

## UZASADNIENIE

**W. H.** wystąpił z powództwem skierowanym przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w G. o ustalenie istnienia stosunku pracy od dnia 01.09.2017r. i przywrócenie do pracy w charakterze pracownika (...)Skarbowego w G. oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania (w treści pisma z dnia 27.04.2021r.), **W. H.** domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty w wysokości 17.188,32 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od tej kwoty liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu pisma z dnia 24.03.2021r. (vide: k. 197r.).

Uzasadniając powyższe żądanie wskazał w szczególności, iż pozostawał w zatrudnieniu w organach Kontroli Skarbowej na stanowisku Inspektora Kontroli Skarbowej nieprzerwanie od dnia 31.12.1998r. do 31.08.2017r. Zaznaczył, że wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło dnia 31.08.2017r., zaś faktyczne zawiadomienie w postaci świadectwa pracy otrzymał w dniu 04.09.2017r.

W dalszej części uzasadnienia pozwu **W. H.** wskazał, że wielokrotnie składał wnioski o kontynuację zatrudnienia oraz o podanie przyczyn, dla których nie przedstawiono mu propozycji dalszej pracy. Argumentował nadto, że Dyrektor I. Administracji Skarbowej obowiązany był do przedstawienia w terminie do dnia 31.05.2017r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, jednakże propozycji takiej nie otrzymał, co stanowiło - w ocenie **W. H.** - rażące naruszenie przepisów. Wywodził, że miał uprawnienie, aby przypuszczać, iż stosunek pracy będzie kontynuowany.

Argumentując wskazał również, że z korespondencji, jaką prowadził z Dyrektorem I. Administracji Skarbowej nie wynika, ażeby rozpatrywano decyzję o kontynuacji zatrudnienia w płaszczyźnie takich elementów jak: posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy lub służby; dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Zarzucił pracodawcy w szczególności: uporczywe uchylanie się przez organ administracji skarbowej od udzielenia jakiegokolwiek odpowiedzi w terminie; brak merytorycznego uzasadnienia decyzji o braku przedstawienia propozycji dalszej pracy; brak zachowania terminu określonego w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16.11.2016r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Podkreślał przy tym aspekt wieloletniej nienagannej pracy, popartej nagrodami i wyróżnieniami.

Zdaniem **W. H.**, pracodawca nadużył swojego prawa poprzez nie przedstawienie propozycji dalszej pracy na podstawie art. 165 ust. 7 ww. Ustawy. Zauważył, że był docenianym pracownikiem, o czym świadczą oceny okresowe, które były sporządzane cyklicznie. Nadto, zaznaczył, iż podnosił swe kwalifikacje poprzez udział w szkoleniach, kończąc dodatkowe studia w (...) w S., a następnie studia magisterskie. Podał, że co do sposobu wykonywania przez niego obowiązków nie było żadnych zarzutów, zaś ocena jego pracy przewyższała oczekiwania pracodawcy.

**Pozwana – Izba Administracji Skarbowej w G.**, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Argumentując wskazała, że w związku z wprowadzoną reformą w administracji skarbowej, **W. H.** nie otrzymał propozycji zatrudnienia, a jego stosunek pracy wygasł z dniem 31.08.2017r.

Nadto podała, iż wejście w życie ustawy o KAS oraz ustawy z dnia 16.11.2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej oraz związana z tym reorganizacja spowodowała konieczność ukształtowania nowej struktury organizacyjnej, jaką jest Krajowa Administracja Skarbowa, w skład której wchodzi jednostki organizacyjne takie jak izby skarbowe, urzędy skarbowe, urzędy kontroli skarbowej oraz izby celne i urzędy celne wraz z podległymi oddziałami celnymi.

Wskazała, że wprowadzona reforma KAS spowodowała konieczność dostosowania zatrudnienia w nowej organizacji do istniejących realnie potrzeb i możliwości. Podała, iż reorganizacja oraz związana z tym redukcja etatów przez Ministerstwo Finansów, a także środków na wypłaty wynagrodzeń stanowiła obiektywną przyczynę niezłożenia W. H. propozycji dalszego zatrudnienia, a w związku z tym działaniom pracodawcy – w takim stanie faktycznym i prawnym nie można przypisać znamion szykanowania W. H..

Zaznaczyła, że przy centralizacji obejmującej trzy odrębne urzędy pewne obszary działania tych organów się pokrywały, zaś ich połączenie w jeden organ wymagało od Dyrektora (...) także racjonalizacji zatrudnienia poprzez jego ograniczenie, aby nie dopuścić do dublowania wykonywanych zadań, czy przerostu zatrudnienia.

Wskazała przy tym, że Dyrektor (...) w G. stojąc w obliczu konieczności zmniejszenia zatrudnienia był zmuszony dokonać wyboru osób, którym złoży propozycję nowych warunków zatrudnienia oraz osób, które takiej propozycji nie otrzymają.

Podkreśliła również, że przy wygaszeniu stosunku pracy zachowany został okres wypowiedzenia wynoszący w przypadku W. H. 3 miesiące, co powodowało, że miał on świadomość, iż jego stosunek pracy ulegnie definitywnemu zakończeniu z dniem 31.08.2017r. i miał odpowiedni czas, aby się do tej sytuacji przygotować.

W dalszej części uzasadnienia odpowiedzi na pozew podkreślono aspekt wypłaconej W. H. odprawy pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, co z pewnością dało mu gwarancję utrzymania na niezmiennym poziomie przez kolejne 6 miesięcy od dnia wygaszenia stosunku pracy.

Zaznaczyła, że ustawodawca nie nałożył na pracodawcę obowiązku do wskazania powodów nieprzedłożenia ww. propozycji dalszego zatrudnienia, bowiem ustawowe rozwiązanie przewidywało jedynie złożenie pisemnej propozycji nowych warunków zatrudnienia oraz skutek nieprzedłożenia takich warunków.

Wskazała, że dobór pracowników nie miał w żadnym wypadku charakteru selekcji negatywnej, zaś podstawowym priorytetem administracji skarbowej jest zapewnienie przyjaznej i nowoczesnej obsługi interesantów przy jednoczesnym dążeniu do zmniejszenia luki podatkowej i zwalczania oszustw podatkowych – niezbędnym zatem było zapewnienie odpowiedniej obsady kadrowej na poszczególnych stanowiskach pracy.

Co więcej, zaznaczała, iż wręczane propozycje zatrudnienia lub pełnienia służby poszczególnym osobom przygotowywane były z uwzględnieniem: potrzeb kadrowych w jednostkach organizacyjnych (...) w G.; limitu przyznanych etatów; funduszu płac pozostające w dyspozycji (...) na 2017r.; wytycznych Szefa KAS co do minimalnej liczby funkcjonariuszy stanowiących obsadę (...) Skarbowej; ewolucji struktury i zadań jednostek KAS; przebiegu dotychczasowego zatrudnienia; kwalifikacji zawodowych; miejsca zamieszkania oraz przesłanek wskazanych w art. 144 ust. 1 ustawy wprowadzającej przepisy ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej.

W dalszej części podała, że formowanie nowej struktury KAS na terenie województwa powodowało niejednokrotnie przesuwanie etatów pomiędzy jednostkami KAS, uniemożliwiając przedstawienie propozycji zatrudnienia wszystkim dotychczasowym pracownikom. Zwróciła uwagę, że działania pracodawcy wynikały także z konieczności dostosowania poziomu zatrudnienia do posiadanych środków finansowych oraz etatów, a także ewolucji zadań i sposobu funkcjonowania jednostek KAS. Zaznaczyła, że wprowadzenie nowych rozwiązań, np. informatycznych przesunęło wiele zadań w sferę nie wymagającą tak intensywnego udziału pracowników. Podała, że obniżono ilość etatów dla (...) w G. oraz wysokość funduszu płac – zmniejszenie liczby etatów dotyczyło wszystkich trzech grup zawodowych, tj. funkcjonariuszy celno-skarbowych; pracowników służby cywilnej oraz pozostałych.

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

W okresie od 07.02.1992r. do 30.12.1998r. W. H. zatrudniony był w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku: inspektor kontroli skarbowej III stopnia. Stosunek pracy ustał w wyniku przeniesienia służbowego na mocy art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 16.09.1982r. o pracownikach urzędów państwowych

(Dz.U. Nr 31, poz. 214 z późn.zm.). Na wniosek z dnia 10.12.1998r. został przeniesiony z dniem 31.12.1998r. do pracy do Urzędu Kontroli Skarbowej w G. – Ośrodek (...) w S. z zachowaniem dotychczasowego stanowiska służbowego oraz wynagrodzenia.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – świadectwo pracy z dnia 31.12.1998r. – k. 98; pismo z dnia 29.12.1998r. – k. 96.

Dyrektor (...) w S. pismem z dnia 29.12.1998r., skierowanym do Ministerstwa Finansów Departamentu Kontroli Skarbowej w W. wskazał, że typuje inspektora kontroli skarbowej w osobie W. H. (oraz trzy inne osoby) do grupy pracowników wyspecjalizowanych w kontroli problematyki stosowania przez polskie podmioty gospodarcze cen transferowych w transakcjach z kontrahentami zagranicznymi, w celu przerzucania dochodów za granicę.

Dyrektor (...) w S. wskazał również, że ww. pracownik należy do trzonu kadry fachowej (...), jest to osoba o długoletnim stażu pracy, w tym w służbach kontrolnych; posiada odpowiednie kwalifikacje i wysoka wiedzę fachową, która stale doskonali w formie samokształcenia, udziału w szkoleniach wewnętrznych (...) i organizowanych przez Ministerstwo Finansów. Podał, że ww. pracownikom zlecane są trudne i złożone zadania kontrolne, z których wywiązują się starannie i z pełną odpowiedzialnością za rzetelność, terminowość i jakość tych zadań, a przy tym osiągają wysokie oceny w bieżącej pracy, jak też w przeglądzie kadrowym.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – pismo Dyrektora (...) w S. z dnia 29.12.1998r. – k. 97-97v.

Aktem powołania z dnia 31.12.1998r. W. H. został powołany na inspektora kontroli skarbowej trzeciego stopnia w Urzędzie Kontroli Skarbowej w G. z dniem 31.12.1998r.

Pismem z dnia 23.02.2017r. Dyrektor Urzędu Kontroli Skarbowej w G. poinformował W. H., że z dniem 01.03.2017r. świadczył będzie pracę w Izbie Administracji Skarbowej w G., realizując zadania w (...) Urzędzie C.-Skarbowym w G., zaś miejscem wykonywania obowiązków służbowych będzie S., ul. (...).

**Dowód:** akta osobowe pracownika – akt powołania z dnia 31.12.1998r. – k. 99; pismo z dnia 23.02.2017r. – k. 222, nadto: pismo z dnia 23.02.2017r. – k. 6 akt sprawy; nadto: świadectwo pracy z dnia 31.08.2017r. – k. 35-36 akt sprawy.

Jako inspektor kontroli skarbowej ds. prowadzenia postępowań kontrolnych oraz kontroli podatkowych W. H. poddawany był ocenie okresowej członka korpusu służby cywilnej.

Naczelnik Wydziału oceniał pracę W. H. w dniu 03.03.2017r., jako pracę powyżej oczekiwań pracodawcy. Wskazano w szczególności na takie priorytety jak: wykorzystywanie wiedzy W. H. i doskonalenie zawodowe; rzetelność; organizację pracy i orientację na osiąganie celów; współpracę; podejmowanie decyzji i odpowiedzialność; myślenie analityczne; radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych.

Wskazano, że W. H. jest pracownikiem rzetelnym, sumiennym i bardzo skrupulatnym, na bieżąco śledzi zmiany w przepisach podatkowych oraz interpretacje i wyroki w zakresie prawa podatkowego.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – ocena okresowa członka korpusu służby cywilnej – k. 223 i n.; nadto – arkusz oceny okresowej – k. 7-11 akt sprawy.

Wcześniejsze oceny okresowe W. H. zakończono również wnioskiem o wysokich kompetencjach pracownika wskazując, że kryteria oceny W. H. spełnia na poziomie powyżej oczekiwań. Oceny zawsze były pozytywne.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – ocena okresowa – k. 206-206v.

W. H. na bieżąco podnosił swe kwalifikacje zawodowe i umiejętności, w szczególności uczestnicząc w specjalistycznych kursach i szkoleniach (np. Korupcja w administracji publicznej; w zakresie sposobów zabezpieczeń materiałów dowodowych na nośnikach informatycznych; Różnice między ujęciem księgowym i podatkowym; Bezpieczeństwo teleinformatyczne – szkolenie dedykowane dla pracowników resortu finansów; Z. służby cywilnej i zasady etyki

korpusu służby cywilnej; Przeciwdziałanie praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu. Współpraca z Generalnym Inspektorem Informacji Finansowej; Nowelizacja prawa zamówień publicznych).

**Dowód:** akta osobowe pracownika – certyfikat – k. 191; certyfikat uczestnictwa – k. 192; certyfikat – k. 197; zaświadczenie – k. 202; zaświadczenie – k. 175; zaświadczenie – k. 164; zaświadczenie – k. (...).

W. H. uzupełniał swe wykształcenie dbając o rozwój osobisty kompetencji zawodowych. W dniu 03.11.1999r. uzyskał tytuł licencjata w zakresie administracji skarbowej na kierunku administracja – Wyższej Szkoły Administracji Publicznej w S.. W latach 2001-2002 odbył studia wyższe magisterskie na kierunku Z. i (...) w (...) i w dniu 26.06.2004r. uzyskał tytuł magistra.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – Dyplom nr 543 – k. 9; Dyplom z dnia 26.06.2004r. – k. 11.

W dniu 11.05.2016r. przełożony W. H. złożył do Dyrektora (...) w G. wniosek o podwyżkę wynagrodzenia W. H. motywując, że posiada on bardzo dobrą znajomość przepisów materialnego i proceduralnego prawa podatkowego, co przekłada się na wysoki poziom merytoryczny realizowanych przez niego zadań; wyróżnia się wzorcową postawą zawodową, wykazuje duże zaangażowanie i inicjatywę w osiąganiu wymiernych efektów kontroli, natomiast jego dotychczasowa praca na stanowisku inspektora zaowocowała wysokimi ustaleniami głównie w zakresie podatku od towarów i usług; chętnie podejmuje się on uczestnictwa w szczególnie trudnych postępowaniach kontrolnych, a przy tym posiada zdolności analityczne; zachowuje należyłą godność i właściwą postawę urzędnika państwowego.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – wniosek o podwyżkę wynagrodzenia – k. 211.

Na okres od dnia 01.01.2016r. do 31.12.2016r. Dyrektor (...) w G. przyznał M. H. dodatek skarbowy.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – pismo z dnia 26.01.2016r. – k. 208r.

Z dniem 27.02.2017r. nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia o 28,75 etatu, zaś z dniem 01.03.2017r. o kolejne 2 etaty w Izbie Administracji Skarbowej w G..

Z dniem 01.03.2017r. nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia o 4,95 etatu w Izbie Administracji Skarbowej w G..

**Dowód:** wydruk z zapisów Departamentu Finansów i Księgowości w Ministerstwie Finansów – k. 168-169 akt sprawy.

Pismem z dnia 26.05.2017r, kierowanym do Zespołu do monitorowania realizacji Porozumienia z dnia 01.03.2017r., złożonym za pośrednictwem Dyrektora (...) w G., W. H. wniósł o ponowne rozpoznanie kwestii przedłożenia mu propozycji pracy (w związku z brakiem do dnia 26.05.2017r. złożenia mu przez pracodawcę propozycji pracy w Krajowej Administracji Skarbowej).

**Dowód:** wniosek z dnia 26.05.2017r. – k. 13-14 akt sprawy.

Pismem z dnia 07.06.2017r. Dyrektor I. Administracji Skarbowej w G. poinformował W. H., że w związku z koniecznością dostosowania jego miejsca pracy do struktury organizacyjnej w Izbie Administracji Skarbowej w G., wyznaczono mu do dnia 31.08.2017r. miejsce wykonywania obowiązków służbowych w Siódmym D. Kontroli C.-Skarbowej i Postępowania (...) w S. w Pionie Kontroli C.-Skarbowej (...)Skarbowego w G..

Nadto, wskazano, że zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16.11.2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, wobec braku przedstawienia W. H. propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, stosunek pracy wygasa z dniem 31.08.2017r.

Ww. pismo doręczono W. H. w dniu 28.06.2017r., w formie elektronicznej – w dniu 13.06.2017r.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – pismo z dnia 07.06.2017r. – k. 227; a nadto: k. 15 i k. 16 akt sprawy.

W treści pisma z dnia 20.06.2017r. oraz pisma z dnia 21.08.2017r. Dyrektor I. Administracji Skarbowej w G. poinformował Zespół do monitorowania realizacji Porozumienia z dnia 01.03.2017r., iż Dyrektor będąc zobowiązanym do prowadzenia polityki kadrowej realizowanej w ramach planu finansowego jednostki stwierdza, że brak jest możliwości uwzględnienia oczekiwań pracownika W. H..

Wskazano, że zaakcentowania wymaga, iż uzasadnieniem braku przedstawienia dla ww. pracownika propozycji pracy i płacy były zarówno potrzeby pracodawcy, jak również przebieg kariery zawodowej.

**Dowód:** pismo z dnia 20.06.2017r. – k. 23 akt sprawy.

W treści pisma z dnia 14.07.2017r. skierowanego do Dyrektora I. Administracji Skarbowej w G., W. H., wniósł o podanie przyczyn nie złożenia mu w terminie do dnia 31.05.2017r. – propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, o której mowa w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16.11.2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

Wniósł również o wskazanie, jakie działania oraz czynności podjął Dyrektor jako pracodawca i jakie zgromadził dokumenty, z których wynikałoby uzasadnienie decyzji o nie złożeniu propozycji nowych warunków zatrudnienia.

**Dowód:** wniosek z dnia 14.07.2017r. – k. 25-26 akt sprawy; wniosek ponowny z dnia 21.08.2017r. – k. 33-34 akt sprawy.

Pismem z dnia 19.07.2017r. Zastępca Dyrektora I. Administracji Skarbowej w G. poinformował W. H., że Dyrektor będąc zobowiązanym do prowadzenia polityki kadrowej realizowanej w ramach planu finansowego jednostki, nie może spełnić oczekiwań W. H. i przedstawić propozycji służby lub propozycji pracy.

Wskazano w szczególności, że propozycję pełnienia służby mundurowej w KAS mogły otrzymać tylko te osoby, które będą realizować zadania przewidziane dla (...)Skarbowej, bowiem ustawa z dnia 16.11.2016r. o Krajowej Administracji Skarbowej wprost wskazuje katalog zadań, które mogą wykonywać wyłącznie funkcjonariusze.

Podano nadto, że w procesie kształtowania polityki kadrowej zostały uwzględnione potrzeby jednostek organizacyjnych KAS, jak i przesłanki wynikające z art. 165 ust. 7 ww. ustawy, tj. m.in.: posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy lub służby.

**Dowód:** pismo z dnia 19.07.2017r. – k. 27-28 akt sprawy.

Status tajnego współpracownika Służb Bezpieczeństwa wykluczał prawną możliwość złożenia propozycji zatrudnienia.

**Dowód:** treść zeznań świadka T. S. – k. 256.

W. H. w dniu 08.03.2017r. złożył oświadczenie (znajdujące się w aktach osobowych), że nie pełnił służby zawodowej, nie pracował w organach bezpieczeństwa państwa wymienionych w art. 2 ustawy z dnia 18.10.2006r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz.U. z 2016r., poz. 1721, z późn.zm.), nie był współpracownikiem tych organów.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – oświadczenie z dnia 08.03.2017r. – k. 224.

Pismem z dnia 25.07.2017r., skierowanym do Dyrektora I. Administracji Skarbowej w G., W. H. wniósł o rozważenie zatrudnienia go ponownie z dniem 01.09.2017r. w Izbie Administracji Skarbowej w G. w (...) Urzędzie C.-Skarbowym w G. lub innej jednostce organizacyjnej, uwzględniając dotychczasowe miejsce zamieszkania, mając na uwadze przebieg pracy zawodowej i zdobyte doświadczenie zawodowe oraz posiadane wykształcenie.

Nadmienił, że złożył wymagane oświadczenia, iż nie pełnił służby zawodowej, ani nie pracował w organach bezpieczeństwa państwa, nie był też ich współpracownikiem. Podał, że nie nabył również uprawnienia do świadczenia emerytalnego i takowego nie pobiera.

**Dowód:** pismo z dnia 25.07.2017r. – k. 39-40 akt sprawy.

W treści pisma z dnia 11.08.2017r. Naczelnik Wydziału (z upoważnienia Dyrektora I. Administracji Skarbowej w G.) poinformował W. H., iż Dyrektor (...) w G. nie może spełnić oczekiwań w zakresie ponownego zatrudnienia, bowiem jest zobowiązany do prowadzenia polityki kadrowej realizowanej w ramach planu finansowego jednostki.

**Dowód:** pismo z dnia 11.08.2017r. – k. 41 akt sprawy.

Pismem z dnia 23.08.2017r. W. H. został poinformowany przez pracodawcę Izbę Administracji Skarbowej w G., że w związku z wygaśnięciem stosunku pracy z upływem dnia 31.08.2017r. przyznana została mu odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – pismo z dnia 23.08.2017r.

Na mocy wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 15.01.2019r. zasądzono od pozwanej I. Administracji Skarbowej w G. na rzecz W. H. kwotę 17.188,32 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 01.09.2017r. do dnia zapłaty. Nadto, punktowi pierwszemu wyroku nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

**Dowód:** wydruk wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 15.01.2019r. – k. 174 akt sprawy.

W dniu 01.03.2017r. Szef Krajowej Administracji Skarbowej zawarł z (...) z siedzibą w G. porozumienie, w związku z reformą administracji skarbowej nadzorowanej przez Szefa Krajowej Administracji Skarbowej, wprowadzoną ustawami z dnia 16.11.2016r. o Krajowej Administracji Skarbowej oraz ustawą Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, w trosce o należyte zabezpieczenie praw i interesów pracowników i funkcjonariuszy konsolidowanej administracji podatkowej, kontroli skarbowej i Służby Celnej oraz w celu zapewnienia racjonalnego, funkcjonalnego i możliwie bezkonfliktowego wprowadzenia w życie reformy uwzględniając konieczność zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa.

**Dowód:** Porozumienie z dnia 01.03.2017r. – k. 185-187v. akt sprawy.

Podejmując decyzję o zaproponowaniu pracownikowi lub funkcjonariuszowi zatrudnienia lub dalszego pełnienia służby oraz określając warunki, jakie zostaną zaproponowane pracownikowi lub funkcjonariuszowi uwzględnia się w szczególności zakres powierzonych zadań, przebieg dotychczasowego zatrudnienia lub pełnienia służby, kwalifikacje zawodowe pracownika lub funkcjonariusza, doświadczenie zawodowe pracownika lub funkcjonariusza i miejsce dotychczasowego zamieszkania, z zastrzeżeniem uprawnienia wynikającego z art. 169 ust. 3 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. W miarę możliwości kierownik jednostki organizacyjnej KAS uwzględni także osobiste preferencje pracownika lub funkcjonariusza.

**Dowód:** § 2 ust. 2 Porozumienia z dnia 01.03.2017r. – k. 186 akt sprawy.

Do bezpośredniej przełożonej W. H. (w osobie A. B.), pracodawca nie zwrócił się o opinię w kontekście rozważania przedstawienia propozycji dalszej pracy.

**Dowód:** treść zeznań świadka A. B. – k. 234 akt sprawy, zapis nagrania: 00:23:35-00:25:39.

Pismem z dnia 20.12.2016r. Dyrektor Urzędu Kontroli Skarbowej w G. przyznał W. H. nagrodę pieniężną za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – pismo z dnia 20.12.2016r., k. 219.

Pismem z dnia 13.02.2017r. Wicedyrektor Urzędu Kontroli Skarbowej w G. przyznał W. H. nagrodę pieniężną za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

**Dowód:** akta osobowe pracownika – pismo z dnia 13.02.2017r. – k. 221.

W marcu 2017r. Dyrektor (...) w G. otrzymał informację o konieczności dokonania co najmniej 5% redukcji stanu etatów i środków przeznaczonych na wynagrodzenia, co zobowiązywało Dyrektorów do nie złożenia propozycji dalszej pracy wobec 5% pracowników lub funkcjonariuszy. Mając świadomość konieczności ww. redukcji, Dyrektor (...) w G. wydał wszystkim podległym Naczelnikom Urzędów polecenie do ewentualnego wskazania pracowników lub funkcjonariuszy, wobec których wystąpiły zjawiska niepożądane, a jednocześnie których przydatność do pracy lub służby nie jest niezbędna do zachowania ciągłości funkcjonowania zakładu pracy.

**Dowód:** treść zeznań świadka T. S. – k. 253.

Dyrektor (...) w G. nie miał wpływu na ograniczenie etatów.

**Dowód:** treść zeznań świadka T. S. – k. 261.

W. H. każdorazowo otrzymywał uznaniowe premie za okresy kwartalne. Przyznawano mu również nagrody za pracę. Okresowo pełnił funkcję zastępcy naczelnika wydziału z uwagi na posiadane kwalifikacje oraz umiejętności.

O przyznaniu premii w znacznej mierze decydował wskaźnik ilości zakończonych kontroli oraz wysokość ujawnionych nieprawidłowości w kwotach podatków.

**Dowód:** treść zeznań W. H. – k. 234v., zapis nagrania – 00:36:41-00:42:45.

W. H. wielokrotnie kierował zapytania listowne oraz mailowe do przełożonych z prośbą o wskazanie przyczyn, dla których nie przedłożono mu propozycji dalszej pracy.

**Dowód:** treść zeznań W. H. – k. 234-234v., zapis nagrania: 00:28:27-00:41:22.

W związku z zaplanowanym wygaszeniem tego urzędu, Naczelnik raportował do Dyrektora o występujących niepokojących sytuacjach i zdarzeniach niepożądanych z udziałem czynnika ludzkiego (pracowników urzędu). Zgłoszenie takich nieprawidłowości mogło wpłynąć na decyzję pracodawcy o ewentualnym złożeniu propozycji dalszej pracy lub też nie złożeniu. Żadna z tych sytuacji nie dotyczyła w jakikolwiek sposób osoby W. H. i wykonywanej przez niego pracy.

**Dowód:** treść zeznań świadka K. S. – k. 235; k. 235v.; zapis nagrania – 00:44:29-00:53:59 oraz 00:56:54-00:58:41.

Do przełożonego (Naczelnika Urzędu) nie docierały żadne negatywne sygnały na temat pracy wykonywanej przez W. H.. Był on w gronie dobrych pracowników.

Naczelnik Urzędu był zaskoczony faktem braku propozycji dalszego zatrudnienia W. H.. Nie znał żadnych argumentów i powodów takiego działania pracodawcy.

**Dowód:** treść zeznań świadka K. S. – k. 235-235v.; zapis nagrania – 00:44:29-00:53:59 oraz 01:02:19-01:04:47.

K. S., który przed reorganizacją pełnił funkcję Naczelnika Urzędu nie miał wówczas wiedzy, jakie były kryteria pozostawienia konkretnego pracownika (funkcjonariusza) w pracy i przedłożenia propozycji dalszej pracy. Wiedział, że był w tym celu powołany zespół, który miał opiniować. Nie znał zasad pracy tego zespołu.

**Dowód:** treść zeznań świadka K. S. – k. 235; zapis nagrania – 00:54:12-00:56:54.

W. H. przez współpracowników był postrzegany jako pracownik rzetelny i odpowiedzialny. Był bardzo wnikliwy w czasie prowadzonych kontroli. Tak też był oceniany przez przełożonego.

W. H. był w ocenie przełożonego cennym pracownikiem, z ogromnym doświadczeniem. Dla jego współpracowników oraz bezpośrednich przełożonych zaskoczeniem był fakt, że nie przedstawiono mu propozycji dalszej pracy.

Przyczyn niezłożenia propozycji pracy nie wskazano W. H., ani też innym pracownikom.

**Dowód:** treść zeznań świadka A. B. – k. 233v., zapis nagrania – 00:15:50-00:28:27; treść zeznań świadka E. G. – k. 284v., zapis nagrania: 00:04:54-00:09:46.

W. H. w ocenie przełożonego był inspektorem kontroli skarbowej z bogatym doświadczeniem zawodowym. Jego praca była postrzegana bardzo pozytywnie. Przełożeni nie posiadali wiedzy o jakichkolwiek uwagach do wykonywanych przez niego czynności służbowych.

**Dowód:** treść zeznań świadka E. G., k. 284v., zapis nagrania: 00:04:54-00:07:30.

W odpowiedzi na wniosek W. H., w treści pisma z dnia 19.07.2017r. Zastępca Dyrektora I. Administracji Skarbowej w G. poinformował W. H., że obowiązek zapewnienia właściwej obsady kadrowej nałożony na Dyrektora I. Administracji Skarbowej ustawą z dnia 16.11.2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o KAS, dotyczyły zarówno odpowiedniej liczby pracowników i funkcjonariuszy, jak i doboru pracowników i funkcjonariuszy do realizacji zadań, zgodnie z kwalifikacjami i przebiegiem dotychczasowej pracy lub służby.

**Dowód:** pismo z dnia 19.07.2017r. – k. 27-28 akt sprawy.

Wynagrodzenie W. H. zatrudnionego w Izbie Administracji Skarbowej w G. na stanowisku Inspektor Kontroli Skarbowej III stopnia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło: 5.729,44 zł brutto.

**Bezsporne, a nadto dowód:** zaświadczenie z dnia 17.06.2021r. – k. 219 akt sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo W. H. było zasadne, a tym samym zasługiwało na uwzględnienie.

Powód w niniejszym postępowaniu (po ostatecznym sprecyzowaniu) domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy, kwoty w wysokości 17.188,32 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od tej kwoty liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu pisma z dnia 24.03.2021r. (vide: k. 197r.). Zdaniem W. H., pracodawca nadużył swojego prawa poprzez nie przedstawienie powodowi propozycji dalszej pracy na podstawie art. 165 ust. 7 ww. Ustawy. Zauważył, że był docenianym pracownikiem, o czym świadczą oceny okresowe, które były sporządzane cyklicznie.

Z powyższymi twierdzeniami nie zgodziła się jednak pozwana wskazując, że wprowadzona reforma KAS spowodowała konieczność dostosowania zatrudnienia w nowej organizacji do istniejących realnie potrzeb i możliwości. Podała, iż reorganizacja oraz związana z tym redukcja etatów przez Ministerstwo Finansów, a także środków na wypłaty wynagrodzeń stanowiła obiektywną przyczynę niezłożenia W. H. propozycji dalszego zatrudnienia, a w związku z tym działaniami pracodawcy – w takim stanie faktycznym i prawnym - nie można przypisać znamion szykanowania W. H.. Pozwany pracodawca wskazywał przy tym, że Dyrektor (...) w G. stojąc w obliczu konieczności zmniejszenia zatrudnienia był zmuszony dokonać wyboru osób, którym złoży propozycję nowych warunków zatrudnienia oraz osób, które takiej propozycji nie otrzymają.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawała okoliczność, że W. H. ostatnio pracował u pozwanego na stanowisku inspektora kontroli skarbowej III stopnia. Okolicznością bezsporną pozostawał nadto fakt, iż powód nie otrzymał od



Dyrektora I. Administracji Skarbowej w G. w terminie do dnia 31 maja 2017 r. pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia.

***Już na wstępie wspomnieć wypada, że Sąd orzekający w niniejszej sprawie, w pełni podziela stanowisko judykatury, w szczególności stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym, w treści uzasadnienia wyroku, który zapadł w dniu 24.09.2009r., w sprawie sygn. akt II PK 58/09, iż rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz.U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.) oraz 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 (opubl. OSNP 2011/9-10/124).***

Co więcej, dopuszczalność badania przyczyn nieprzedstawienia nowych warunków pracy i płacy została przyjęta w wyroku z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00. Sąd pracy musi mieć możliwość zbadania, na przykład, czy niezaproponowanie niektórym z pracowników warunków zatrudnienia na przyszłość nie ma charakteru dyskryminacyjnego (art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> i 18<sup>3b</sup> k.p.), ponieważ jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu - także dyskryminujący pracownika wybór go do niezaproponowania mu warunków zatrudnienia na dalszy okres - jest niedopuszczalna – vide: Wyrok SN z 24.09.2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 124.

Wspomnieć trzeba, że stosownie do treści przepisu art. 67 k.p., w odniesieniu do roszczeń pracownika związanych z wygaśnięciem umowy o pracę stosuje się odpowiednio art. 56-61 k.p. Termin ich dochodzenia wynosi 14 dni od dnia wygaśnięcia umowy (art. 264 § 2 k.p.).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w przywołanym powyżej wyroku z dnia 4 lipca 2001r., iż 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.

Odnosząc się do stanu faktycznego niniejszej sprawy wspomnieć należy, iż wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło z mocy prawa, jednakże do pracodawcy należała decyzja o kontynuowaniu stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi wcześniej w likwidowanym urzędzie. Pracodawca miał zatem możliwość niedopuszczenia do wygaśnięcia stosunku pracy powoda.

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) – vide: Wyrok SN z 24.09.2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 124.

Analizując okoliczności objęte sporem w sprawie podkreślić należało, że przepis art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16.11.2016r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. 2016. 1948) wprowadzał uprawnienie Dyrektorów jednostek KAS do składania odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do 31.05.2017r. pisemnych propozycji określających nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, ***przy uwzględnieniu posiadanych kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowego miejsca zamieszkania.***

W myśl art. 170 ust. 1 i 3 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, brak pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, bądź odmowa ich przyjęcia prowadzą do wygaśnięcia stosunku służbowego funkcjonariusza, które traktowane jest jak zwolnienie ze służby.

Mając na względzie argumentację wywiedzioną przez obie strony postępowania wspomnieć trzeba nadto, że w dniu 01.03.2017r. Szef Krajowej Administracji Skarbowej zawarł z (...) z siedzibą w G. porozumienie, w związku z reformą administracji skarbowej nadzorowanej przez Szefa Krajowej Administracji Skarbowej, wprowadzoną ustawami z dnia 16.11.2016r. o Krajowej Administracji Skarbowej oraz ustawą Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, w trosce o należyte zabezpieczenie praw i interesów pracowników i funkcjonariuszy konsolidowanej administracji podatkowej, kontroli skarbowej i Służby Celnej oraz w celu zapewnienia racjonalnego, funkcjonalnego i możliwie bezkonfliktowego wprowadzenia w życie reformy uwzględniając konieczność zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa (vide: Porozumienie z dnia 01.03.2017r. – k. 185-187v.).

Zgodnie z treścią § 2 ust. 2 Porozumienia z dnia 01.03.2017r., podejmując decyzję o zaproponowaniu pracownikowi lub funkcjonariuszowi zatrudnienia lub dalszego pełnienia służby oraz określając warunki, jakie zostaną zaproponowane pracownikowi lub funkcjonariuszowi uwzględnia się w szczególności zakres powierzonych zadań, przebieg dotychczasowego zatrudnienia lub pełnienia służby, kwalifikacje zawodowe pracownika lub funkcjonariusza, doświadczenie zawodowe pracownika lub funkcjonariusza i miejsce dotychczasowego zamieszkania, z zastrzeżeniem uprawnienia wynikającego z art. 169 ust. 3 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. W miarę możliwości kierownik jednostki organizacyjnej KAS uwzględni także osobiste preferencje pracownika lub funkcjonariusza (k. 186).

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż w trakcie niniejszego postępowania pozwany pracodawca słuszność swego stanowiska argumentował okolicznością, że dobór pracowników nie miał w żadnym wypadku charakteru selekcji negatywnej, zaś **podstawowym priorytetem administracji skarbowej** jest zapewnienie przyjaznej i nowoczesnej obsługi interesantów przy jednoczesnym dążeniu do zmniejszenia luki podatkowej i zwalczania oszustw podatkowych – niezbędnym zatem było zapewnienie odpowiedniej obsady kadrowej na poszczególnych stanowiskach pracy. Co więcej, zaznaczała, iż wręczane propozycje zatrudnienia lub pełnienia służby poszczególnym osobom przygotowywane były z uwzględnieniem: potrzeb kadrowych w jednostkach organizacyjnych (...) w G.; limitu przyznanego etatów; funduszu płac pozostające w dyspozycji (...) na 2017r.; wytycznych Szefa KAS co do minimalnej liczby funkcjonariuszy stanowiących obsadę (...) Skarbowej; ewolucji struktury i zadań jednostek KAS; przebiegu dotychczasowego zatrudnienia; kwalifikacji zawodowych; miejsca zamieszkania oraz przesłanek wskazanych w art. 144 ust. 1 ustawy wprowadzającej przepisy ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie wnikliwe postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował w służbach kontroli przez wiele lat, a przy tym przez przełożonych oraz współpracowników oceniany był bardzo pozytywnie. Analiza dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych wskazują, że powód jako inspektor kontroli skarbowej poddawany był ocenie okresowej członka korpusu służby cywilnej. Co więcej, Naczelnik Wydziału oceniał pracę W. H. jeszcze w dniu 03.03.2017r., jako pracę powyżej oczekiwań pracodawcy. W wyniku ostatniej oceny okresowej przełożony powoda wskazał, że jest on pracownikiem rzetelnym, sumiennym i bardzo skrupulatnym, na bieżąco śledzi zmiany w przepisach podatkowych oraz interpretacje i wyroku w zakresie prawa podatkowego (vide: arkusz oceny okresowej – k. 7-11 akt sprawy).

Zaznaczyć również trzeba, że powód każdorazowo otrzymywał uznaniowe premie za okresy kwartalne (gdzie o przyznaniu premii w znacznej mierze decydował wskaźnik ilości zakończonych kontroli oraz wysokość ujawnionych nieprawidłowości w kwotach podatków). Przyznawano mu również nagrody za osiągnięcia w pracy.

Z treści zeznań świadka w osobie T. S. wynika jednoznacznie, że o tym, że konkretna osoba nie otrzymała propozycji dalszego zatrudnienia (lub pełnienia służby) decydowały w pierwszej kolejności kryteria ustawowe, a następnie w ramach analizy przebiegu dotychczasowej pracy lub służby brano pod uwagę przydatność do pracy lub służby w ramach tworzonej nowej struktury organizacyjnej (...) w G., z uwzględnieniem zachowania ciągłości realizacji zadań

aparatu skarbowego. Brano przy tym pod uwagę ewentualne zgłoszone zjawiska niepożądane występujące po stronie pracownika lub funkcjonariusza (które mieli wskazywać kierownicy jednostek) – vide: treść zeznań świadka T. S. – k. 261-262.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że w związku z zaplanowanym wygaszeniem przedmiotowego urzędu, Naczelnik Urzędu raportował do Dyrektora o występujących niepokojących sytuacjach i zdarzeniach niepożądanych z udziałem czynnika ludzkiego (pracowników urzędu). Zgłoszenie takich nieprawidłowości mogło bowiem wpłynąć na decyzję pracodawcy o ewentualnym złożeniu propozycji dalszej pracy lub też nie złożeniu. Z relacji świadka K. S. wynika, iż żadna z tych sytuacji nie dotyczyła w jakikolwiek sposób osoby W. H. i wykonywanej przez niego pracy (vide: k. 235; k. 235v.). Świadek ten potwierdził, że nie docierały do niego (jako Naczelnika) żadne negatywne sygnały na temat pracy wykonywanej przez powoda oraz że był on w gronie dobrych pracowników. Z treści zeznań tego świadka wynika także, iż Naczelnik Urzędu był zaskoczony faktem braku propozycji dalszego zatrudnienia W. H.. Nie znał żadnych argumentów i powodów takiego działania pracodawcy (vide: treść zeznań świadka K. S. – k. 235-235v.). Również inny, poprzedni przełożony powoda zeznając w sprawie zauważył, że W. H. był inspektorem kontroli skarbowej z bogatym doświadczeniem zawodowym. Jego praca była postrzegana bardzo pozytywnie. Przełożeni nie posiadali wiedzy o jakichkolwiek uwagach do wykonywanych przez niego czynności służbowych. W tym miejscu odwołać się należy do dowodu z zeznań świadka E. G., k. 284v.

Odnosząc się nadal do bogatego doświadczenia zawodowego oraz zaangażowania powoda, jako pracownika w strukturach kontroli wspomnieć wypada, że z drobiazgowej analizy dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda wynika, że jeszcze przed przeniesieniem służbowym W. H., Dyrektor (...) w S. pismem z dnia 29.12.1998r., skierowanym do Ministerstwa Finansów Departamentu Kontroli Skarbowej w W. wskazał, że typuje inspektora kontroli skarbowej w osobie W. H. (oraz trzy inne osoby) do grupy pracowników wyspecjalizowanych w kontroli problematyki stosowania przez polskie podmioty gospodarcze cen transferowych w transakcjach z kontrahentami zagranicznymi, w celu przerzucania dochodów za granicę. Dyrektora (...) w S. wskazał również, że ww. pracownik należy do trzonu kadry fachowej (...), jest to osobą o długoletnim stażu pracy, w tym w służbach kontrolnych; posiada odpowiednie kwalifikacje i wysoką wiedzę fachową, która stale doskonali w formie samokształcenia, udziału w szkoleniach wewnętrznych (...) i organizowanych przez Ministerstwo Finansów. Podał, że ww. pracownikom zlecane są trudne i złożone zadania kontrolne, z których wywiązują się starannie i z pełną odpowiedzialnością za rzetelność, terminowość i jakość tych zadań, a przy tym osiągają wysokie oceny w bieżącej pracy, jak też w przeglądzie kadrowym (vide: akta osobowe pracownika – k. 97-97v.). Już tylko powyższe okoliczności wskazują jak kompetentnym i wysoce wyspecjalizowanym oraz rzetelnym, docenianym pracownikiem był powód (co prawda ta indywidualna opinia dotyczyła zatrudnienia w poprzedniej strukturze – przed przeniesieniem służbowym - to jednak dotyczy tej samej materii i tych samych obowiązków powoda).

Ze szczególną atencją Sąd analizował kolejną, ustaloną w sprawie okoliczność (wynikającą w szczególności z treści zeznań świadków), że powód był przez współpracowników postrzegany jako pracownik rzetelny i odpowiedzialny. Był bardzo wnikliwy w czasie prowadzonych kontroli. Tak też był oceniany przez przełożonego. Co więcej, postępowanie dowodowe wykazało, że w ocenie przełożonego, powód był cennym pracownikiem, z ogromnym doświadczeniem. Z relacji przesłuchanych w sprawie świadków wynika również, że dla współpracowników powoda oraz bezpośrednich przełożonych zaskoczeniem był fakt, iż nie przedstawiono mu propozycji dalszej pracy. Przyczyn niezłożenia propozycji pracy nie wskazano W. H., ani też innym pracownikom, którzy pozostali w podobnej sytuacji. Powyższe okoliczności odnajdują swe potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w treści zeznań świadka A. B. – k. 233v., treści zeznań świadka E. G. – k. 284v.

Już tylko biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, należało skonstatować, iż nie złożenie powodowi propozycji pracy (skutkujące wygaśnięciem stosunku pracy powoda z dniem 31.08.2017r.), naruszało zasady współzycia społecznego określone w przepisie art. 8 k.p.

Na marginesie jedynie wspomnieć wypada, że K. S., który przed reorganizacją pełnił funkcję Naczelnika Urzędu nie miał wówczas wiedzy, jakie były kryteria pozostawienia konkretnego pracownika (funkcjonariusza) w pracy i

przedłożenia propozycji dalszej pracy. Wiedział, że był w tym celu powołany zespół, który miał w tym zakresie opiniować. Nie znał zasad pracy tego zespołu. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w treści zeznań świadka K. S. (k. 235).

Zaznaczyć również należy, że postępowanie dowodowe wykazało, iż powód wielokrotnie kierował (w formie pisemnej tradycyjnej oraz elektronicznej – mailowo) liczne zapytania oraz prośby o wskazanie powodów, dla których pracodawca nie zdecydował się złożyć mu propozycji dalszej pracy w strukturach. Tytułem przykładu wspomnieć można, iż w treści pisma z dnia 14.07.2017r. skierowanego do Dyrektora I. Administracji Skarbowej w G., powód wniósł o podanie przyczyn nie złożenia mu w terminie do dnia 31.05.2017r. – propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, o której mowa w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16.11.2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. Wniósł również o wskazanie, jakie działania oraz czynności podjął Dyrektor jako pracodawca i jakie zgromadził dokumenty, z których wynikałoby uzasadnienie decyzji o nie złożeniu propozycji nowych warunków zatrudnienia (vide: wniosek z dnia 14.07.2017r. – k. 25-26 akt sprawy; wniosek ponowny z dnia 21.08.2017r. – k. 33-34 akt). Co istotne, pismem z dnia 19.07.2017r. Zastępca Dyrektora I. Administracji Skarbowej w G. poinformował powoda, że Dyrektor będąc zobowiązanym do prowadzenia polityki kadrowej realizowanej w ramach planu finansowego jednostki, nie może spełnić oczekiwań W. H. i przedstawić propozycji służby lub propozycji pracy. Wskazano w szczególności, że propozycję pełnienia służby mundurowej w KAS mogły otrzymać tylko te osoby, które będą realizować zadania przewidziane dla (...)Skarbowej, bowiem ustawa z dnia 16.11.2016r. o Krajowej Administracji Skarbowej wprost wskazuje katalog zadań, które mogą wykonywać wyłącznie funkcjonariusze. Podano nadto, że w procesie kształtowania polityki kadrowej zostały uwzględnione potrzeby jednostek organizacyjnych KAS, jak i przesłanki wynikające z art. 165 ust. 7 ww. ustawy, tj. m.in.: posiadane kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy lub służby (vide: pismo z dnia 19.07.2017r. – k. 27-28).

Biorąc pod wzgląd powyżej uczynione ustalenia, istotne znaczenie ma okoliczność wynikająca ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, iż powód niewątpliwie był pracownikiem rzetelnym i sumiennym, a przy tym wielokrotnie nagradzany za swą pracę. Posiadał przy tym bogate i wieloletnie doświadczenie zawodowe w służbach kontroli podatkowej, a nadto wykazywał dbałość o podnoszenie swych kwalifikacji oraz wykształcenia. Wspomnieć w tym miejscu potrzeba, że powyższych dowodzi już tylko obszerna dokumentacja znajdująca się w aktach osobowych pracownika (a zatem doskonale znana i dostępna dla pracodawcy). W szczególności sposób podkreślić należy, iż powód na bieżąco podnosił także swe kwalifikacje zawodowe i umiejętności, w szczególności uczestnicząc w specjalistycznych kursach i szkoleniach (np. Korupcja w administracji publicznej; w zakresie sposobów zabezpieczeń materiałów dowodowych na nośnikach informatycznych; Różnice między ujęciem księgowym i podatkowym; Bezpieczeństwo teleinformatyczne – szkolenie dedykowane dla pracowników resortu finansów; Z. służby cywilnej i zasady etyki korpusu służby cywilnej; Przeciwdziałanie praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu. Współpraca z Generalnym Inspektorem Informacji Finansowej; Nowelizacja prawa zamówień publicznych). Zmierzał bowiem do świadczenia pracy na jak najwyższym poziomie (vide: akta osobowe pracownika – certyfikat – k. 191; certyfikat uczestnictwa – k. 192; certyfikat – k. 197; zaświadczenie – k. 202; zaświadczenie – k. 175; zaświadczenie – k. 164; zaświadczenie – k. (...)). Nie bez znaczenia w tej mierze pozostaje również okoliczność, że powód uzupełniał i gruntował swe wykształcenie dbając o rozwój osobisty w płaszczyźnie kompetencji zawodowych. I tak, w dniu 03.11.1999r. uzyskał tytuł licencjata w zakresie administracji skarbowej na kierunku administracja – Wyższej Szkoły Administracji Publicznej w S.. W latach 2001-2002 odbył studia wyższe magisterskie na kierunku Z. i (...) Wydziale Z. i Ekonomiki Usług (...) i w dniu 26.06.2004r. uzyskał tytuł magistra. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych pracownika: Dyplom nr 543 – k. 9; Dyplom z dnia 26.06.2004r. – k. 11.

Uwadze Sądu nie mógł przy tym umknąć fakt, iż w dniu 11.05.2016r. przełożony powoda złożył do Dyrektora (...) w G. wniosek o podwyżkę wynagrodzenia W. H. motywując to okolicznością, że posiada on bardzo dobrą znajomość przepisów materialnego i proceduralnego prawa podatkowego, co przekłada się na wysoki poziom merytoryczny realizowanych przez niego zadań; wyróżnia się wzorcową postawą zawodową, wykazuje duże zaangażowanie i inicjatywę w osiąganiu wymiernych efektów kontroli, natomiast jego dotychczasowa praca na stanowisku inspektora zaowocowała wysokimi ustaleniami głównie w zakresie podatku od towarów i usług; nadto, chętnie podejmuje się

on uczestnictwa w szczególnie trudnych postępowaniach kontrolnych, a przy tym posiada zdolności analityczne; zachowuje należyłą godność i właściwą postawę urzędnika państwowego. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w treści wniosku o podwyżkę wynagrodzenia – k. 211 akt osobowych. Znamienne przy tym, że powyższy wniosek przelożonego powoda (wskazujący na tak wysokie kompetencje zawodowe oraz wzorową postawę pracowniczą W. H.), sformułowany został w dniu 11.05.2016r., a zatem w obiektywnie nieodległym czasie od podjętej przez pracodawcę decyzji o niezłożeniu powodowi propozycji dalszej pracy (czyli – jak można wywodzić - uznaniu pracodawcy o nieprzydatności powoda dla dalszego funkcjonowania jednostki np. z uwagi na doświadczenie zawodowe lub wykształcenie). W ocenie Sądu - już tylko powyższe działania pracodawcy wobec osoby powoda pokazują dalece posuniętą niekonsekwencję i obiektywnie rzecz ujmując - brak racjonalnych decyzji. Skoro powód był pracownikiem tak wysoce kompetentnym, profesjonalnym i znaczącym dla urzędu (a zatem pośrednio również dla funkcjonowania całej instytucji), dziwi postawa pracodawcy, który nie zdecydował się na zaproponowanie powodowi dalszej pracy w przedmiotowych strukturach. Przyczyn takich pozwany w sprawie nie zdołał wykazać poprzez zaofiarowany materiał dowodowy.

Jedynie na marginesie odnotować należy, iż w treści pisma z dnia 25.04.2017r. skierowanego do Rady Krajowej Sekcji (...) Skarbowych (...) w W. (k. 188-189 akt sprawy), Szef Krajowej Administracji Skarbowej w osobie M. B. wskazał jednoznacznie, iż niedopuszczalnym jest, aby przy określaniu propozycji pracy bądź służby poza dobrem Krajowej Administracji Skarbowej uwzględnione zostały inne kryteria pozaustawowe. Przypomnił przy tym, że ustawodawca jasno precyzuje, jakimi kryteriami mają kierować się dyrektorzy składając propozycję pracy lub służby, tj.: posiadane przez pracownika/funkcjonariusza kwalifikacje; przebieg dotychczasowej pracy lub służby; dotychczasowe miejsce zamieszkania. Zaznaczył, że propozycje pracy lub służby muszą opierać się na przepisach prawa oraz być transparentne i sprawiedliwe dla wszystkich pracowników i funkcjonariuszy Krajowej Administracji Skarbowej.

Podkreślenia wymaga fakt, iż w toku przedmiotowego postępowania nie wykazano jakichkolwiek okoliczności, które świadczyłyby o tym, że powód nie zasługiwał na dalsze zatrudnienie lub nie wypełniał przesłanek umożliwiających przedstawienie mu propozycji dalszej pracy (w tym nie wykazano, aby powód pełnił służbę lub pracował w organach bezpieczeństwa państwa – powód złożył również stosowne oświadczenie pracodawcy).

Strona pozwana nie zdołała wykazać, aby pracodawca zgłaszał zarzuty wobec pracy i postawy powoda jako pracownika. Materiał dowodowy wykazał i potwierdził natomiast sytuację z goła odwrotną. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód był on pracownikiem o wysokich kompetencjach, który poważnie traktował niezwykle odpowiedzialne oraz istotne stanowisko, jakie dotychczas zajmował. W swym działaniu był profesjonalny, rzetelny i skrupulatny. Przełożeni jego pracę oceniali bardzo wysoko. Nadto, miał ogromne doświadczenie zawodowe, długi staż pracy, a przy tym doskonalił swą wiedzę, rozwijał się zawodowo, dbał o podnoszenie kwalifikacji. Nadto, jeszcze w miesiącu lutym 2017r. powód otrzymał od pracodawcy nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy.

W ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, taka postawa pracownika jest godną uwagi oraz pochwały. Trudno zatem uznać, aby cechy, jakimi wyróżniał się powód jako pracownik oraz sposób, w jaki postrzegany był przez przełożonych, mógł w jakikolwiek sposób motywować i uzasadniać decyzję pracodawcy o niezłożeniu powodowi propozycji dalszej pracy.

Skoro zatem – jak już w treści odpowiedzi na pozew twierdziła pozwana – dobór pracowników pozwanej nie miał charakteru selekcji negatywnej, zaś podstawowym priorytetem administracji skarbowej jest zapewnienie przyjaznej i nowoczesnej obsługi interesantów przy jednoczesnym dążeniu do zmniejszenia luki podatkowej i zwalczania oszustw podatkowych, pozwana zmierzając do zapewnienia odpowiedniej obsady kadrowej, mogła jedynie postrzegać osobę powoda, jako pracownika gwarantującego wysoką jakość świadczonej pracy na bardzo wysokim poziomie, pracownika profesjonalnego, posiadającego ogromne doświadczenie zawodowe w zakresie kontroli obszaru podatków. Powyższa konstatacja wprost wynika z analizy zgromadzonego i zaofiarowanego przez strony materiału dowodowego. Obszerne i wnikliwe postępowanie dowodowe nie wykazało jednak, powodów, które przemawiałyby za tym, że W. H. nie zasługuje na dalsze zatrudnienie, a w konsekwencji które stały się przyczynkiem podjęcia przez pozwaną decyzji o nie złożeniu powodowi propozycji dalszej pracy.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy można zarzucić pozwanemu zaniechanie skutkujące naruszeniem przepisu art. 8 k.p. polegające na nadużyciu prawa w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasad współżycia społecznego – w szczególności uczciwego działania pracodawcy, dobrych obyczajów oraz lojalności względem pracownika.

Z uwagi na powyższe rozważania, Sąd uznał, że stanowisko prezentowane przez powoda w niniejszej sprawie zasługuje na aprobatę, zaś odszkodowanie, o które wnosił powód jest świadczeniem mu należnym. Z tych zatem przyczyn Sąd uznał żądanie pozwu zasadnym. Stąd w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku Sąd zasądził od pozwanej I. Administracji Skarbowej w G. na rzecz powoda kwotę 17.188,32 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20.04.2021r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania.

Sąd ustalił istotne dla sprawy okoliczności w oparciu o dowody z dokumentów złożonych do akt sprawy (oraz załączonych aktach osobowych pracownika), ale również w oparciu o dowody osobowe w postaci zeznań świadków i zeznań powoda. Złożone do akt sprawy dokumenty zostały sporządzone przez wyznaczone do tego osoby, organa oraz instytucje, w przewidzianej przepisami formie.

Sąd przyznał walor wiarygodności przesłuchiwanym w sprawie świadkom. Ich zeznania były jasne i logiczne, wzajemnie ze sobą korespondowały. Świadkowie zeznawali zgodnie z posiadaną przez siebie wiedzą. Zeznania W. H. również Sąd uczynił podstawą ustaleń faktycznych, albowiem przyznał im walor wiarygodności. Wspomnieć trzeba, że treść tych zeznań odnalazła potwierdzenie tak w dowodach z dokumentów, jak również w treści zeznań przesłuchanych w sprawie świadków.

W punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku Sąd, na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, zasądził od pozwanej na rzecz W. H. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Wysokość kwoty Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265), w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu.

W punkcie trzecim części dyspozytywnej wyroku, Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.729,44 zł (zgodnie z treścią zaświadczenia pracodawcy o wysokości wynagrodzenia W. H.).