych obowiązków. W myśl zaś art. 18^{3c} § 1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prace jednakowe, to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości (zob. cyt. Kodeks pracy -komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004; wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 180/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41). Zatem stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania "jednakowej pracy", ale oczywiście nie jest ono wyłączne. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Innymi słowy, oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia. B. L. miała wykonywać podobne czynności jak pozostali pracownicy w komórce, do której została skierowana.

Przedłożone przez pozwaną zakresy czynności D. E. (2), A. S. i M. C. oraz B. L. potwierdzają, że miała ona wysokie kwalifikacje i w związku z tym zastępowała kierownika Referatu A. B. podczas jej nieobecności w pracy. Natomiast w pozostałym zakresie czynności, tj. zakres obowiązków, zakres uprawnień i zakres odpowiedzialności jest taki sam dla wszystkich w/w osób.

W świetle art. 18^{3c} § 1 k.p. powódka powinna otrzymać wynagrodzenie podobne do D. E. (2), A. S. i M. C., jednak nie otrzymywała jednak takiego samego wynagrodzenia. Przyczyna dyskryminacji jest fakt, że w październiku 2017 roku nabywała prawa emerytalne. Zatem powódka będąca w porównywalnej sytuacji jak wymienione, została potraktowana

mniej korzystnie niż wymienieni pracownicy. Dodatkowo zgodnie z dyspozycją jej pracodawcy, wniosła o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę w 2017r.

Należy przychylić się do stanowiska powódki, że sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia na dotychczasowym lub zbliżonym stanowisku pracy z podobnym jak dotychczas wynagrodzeniem. Sąd może tego dokonać w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 113k.p. oraz art. 183ai 183bk.p.) albo naruszenia prawa (art. 67 k.p.), obejścia prawa lub naruszenia zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Powódka na zasadzie art. 18^{3d} k.p. domagała się odszkodowania w wysokości 1.243,47zł za każdy przepracowany miesiąc, począwszy od 1 czerwca 2017r., a jej szkoda miała postać utraconych korzyści za każdy przepracowany miesiąc i na zasadzie art. 18 § 3 k.p.. ukształtowania wynagrodzenia w sposób niedyskryminujący, ustalenie wynagrodzenia miesięcznego według mnożnika 2,653 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej. Powódka podejmowała próby innego pozasądowego, sposobu rozwiązania sporu, co wynika z dołączonych dokumentów. W tym drugim zakresie powódka cofnęła powództwo. Sąd zaś uznał, że cofnięcie pozwu nie jest sprzeczne z prawem ani zasadami współzycia społecznego, czy jej słusznym interesem.

W świetle art. 18^{3c} § 1 k.p. powódce pracodawca powinien zaproponować podobne wynagrodzenie, jak pozostałym pracownikom wykonującym podobną pracę, jednak nie ona otrzymywała takiego wynagrodzenia. Przyczyną dyskryminacji był fakt, że w październiku 2017 roku nabywała prawa emerytalne. Powódka mimo, że nie miała zamiaru skorzystania z uprawnień emerytalnych, zgodnie z dyspozycją jej pracodawcy wniosła o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę w 2017r.

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. Taka sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie, zatem do oceny zachowania (zaniechania) pozwanego pracodawcy, Sąd skorzystał również z konstrukcji nadużycia prawa (art. 8 k.p.).

Zaproponowane powódce stanowisko starszego eksperta skarbowego w miejsce kierownika Referatu Spraw Karnych Skarbowych nie miało związku z reorganizacją i restrukturyzacją (...), lecz zostało przez pozwanego wykorzystane arbitralnie w celu „pozbycia się” powódki, która mogła nabyć prawa emerytalne na podstawie ustaw, mających wejść w życie w niedalekiej przyszłości. Takie działanie jest niemożliwe do zaakceptowania przez Sąd i narusza powszechnie podzielane poczucie sprawiedliwości i przyzwoitości.

Z uwagi na podobieństwo do instytucji zwolnień grupowych, powódce przysługiwałaby odprawa, gdyby doszło do wygaśnięcia stosunku pracy. Powódka wyraziła zgodę na zaproponowane warunki, zatem nie otrzymała odprawy z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy. Było bezsporne między stronami, że powódka była uprawniona do otrzymania odprawy emerytalnej.

Z materiału dowodowego wynika jednak, że pozwany wypłacił ją wyliczając od niższego wynagrodzenia niż otrzymywałyby pozostałe osoby zatrudnione w tej samej, co powódka komórce, gdyby przechodziły na emeryturę. Zaproponowanie zatem obniżenia wynagrodzenia powódce było sprzeczne z cyt. wyżej zapisem, gdyż 3 pracowników w Referacie Spraw Karnych Skarbowych otrzymało propozycje na poziomie porównywalnym do dotychczasowego wynagrodzenia a powódka bez obiektywnie uzasadnionych celów pracodawcy, tylko z uwagi na osiągnięty wiek, otrzymała propozycję wynagrodzenia obniżonego w stosunku do dotychczasowego. Jednocześnie w piśmie z dnia 24 marca 2017 roku, S. Krajowej (...), M. B. podkreślał, że proces przedstawiania propozycji zatrudnienia będzie uczciwy i transparentny.

Stosowanie art. 18 § 3 k.p. uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej, skoro jak wskazano wyżej równe traktowanie pracowników w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) jest obowiązkiem pozwanego jako pracodawcy wynikającym ze łączącego strony stosunku prawnego. Jego naruszenie może powodować

odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy. Oceniając naruszenie zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, możliwe jest porównanie sytuacji konkretnego pracownika z sytuacją innego pracownika zatrudnionego u tego samego pracodawcy. Taka sytuacja nastąpiła, trzech pracowników zatrudnionych w Referacie Spraw Karnych Skarbowych otrzymało propozycję wynagrodzenia miesięcznego według mnożnika nie niższego niż 2,6 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego, argumenty powołane przez pozwanego w tym objęte twierdzeniem zawartym w/w piśmie Dyrektora I. (...) w O. dnia 7 czerwca 2017r., znak: (...) - (...)l. (...) nie są trafne. Pracownicy, z którymi porównuje się powódka, M. C., A. S. czy D. E. (2), to byli pracownicy zarówno Urzędu Kontroli Skarbowej w O. jak i Izby Celnej w O.. W byłym Urzędzie Kontroli Skarbowej w O. i w byłej Izbie Celnej w O. siatka płacowa kształtowała się na dużo wyższym poziomie niż w byłej Izbie Skarbowej w O.. B. L. ma być może mniejsze doświadczenie w zakresie prowadzenia spraw karnych skarbowych porównując swoją pracę do pracy M. C., A. S. czy D. E. (3), jednak nie jest to podstawa, żeby otrzymywać mnożnik niższy niż przewidziany dla pracowników ww. służby cywilnej.

Zapewne, aby wyrównać płace w całej jednostce konieczne byłoby obniżyć wynagrodzenia pracownikom, którzy otrzymywali je na znacznie wyższym poziomie oczywiście nie ma podstaw, aby tylko ci pracownicy mieli ponosić negatywne konsekwencje wprowadzenia ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej. Jednocześnie sytuację tę nie można oceniać na niekorzyść powódki. Nie jest to obiektywna przesłanka uzasadniająca przedstawioną powódce propozycję pracy za wynagrodzeniem znacznie niższym niż dotychczasowe, podczas gdy to ona, a nie pozostałe pracownicy była uprawniona i zobowiązana do zastępowania kierownika Referatu Spraw Karnych Skarbowych w Izbie (...) w O..

W Referacie na stanowisku starszego eksperta skarbowego, została zatrudniona m.in. A. S., która do 1 czerwca 2017r., podobnie jak powódka zajmowała stanowisko kierownicze. Jednak Dyrektor I. (...) w O. proponując wynagrodzenie A. S. przyjął, że mnożnik 2,6 jest adekwatny do obecnie zajmowanego stanowiska - starszego eksperta skarbowego w Referacie Spraw Karnych Skarbowych, stanowiska które zaproponowano także powódce. Wobec powódki w porównaniu do tego pracownika została naruszona zasada równego traktowania.

Do dnia 27 grudnia 2017r., tj. do dnia rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę, B. L. była członkiem korpusu służby cywilnej, czyli osobą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę zgodnie z zasadami określonymi w ustawie z dnia 21 listopada 2008r o służbie cywilnej (tj.Dz.U. z 2017r., poz. 1889).

Zgodnie z art. 94 ust. 1 cyt. ustawy o służbie cywilnej, powódce jako członkowi korpusu służby cywilnej, której stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli członek korpusu służby cywilnej przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej. Staż pracy powódki wynosił 36 lat(co było bezsporne), zatem przysługiwała jej jednorazowa odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Pozwanemu nie udało się skutecznie zaprzeczyć istnieniu dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. przy ustalaniu wynagrodzenia i przy ustalaniu wysokości odprawy emerytalnej, nie doszło zatem do uwolnienia się od konieczności analizowania sprawy z punktu widzenia szczególnych przejawów dyskryminacji, np. dyskryminacji w zakresie wynagradzania (art. 18^{3c} k.p.). W niniejszej sprawie Sąd uznał, że doszło do dyskryminacji w wynagradzaniu, gdyż wynagrodzenie i odprawa emerytalna powódki dostrzegalnie odbiegało od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości, o kwotę 1.243,49zł miesięcznie.

Propozycja Dyrektora I. (...) w O. określająca nowe warunki zatrudnienia nie uwzględniała posiadanych przez B. L. kwalifikacji, przebiegu dotychczasowej pracy, a wynagrodzenie zostało nie prawidłowo ustalone i ma charakter dyskryminujący ze względu na wiek. Powódka została zrównana z pracownikiem o najmniejszym doświadczeniu zawodowym w zakresie postępowań karnych skarbowych i najniższym stażu. Otrzymała wynagrodzenie takie jak M. D. wg wskaźnika 2,1 (zob. zestawień wynagrodzeń pracowników i sprawozdania kierowanego do Ministerstwa Finansów - karta 57 akt sądowych). Z danych przedstawionych przez pozwanego wynika, że M. D. ma najkrótszy staż pracy w

komórce karnej skarbowej, a przed podjęciem pracy w komórce, w której były prowadzone sprawy karne skarbowe, M. D. pracowała w komórce logistycznej i zajmowała się zamówieniami publicznymi .

Różnica wysokości to 1.243,49zł za każdy przepracowany miesiąc, począwszy od dnia 1 czerwca 2017r. Wynagrodzenie B. L. do dnia 1 czerwca 2017r. wynosiło 5.965,56 zł (wynagrodzenie zasadnicze + dodatek za wysługę lat), wg mnożnika 2,653 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej. Od dnia 1 czerwca 2017r. wynosiło 4.722,07 zł (wynagrodzenie zasadnicze + dodatek za wysługę lat), wg mnożnika 2,100 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej. Wobec powyższego w sytuacji, gdyby na dzień odejścia na emeryturę przez B. L. tj. na dzień 27 grudnia 2017r. otrzymywała wynagrodzenie, które otrzymywała do dnia 1 czerwca 2017r. w wysokości 5 965,56 zł, jej odprawa emerytalna wyniosłaby 35.793,36 zł (6 x 5.965,56 zł). Jednak od dnia 1 czerwca 2017r. jej wynagrodzenie wynosiło 4.722,07 zł, czyli odprawa emerytalna wyniosła 28.332,42 zł (6 x 4.722,07 zł). Gdyby w dniu odejścia na emeryturę otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 5.965,56 zł, wg niej nie zostałaby naruszona przez pozwanego zasada równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Różnica w kwocie odprawy emerytalnej wynosi 7.460,94 zł (35.793,36 zł - 28.332,42 zł), o tę kwotę powódka rozszerzyła powództwo.

Zgromadzony materiał w aktach sprawy uzasadnia przyznanie odszkodowania za naruszenie przez pozwanego, Izbę (...) w O. zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, dlatego wnioszek o rozszerzenie powództwa o odszkodowanie o kwotę 7.460,94 zł zasługuje na uwzględnienie.

Wobec powyższego na podstawie przepisów powołanych, Sąd uwzględnił powództwo, jak w pkt I sentencji wyroku.

Na podstawie art. 355 § 1 kpc i art. 203 § 1 i 4 kpc oraz art. 469kpc Sąd umorzył postępowanie w pozostałej części, uznając, że cofnięcie pozwu nie było sprzeczne z prawem ani zasadami współżycia społecznego i nie naruszało słusznego interesu pracownika jak w pkt II sentencji wyroku.

Z uwagi na zasadę odpowiedzialności za wynik postępowania, Sąd zgodnie z art. 100 kpc, rozstrzygnął o kosztach procesowych jak w pkt III sentencji wyroku. Pozwany przegrał co do roszczeń finansowych, ale powódka nie wskazała wysokości kosztów procesu, zaś w części dotyczącej ukształtowania stosunku prawnego cofnęła powództwo.

Na podstawie art. 108 kpc, art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005r., o kosztach sądowych w sprawach cywilnych(tj.Dz. U. z 2010, nr 90, poz. 594 z późn. zm.)

W uzasadnieniu Sąd użył też orzeczeń:

Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2011r., sygn. akt K 26/09, oraz zacytowane w nim tezy niektórych orzeczeń, w tym np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 października 2005r., sygn. SK 48/03, OTK ZU nr 9/A/2005, poz. 101(zob. wyrok TK z 28 maja 2002r., sygn. P 10/01 OTK ZU nr 3/A/2002, poz. 35; por. także wyroki TK z: 18 lipca 2008r., sygn. P 27/07 OTK ZU nr 6/A/2008, poz. 107; 19 lutego 2001r., sygn. SK 14/00 OTK ZU nr 2/2001, poz. 31, z 3 września 1996 r., sygn. akt K 10/96 OTK ZU nr 4/1996, poz. 33; wyrok TK z 6 września 2001r., sygn. P 3/01 OTK ZU nr 6/2001, poz. 163, 19listopada 1996 r., sygn. K 7/95, OTK ZU nr 6/1996, poz.49;

Sądu Najwyższego z: 9 czerwca 2006 r., sygn. akt III PK 30/06, Lex nr 271245 i 3 września 2010 r., sygn. akt I PK 72/10, Lex nr 653657, z 18 września 2008 r., II PK 27/08. OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41 oraz z 7 marca 2012 r. II PK 161/2011. OSNP 2013 nr 3-4 poz. 33, z dnia 9 czerwca 2016 r. III PK 116/15, z 24września 2009 r., sygn. akt II PK 58/09, Lex nr 794857, z 4 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 525/00, Lex nr 52258, z dnia 18 września 2014 r. III PK 136/13, z dnia 7 kwietnia 2011 r. IPK 232/10.

SSR Barbara Kokoryn