

Sygn. akt VII P 143/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Urszula Kisielewska, Bogdan Myk
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa W. F.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w B.

o przywrócenie poprzednich warunków płacy i pracy

1. przywraca powodowi poprzednie warunki płacy i pracy;
2. zasadzą od pozwanej I. na rzecz powoda kwotę 3.296,00 (trzy tysiące dwieście dziewięćdziesiąt sześć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Urszula Kisielewska SSR Marcin Winczewski Bogdan Myk

Sygn. akt VII P 143/18

UZASADNIENIE

W. F. pozwem przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w B. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 26 lutego 2018 r. W uzasadnieniu wskazał, że pozwana wypowiedziała mu warunki pracy i płacy, w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, komórki organizacyjnej oraz wynagrodzenia zasadniczego. Zaproponowano mu, iż z dniem 1 czerwca 2018 r. będzie świadczył pracę w Dziale Egzekucji Administracyjnej w II US w B. za wynagrodzeniem obliczonym na podstawie niższego mnożnika kwoty bazowej. Wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, jak również dokonane zostało w oparciu o przyczyny pozorne, co winno skutkować uznaniem go za bezskuteczne. Powód zakwestionował legalność wypowiedzenia z uwagi na naruszenie art. 38 k.p., gdyż pozwana nie przeprowadziła pełnej konsultacji związkowej w zakresie zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy, co czyni je bezskutecznym. Pracodawca uchybił obowiązkowi konsultacji związkowych w zakresie obniżenia wynagrodzenia i nie wskazał nowych warunków zatrudnienia. Ponadto powód podniósł brak podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia, poprzez wskazanie na działanie wbrew poleceniom naczelnika urzędu, które skutkowało utratą zaufania przełożonego w zakresie realizacji dotychczasowych zadań służbowych. Przyczyna taka jest pozorna i niekonkretna, gdyż z wypowiedzenia nie wynika, jaka była treść polecenia służbowego, kiedy

i w jakich okolicznościach naczelnik wydał polecenie. Jednocześnie powód zakwestionował istnienie polecenia naczelnika, do którego się rzekomo nie zastosował. Pracodawca nie wyjaśnił również powołanej w wywiedzeniu utraty zaufania. Wypowiedzenie zawiera przyczyny pozorne, a rzeczywistą jest brak akceptacji przełożonych faktu uzyskania wynagrodzenia prowizyjnego.

W odpowiedzi, Izba Administracji Skarbowej w B. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu podano, że pracodawca zasięgnął opinii reprezentującej powoda organizacji związkowej, wskazując w piśmie dokładnie przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Nie ograniczono zamiaru wypowiedzenia tylko do miejsca i komórki organizacyjnej powoda, a wyraźnie wskazano, że proponowane zamiany warunków obejmują zarówno zmianę miejsca wykonywania pracy, w tym komórki organizacyjnej, jak również zmianę wynagrodzenia, w tym utratę wynagrodzenia prowizyjnego. Na skutek konsultacji ze związkami powód utrzymał stanowisko związane z egzekucją i wbrew pierwotnym zamiarom pracodawcy zachował wynagrodzenie prowizyjne. Dalsze pełnienie obowiązków przez powoda w K-PUS, jak również kierowanie zespołem egzekucyjnym, stało się niecelowe. Wypowiedzenie odnosi się do sytuacji, którą powód może zidentyfikować, gdyż wprost opisano ją z podaniem konkretnych działań, które zdecydowały o wypowiedzeniu warunków pracy, zaś z pisma związku zawodowego wynika, że doskonale wiedział on, do jakich okoliczności zastrzeżenia się odnoszą i szeroko przedstawił swoje stanowisko reprezentującej go organizacji. Na spotkaniu z likwidatorem (...) S.A. w likwidacji, na której obecny był naczelnik, kierownik komórki wierzycielskiej oraz powód, ustalono na prośbę likwidatora, że zajęty zostanie jeden rachunek bankowy dłużnika, kwota uzyskana ze sprzedaży nieruchomości zostanie w pierwszej kolejności w całości zaliczona na poczet należność głównej i odsetek a czynności egzekucyjne nie będą podejmowane. Pod koniec 2017 r. powód uzyskał od kierownika komórki wierzycielskiej numer telefonu likwidatora, skontaktował się z nim oraz podał numer rachunku bankowego, na który mają być przelane pieniądze, podając rachunek egzekucyjny, a nie podatkowy, co spowodowało że wpłacone kwoty zostały uznane za uzyskane w toku egzekucji administracyjnej. W ocenie pozwanej powód postąpił tak, aby uzyskać prowizję, co jednak spowodowało, że Skarb Państwa nie został zaspokojony w wyższym stopniu, a zaległości spółki nie zostały zmniejszone. Poleceniem, o jakim traktuje wypowiedzenie, są ustalenia poczynione na spotkaniu z likwidatorem, gdyż kierownicy nie zostali na nie zaproszenie przypadkowo. Naczelnik oczekiwał, że komórki wierzycielska i egzekucji administracyjnej, będą realizować ustalenia poczynione w ich obecności wobec likwidatora, co do sposobu spłaty wierzytelności. Powód, jako wieloletni pracownik wiedział, że nie każde polecenie przybiera formę oficjalną. Z przebiegu wydarzeń wynika, że tylko powód nie zrozumiał intencji naczelnika, a ponadto zawsze mógł skonsultować się z przełożonym. Zamiarem naczelnika nie było działanie na szkodę Urzędu poprzez doprowadzenia do niezaspokojenia kosztów egzekucyjnych, lecz priorytetem było należności głównej i odsetek. Celem realizacji ustaleń było szybsze uregulowanie zobowiązania, bez mnożenia kosztów i absorbowania sił Urzędu.

W toku rozprawy w dniu 8 maja 2018 r. (k. 71) pełnomocnik powoda wskazał, że powód zajmował stanowisko skarbnika w zakładowej organizacji związkowej i z tego tytułu podlegał szczególnej ochronie związkowej. W piśmie z dnia 15 maja 2018 r. (k. 86-87) pozwana podniosła, że powód nie korzystał ze szczególnej ochrony związkowej ani w trakcie konsultacji związkowej, ani też w momencie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Na zebraniu grupy założycielskiej Oddziału OZZ KAS przy (...) w B. nie wybrano komitetu założycielskiego. Przed wdrożeniem procedury konsultacji pracodawca podjął rozmowy z przedstawicielami związku, od których uzyskano informację, że przyjęto wyłącznie uchwały przedstawione w toku procesu, a oddział wciąż oczekiwał na rejestrację w KRS. Nie funkcjonował on w obrocie prawnym, więc konsultacja została przeprowadzona z Ogólnopolskim Związkiem, który podjął się obrony powoda. Oddział został wpisany do Rejestru dopiero w dniu 26 lutego 2018 r. o godzinie 13.54, a więc już po godzinie wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

W toku rozprawy w dniu 12 czerwca 2018 r. (k. 99) pełnomocnik powoda zmienił roszczenie z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia, domagając się przywrócenia powodowi poprzednich warunków pracy i płacy. W odpowiedzi pozwana podtrzymała swe dotychczasowe stanowisko.

Sąd ustalił, co następuje:

W dniu 18 listopada 1999 r. powód W. F. zawarł z Dyrektorem Izby Skarbowej w B. umowę o pracę na czas określony do dnia 30 kwietnia 2001 r., na stanowisku referenta, w grupie stanowisk wspomagających w służbie cywilnej, za wynagrodzeniem 800,05 zł miesięcznie. Z kolei w dniu 7 maja 2001 r. powód zawarł z Izbą Skarbową w B. umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku inspektora, w grupie stanowisk specjalistycznych w służbie cywilnej.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę z dnia 18 listopada 1999 r. – k. 7; umowa o pracę z dnia 7 maja 2001 r. – k. 19 akt osobowych powoda)

Z dniem 1 października 2007 r. powód został, na własną prośbę, przeniesiony do (...) Urzędu Skarbowego w B., gdzie objął stanowisko komornika skarbowego. W zakres obowiązków służbowych powoda wchodził nadzór, koordynowanie i realizacja zadań powierzonych komórce egzekucji administracyjnej, badanie prawidłowości tytułów wykonawczych, dopuszczalności egzekucji, zabezpieczanie należności podatkowych, orzekanie w sprawach postępowania egzekucyjnego zabezpieczającego, wykonywanie postanowień prokuratora i sądu, prowadzenie składnicy zajętych ruchomości, wnioskowanie do sądu o wyjawienie majątku dłużnika, zgłaszanie wniosków o wpis do KRS informacji dotyczących egzekucji należności pieniężnych, wnioskowanie o rozstrzygnięcie o odpowiedzialności osób trzecich za zaległości podatkowe, wykonywanie środka karnego przepadku, poszukiwanie majątku zobowiązanych w ramach prowadzonych postępowań. Ponadto, na mocy upoważnienia Naczelnika(...), powód był upoważniony do wydawania postanowień, decyzji i zaświadczeń oraz załatwiania spraw m.in. w zakresie umorzenia postępowania egzekucyjnego, zawiadomień o zajęciu prawa majątkowego, opłaty komorniczej, klauzuli o skierowaniu tytułu wykonawczego do egzekucji, przyjęciu zarządzenia zabezpieczenia do wykonania, ogłoszeń o licytacji, pism do wydziałów komunikacji zawiadamiających o zajęciu pojazdu, korespondencji prowadzonej z notariuszami w zakresie egzekucji, pism w sprawach egzekucyjnych i zabezpieczających z wyłączeniem kierowanych do dyrektora izby skarbowej, ministra finansów, sądów i prokuratur.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: wniosek z dnia 24 sierpnia 2007 r. – k. 8; pismo Naczelnika K- (...) w B. z dnia 28 sierpnia 2007 r. – k. 9; zgoda Dyrektora IS w B. z dnia 30 sierpnia 2007 r. – k. 10; pismo Naczelnika K- (...) w B. z dnia 3 września 2007 r. – k. 11; zakres obowiązków służbowych, upoważnienie – akta osobowe powoda)

Pismem z dnia 16 maja 2017 r. Dyrektor Izby Administracji Skarbowej w B., na podstawie art. 165 ust. 7 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS, złożył powodowi propozycję określającą warunki zatrudnienia w Izbie Administracji Skarbowej w B.. W piśmie pracodawca zaproponował powodowi pracę na podstawie umowy na czas nieokreślony, na stanowisku eksperta skarbowego w komórce SEE – Wieloosobowe Stanowisko Egzekucji Administracyjnej w K- (...) w B., za wynagrodzeniem zasadniczym według mnożnika 2,360 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej, wraz z dodatkiem za wieloletnią pracę. Z dniem 1 grudnia 2017 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało ustalone według mnożnika 2,383 kwoty bazowej.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: pismo z dnia 16 maja 2017 r. – k. 12; pismo z dnia 8 grudnia 2017 r. – k. 13)

W dniu 2 sierpnia 2017 r. odbyło się spotkanie Naczelnika (...) Urzędu Skarbowego B. M. (1), likwidatora podmiotu (...) S.A. w B. w likwidacji A. I., pełnomocnika Spółki (...), kierownika komórki wierzycielskiej B. G. i kierownika komórki egzekucji administracyjnej W. F.. Podczas spotkania, likwidator Spółki, mającej znaczne zaległości podatkowe, wskazał że podmiot ten nie będzie skarżył nieprawomocnej jeszcze wówczas decyzji o wymiarze podatku i zaproponował, aby umożliwić mu sprzedaż należących do Spółki nieruchomości (z wpisanymi hipotekami na rzecz Urzędu), gdyż uzyskana w ten sposób kwota będzie wyższa, od kwoty jaką uzyska organ w drodze postępowania egzekucyjnego. Po konsultacji z podwładnymi, B. M. (1) podjęła decyzję, iż Urząd wystawi tytuł wykonawczy, jednakże zostanie zajęty tylko jeden rachunek bankowy dłużnika wskazany przez likwidatora Spółki i nie będą prowadzone żadne inne czynności egzekucyjne, które mogłyby utrudnić Spółce próby pozyskania klientów na kupno nieruchomości. Likwidator został zobowiązany do bieżącego przekazywania informacji o postępie sprzedaży nieruchomości, przedkładania aktualnych operatów szacunkowych i podania numeru rachunku bankowego, na który będą wpływały jakiegokolwiek środki, które Urząd mógłby zajmować. B. M. (1), jako osobę do kontaktu wskazała

likwidatorowi kierownika komórki wierzycielskiej B. G.. Podczas spotkania nie rozmawiano na temat w jaki sposób i na jakie konto Urzędu przelane zostaną środki Spółki uzyskane ze sprzedaży nieruchomości.

W dniu 3 sierpnia 2017 r., zgodnie z poczynionymi na spotkaniu ustaleniami, Urząd wystawił tytuł wykonawczy na kwotę ponad 3 milionów złotych, wszczynając postępowanie egzekucyjne i zajmując następnie rachunek bankowy Spółki, wskazany przez A. I.. Z tego już względu, stosownie do art. 64 i następnych ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, z mocy prawa powstały koszty egzekucyjne w wysokości około 190.000,00 zł. Zostały one pokryte blisko w połowie poprzez wpłaty dokonywane na zajęte przez Urząd konto bankowe likwidowanej Spółki, na które to w okresie od 3 sierpnia 2017 r. wpłynęło ponad 90.000,00 zł. Kwoty te były przekazywane na egzekucyjny rachunek bankowy Urzędu, o czym wiedział zarówno powód, jak i jego przełożona Naczelnik B. M. (1), nie zgłaszając w tym zakresie jakichkolwiek uwag.

We wrześniu 2017 r. A. I. przekazał do Urzędu operaty szacunkowe nieruchomości, z którymi zapoznali się B. G. i W. F.. Do tego momentu z likwidatorem kontaktowała się systematycznie, mniej więcej co dwa tygodnie, B. G.. Do kolejnego spotkania stron doszło w listopadzie 2017 r., również z inicjatywy likwidatora, który chciał osobiście poinformować organ, na jakim etapie znajduje się proces sprzedaży i jakie pojawiły się problemy.

Po tym spotkaniu W. F., w związku z upływem czasu wyznaczonego Spółce na dokonanie sprzedaży i niewielkimi wpłatami na zajęte konto, poprosił B. G. o numer telefonu do A. I. (nie mógł bowiem odnaleźć tego numeru w aktach sprawy, którymi dysponował, w związku z przejściem na emeryturę H. R., pracownika komórki, który wcześniej zajmował się tą sprawą) i zadzwonił do niego, aby dowiedzieć się na jakim etapie znajduje się proces sprzedaży. Likwidator przekazał mu, że uda się sprzedać jedną z nieruchomości, za kwotę około 1.600.000,00 zł. Po pewnym czasie A. I. sam zadzwonił do niego i wskazał, że kwota ta będzie wyższa – 1.920.000,00 zł, a do zawarcia umowy dojdzie tuż przed Świętami Bożego Narodzenia. Jednocześnie poprosił powoda o informację, kiedy już kwota zostanie przekazana przez bank do Urzędu z zajętego konta.

(dowód: oświadczenie likwidatora A. I. z dnia 23 lutego 2018 r. – k. 47; zeznania świadków: B. G. – k. 74-76v, B. M. (1) – k. 76v-79 i A. I. – k. 102-104; przesłuchanie powoda – k. 104-112; przesłuchanie Zastępcy Dyrektora pozwanej (...) B. Ł. – k. 112-114)

W drugiej połowie grudnia 2017 r., A. I. próbował skontaktować się z B. G., aby wskazano mu numer konta Urzędu, na który na wpłacić uzyskaną ze sprzedaży nieruchomości kwotę. Nie udało mu się to z uwagi na urlop B. G.. Zadzwonił więc do W. F., poinformował o planowanej sprzedaży i ponownie poprosił o przekazanie informacji o wpływie pieniędzy do organu. Powód poinformował go wówczas, że z uwagi na procedury bankowe i okres świąteczny, może to potrwać nawet do tygodnia, jednakże jeśli zależy mu na czasie, może dokonać wpłaty bezpośrednio na konto Urzędu, nie korzystając z zajętego konta bankowego Spółki i wówczas pieniądze trafią do organu szybciej, co wiązać się będzie z mniejszymi odsetkami dla dłużnika. A. I. wyraził zainteresowanie taką możliwością i poprosił o podanie mu rachunku bankowego Urzędu. Powód chciał podać mu go telefonicznie, jednakże likwidator stwierdził, że pofatyguje się poń osobiście do K- (...). Tuż przed Świętami Bożego Narodzenia doszło do spotkania i wówczas W. F. przekazał mu kartkę z numerem rachunku bankowego Banku (...). Pieniądze ze sprzedaży nieruchomości zostały wpłacone na to konto już w dniu 23 grudnia 2017 r., co potwierdziła powodowi A. A.. Powód przekazał tę informację likwidatorowi, obiecując że przy okazji przedstawi mu sposób rozliczenia całej wpłaty.

(dowód: notatka służbowa z dnia 23 stycznia 2018 r. – k. 43-46; kartka z nr konta – k. 48; zeznania świadków: B. G. – k. 74-76v, B. M. (1) – k. 76v-79 i A. I. – k. 102-104; przesłuchanie powoda – k. 104-112; przesłuchanie Zastępcy Dyrektora pozwanej (...) B. Ł. – k. 112-114)

W dniu 3 stycznia 2018 r. A. I. – nie mogąc dodzwonić się do powoda –zatelefonował do B. G., z prośbą o wystawienie postanowienia o sposobie rozksięgowania wpłaty, której dokonał w grudniu 2017 r. na konto organu. Kierownik, sądząc że wpłata została uregulowana na konto organu podatkowego poinformowała go, że uzgodni to z Kierownikiem komórki rachunkowości A. A., od której dowiedziała się, że wpłata została dokonana na konto organu egzekucyjnego i stosowne rozliczenie może wydać w związku z tym komórka kierowana przez powoda. Poinformowała o tym

likwidatora, a następnie skontaktowała się z W. F., pytając dlaczego nie poinformował jej o wpłacie. Powód wskazał jej, że dokonano jej tuż przed Ś., a potem przebywał na urlopie wypoczynkowym, więc o tym zapomniał, a ponadto nie informuje jej o każdej wpłacie. W dniu 8 stycznia 2018 r. doszło do kolejnego spotkania stron, podczas którego likwidator próbował uzyskać zgodę wierzyciela na odstąpienie od hipoteki wpisanej na kolejnej z nieruchomości Spółki. A. I. nie miał i nie zgłaszał jakichkolwiek problemów, czy choćby wątpliwości związanych ze sposobem wpłaty kwoty uzyskanej uprzednio ze sprzedaży nieruchomości. Wskazywał jedynie Naczelnik Urzędu, że zapłacił znaczną część zobowiązania, a powód przekazał mu wówczas aktualny stan zaległości Spółki.

(dowód: notatka służbowa z dnia 23 stycznia 2018 r. – k. 43-46; zeznania świadków: B. G. – k. 74-76v, B. M. (1) – k. 76v-79 i A. I. – k. 102-104; przesłuchanie powoda – k. 104-112; przesłuchanie Zastępcy Dyrektora pozwanej (...) B. Ł. – k. 112-114)

B. M. (1) na początku stycznia 2018 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, a o spłacie dużej części zobowiązania przez likwidatora dowiedziała się w dniu 8 stycznia 2018 r., w toku powyższego spotkania, nie zajmując się jednak szczegółami wpłaty. Dopiero w połowie stycznia 2018 r. spytała swą zastępczynię A. Z., jaką kwotę prowizji uzyskali pracownicy komórki egzekucyjnej za grudzień 2017 r. i uzyskała informację, że każdy z nich, w tym powód, otrzymał kwotę po 11.243,04 zł, a więc prowizję w maksymalnej, dopuszczalnej wysokości. Wówczas od B. G. dowiedziała się, że A. I. wpłacił blisko 2 miliony złotych na konto „egzekucyjne (...)”. Poleciała B. G. skontaktować się z likwidatorem, który przekazał, że numer konta otrzymał od powoda. W dniu 17 stycznia 2018 r. B. M. (1) rozmawiała na ten temat (przy okazji omawiania innych spraw) z W. F., który na jej pytanie odpowiedział, że nie informował jej o wpłacie, gdyż w okresie poświątecznym był sam w pracy w komórce i o tym zapomniał. Powód, na żądanie przełożonej, przedstawił w dniu 18 stycznia 2018 r. rozliczenie uzyskanej za grudzień 2017 r. prowizji, a kolejne ich spotkanie zakończyło się kłótnią, albowiem B. M. (1) zaczęła zarzucać mu naruszenie zasad etycznych oraz nieprawidłowe odnoszenia się do współpracowników i rzekomo pojawiające się z tego tytułu skargi.

W dniu 23 stycznia 2018 r. w siedzibie K- (...) w B. odbyło się kolejne spotkanie A. I. z B. M. (1) i B. G., w celu wyjaśnienia okoliczności związanych z przekazaniem środków finansowych uzyskanych przez Spółkę z tytułu sprzedaży nieruchomości na konto egzekucyjne K- (...). W czasie spotkania potwierdzono przebieg spotkania z dnia 2 sierpnia 2017 r. oraz poczynione na nim ustalenia. Dopiero wówczas likwidator uzyskał informację, że dalsze środki może przelewać na inne, „podatkowe” konto (...).

(dowód: notatka służbowa z dnia 23 stycznia 2018 r. – k. 43-46; zeznania świadków: B. G. – k. 74-76v, B. M. (1) – k. 76v-79 i A. I. – k. 102-104; przesłuchanie powoda – k. 104-112; przesłuchanie Zastępcy Dyrektora pozwanej (...) B. Ł. – k. 112-114)

W drugiej połowie 2017 r. grupa pracowników K- (...) w B. rozpoczęła starania o powstanie przy Urzędzie zakładowej organizacji związkowej. W dniu 27 listopada 2017 r. spotkali się oni z Przewodniczącym Krajowym (...) Związku Zawodowego Krajowej Administracji (...), który wyjaśnił im zasady funkcjonowania i działalności Związku. Po rozmowach, osiemnastu obecnych pracowników podjęło decyzję, a następnie uchwałę w sprawie utworzenia Oddziału (...) Związku Zawodowego Krajowej Administracji (...) przy (...) Urzędzie Skarbowym w B.. Wszystkimi kwestiami formalnymi związanymi z rejestracją Oddziału w KRS miał zająć się R. S. i z tej przyczyny nie utworzono komitetu założycielskiego, dokonując od razu wyboru Zarządu. Uchwałą nr 2 w jego skład wybrano: Przewodniczącego – B. L., Sekretarza – M. S., Skarbnika – W. F. oraz delegata na Krajowe Walne Zebranie Delegatów – M. G.. Pismem z dnia 28 listopada 2017 r. Oddział (...) przy K- (...) w B. poinformował Naczelnika Urzędu, iż wśród pracowników powstał Oddział związku zawodowego (...) i dokonano wyboru władz Oddziału, stanowiących Zarząd: B. L., M. S. i W. F.. Jednomyślną uchwałą Zarządu Oddziału z dnia 28 listopada 2017 r. objęto ochroną właśnie członków Zarządu. Pracodawca powyższą informację otrzymał w dniu 29 listopada 2017 r.

W dniu 10 stycznia 2018 r. Oddział Związku przekazał pracodawcy informację o stanie członków na ostatni dzień IV kwartału 2017 r. oraz uzupełnioną o okres trwania ochrony uchwałą nr 3/2017.

Stosownie do statutu (...) Związku Zawodowego Krajowej Administracji (...), to właśnie wyłącznie sam Związek posiada osobowość prawną – może nabywać prawa i zaciągać zobowiązania (§ 4 ust. 4). W jednostkach organizacyjnych KAS można utworzyć Oddział Związku. Przez Oddział Związku (Oddział Terenowy) rozumie się organizację działającą na terenie urzędu lub izby oraz w Ministerstwie Finansów. Oddział Związku (Oddział Terenowy) musi liczyć, co najmniej 10 osób. Nowo powołany Oddział Związku ma obowiązek przedstawienia Zarządowi Krajowemu Związku w ciągu miesiąca od chwili powołania, protokołu zebrania założycielskiego wraz z niezbędnymi załącznikami, celem rejestracji (§ 15 ust. 1 i 3).

Wpisu Oddziału do Rejestru dokonał Sąd Rejonowy w Zielonej Górze w dniu 26 lutego 2018 r. o godzinie 13.54.

(dowód: uchwały nr 1 i 2 grupy założycielskiej (...) przy K- (...) w B. z dnia 27 listopada 2017 r. – k. 54-54v; pismo Oddziału Związku z dnia 28 listopada 2017 r. – k. 55; potwierdzenie odbioru – k. 57v-58; uchwały nr 3 z zebrania Zarządu z dnia 28 listopada 2017 r. – k. 56v-57; pismo Oddziału Związku z dnia 10 stycznia 2018 r. – k. 56; odpis KRS Związku – k. 59-63; statut (...) k. 64-70v; postanowienie SR w Zielonej Górze z dnia 26 lutego 2018 r. – k. 94-98; zeznania świadków: R. S. – k. 72-73v i B. L. – k. 100-102; przesłuchanie powoda – k. 104-112; przesłuchanie Zastępcy Dyrektora pozwanej (...) B. Ł. – k. 112-114)

Pismem z 8 lutego 2018 r. pozwana wystąpiła do związków zawodowych działających przy Izbie o udzielenie informacji, czy W. F. korzysta z obrony praw i reprezentacji interesów przez związek zawodowy. W odpowiedzi Ogólnopolski Związek Zawodowy KAS wskazał, że powód pełni funkcje Skarbnika Oddziału Związku przy K- (...) w B., a jego interesy reprezentuje Przewodniczący Oddziału B. L. i Zarząd Krajowy Związku. W dniu 13 lutego 2018 r. Zastępca Dyrektora pozwanej B. Ł. wezwała B. L. i rozmawiała z nim w obecności radcy prawnego Urzędu o rejestracji Oddziału Związku oraz utworzeniu komitetu założycielskiego. B. L. wskazał, iż komitet nie był utworzony i usłyszał, że w takim razie nikt nie będzie z nim rozmawiał na temat sprawy powoda, bowiem Oddział nie jest jeszcze wpisany do KRS i w ogóle w związku z tym nie istnieje, choć wcześniej pracodawca traktował ten Oddział, jak pełnoprawnego partnera związkowego. W dniu 14 lutego 2018 r. na rozmowę wezwano z kolei R. S., któremu na jego pytanie o nieobecność B. L. wskazano, że skoro Oddział nie jest wpisany do KRS, to nie funkcjonuje, a jego poproszono, jako przedstawiciela Związku Ogólnopolskiego. Przedstawiono wówczas sprawę W. F. i stanowisko pracodawcy. B. Ł. przyznała, że nikt nie rozmawiał i nie pozwolił nawet ustosunkować się powodowi do zarzutów przełożonej, a jednocześnie wskazał, że w ramach wypowiedzenia zmieniającego wynagrodzenie zasadnicze powoda nie ulegnie obniżeniu.

(dowód: pismo pracodawcy z dnia 8 lutego 2018 r. oraz pismo OZZKAS z dnia 9 lutego 2018 r. – dokumenty dołączone w toku sprawy do akt osobowych powoda; zeznania świadków: R. S. – k. 72-73v i B. L. – k. 100-102; przesłuchanie powoda – k. 104-112; przesłuchanie Zastępcy Dyrektora pozwanej (...) B. Ł. – k. 112-114)

Pismem z dnia 14 lutego 2018 r. Zastępca Dyrektora (...) w B. zwróciła się do R. S., wskazując, że w ocenie Izby źródłem ochrony członków zarządu związku, w tym powoda, nie jest informacja o wyborze członków zarządu. Dodatkowo pracodawca wskazał, że Izba nie otrzymała informacji o imiennej liście osób podlegających ochronie z art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych, w sytuacji gdy komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej imiennie powinien wskazać pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ww. ustawy. Pracodawca poinformował, że zamierza wypowiedzieć warunki pracy W. F., wynikające z propozycji określającej warunki zatrudnienia w izbie z dnia 16 maja 2017 r., w zakresie miejsca wykonywania pracy oraz komórki organizacyjnej. Pracodawca poinformował, że powyższe wiąże się ze zmianą zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, bez zmiany stanowiska służbowego oraz wynagrodzenia, lecz zmiana spowoduje utratę prawa do wynagrodzenia prowizyjnego. Pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest zachowanie powoda, które spowodowało utratę zaufania w zakresie realizacji dotychczasowych zadań służbowych. Dnia 24 stycznia 2018 r. powzięto wiadomość o świadomym i celowym działaniu powoda, wbrew poleceniu naczelnika Urzędu, które skutkowało uzyskaniem maksymalnej kwoty prowizji za grudzień 2017 r., bez podjęcia jakichkolwiek czynności egzekucyjnych, które wpłynęłyby na podjęcie działań przez zobowiązanego, zmierzających do zaspokojenia wierzyciela. W piśmie opisano sprawę (...) Fabryki (...) w likwidacji, wskazując że mimo jasnych ustaleń, w których

brał udział powód, podjął on działania bez upoważnienia i zgody Naczelnika, wbrew jego wyraźnemu poleceniu i ustaleniu, kontaktując się z likwidatorem i wręczając mu numer rachunku bankowego, na który należy wpłacić kwotę uzyskaną ze sprzedaży nieruchomości. Pracodawca podkreślił, że działanie powoda pozbawiło zobowiązanego wyboru, czy wpłata zostanie dokonana na rachunek bankowy wierzyciela, czy organu egzekucyjnego, przy czym rozliczenie wpłaty dokonanej na rachunek organu podatkowego, a nie egzekucyjnego, było korzystniejsze dla Spółki, bowiem powodowało zmniejszenie zobowiązania podatkowego o 1.025.220,90 zł oraz spłatę odsetek za zwłokę wysokości 849.779,10 zł. Działania powoda doprowadziły do naliczenia od kwoty wpłaty kosztów egzekucyjnych w wysokości 95.539,10 zł. Bez wpłaty dokonanej na konto organu powodowi przysługiwałoby niższe wynagrodzenie. Zachowanie W. F. stanowi naruszenie ustawowego obowiązku wykonywania poleceń przełożonych przez członka korpusu służby cywilnej, naraziło Naczelnika Urzędu na utratę wizerunku, było bowiem działaniem sprzecznym z ustaleniami Naczelnika podjętymi z likwidatorem Spółki, doprowadziło do rozliczenia wpłaconej kwoty odmiennie od woli zobowiązanego i wcześniejszych ustaleń pomiędzy likwidatorem spółki a Naczelnikiem, w sposób niekorzystny dla zobowiązanego, stanowiło naruszenie zasad służby cywilnej. Ponadto działanie powoda spowodowało naliczenie wynagrodzenia prowizyjnego bez wykonania czynności przez pracowników komórki, co skutkowało wypłatą w wysokości najwyższej przewidzianej kwoty – 11.243,04 zł dla każdego członka zespołu. W ocenie pracodawcy powód przedłożył interes prywatny nad publiczny, bowiem działał w celu uzyskania wyższego wynagrodzenia zamiast jak najszybszej spłaty zobowiązania, postępowania wbrew poleceniom przełożonych, bez ich wiedzy i zgody.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: pismo z dnia 14 lutego 2018 r. – k. 17-19)

W odpowiedzi na powyższe pismo, Przewodniczący Zarządu Krajowego OZZ KAS R. S. wystosował pismo z dnia 16 lutego 2018 r. Wskazał, że z wyjaśnień powoda wynika, że przełożony nie wydał mu żadnego polecenia, które rzekomo złamał – ani ustnie, ani pisemnie, podkreślając jednocześnie, że w piśmie z 14 lutego 2018 r. polecenie to nie zostało w żaden sposób skonkretyzowane, co do treści, czasu i miejsca jego wydania, zakresu obowiązywania. Likwidator nigdy nie wnosił zastrzeżeń do działań i kontaktów z powodem, a powód wyjaśnił mu konieczność dokonania wpłaty na rachunek K- (...), jako organu egzekucyjnego. Przełożeni nie wydali powodowi, ani ustnie, ani na piśmie, zakazu kontaktowania się z likwidatorem Spółki, ani nie oznajmili, aby te kontakty były wyłączną domeną kierownik referatu spraw wierzycielskich, tym bardziej, że z faktu wszczęcia postępowania egzekucyjnego wynika, że to komórka egzekucji administracyjnej była jedynym przedstawicielem Urzędu w sprawie. Przewodniczący wskazał, że powód zaprzeczył aby wydano mu polecenie na jakie konto mają być wpłacane pieniądze Spółki pochodzące ze zbycia nieruchomości, a nie miał żadnej wiedzy, aby naczelnik uzgadniał z likwidatorem na jakie konto mają być wpłacane pieniądze. Koszty egzekucyjne powstały w sierpniu 2017 r., a więc nie były spowodowane działaniami powoda, nadto nawet wpłata na rachunek organu nie uchroniłaby Spółki przed ich spłatą. Przewodniczący wskazał również, iż nie zostało wyjaśnione, jak powód miałby przyczynić się do utraty dobrego wizerunku przez Naczelnika. Celowe pominięcie kosztów egzekucyjnych nie jest zgodne z doktryną prawa, a ponadto powód nie wiedział o jakichkolwiek ustaleniach Naczelnika z likwidatorem o pominięciu zapłaty należnych kosztów egzekucyjnych. Uzyskanie prowizji przez zespół powoda było zgodne z prawem, a uszczuplenie tej prowizji przez Naczelnika mogło wyczerpywać znamiona przestępstwa. O ile Naczelnik chciał zmniejszyć koszty egzekucji, mógł się posłużyć tzw. miękką egzekucją lub stosować ulgi w spłacie zobowiązań podatkowych. Przewodniczący podkreślił, że w jego ocenie zarzuty pod adresem W. F. są bezzasadne, bowiem jego działania doprowadziły do rozliczenia uzyskanych kwot zgodnie z obowiązującym prawem.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: pismo Związku Zawodowego z dnia 16 lutego 2018 r. – k. 20-28)

Pismem z dnia 26 lutego 2018 r. pracodawca złożył powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy umowy o pracę z dnia 7 maja 2001 r., zawartej na czas nieokreślony, w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, komórki organizacyjnej oraz wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia jest działanie wbrew poleceniu Naczelnika Urzędu, które skutkowało utratą zaufania przełożonego w zakresie realizacji dotychczasowych zadań służbowych. Powód swoim zachowaniem naruszył ustawowy obowiązek wykonywania poleceń przełożonych przez członka korpusu służby cywilnej, naraził na utratę wizerunku Naczelnika Urzędu, gdyż działanie jego było sprzeczne z ustaleniami z likwidatorem Spółki, określone w zarządzeniu nr 70 z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w

sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej, tj.: zasadą pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej, odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie, racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi, służby publicznej oraz lojalności. W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca wskazał, że nieprzestrzeganie ww. zasad związane jest z działaniami podjętymi przez powoda względem likwidatora (...) S.A. i przekazaniem informacji o numerze konta organu egzekucyjnego, na który likwidator miał dokonać wpłaty po sprzedaży jednej z nieruchomości na poczet zobowiązania podatkowego. Zgodnie z ustaleniami Naczelnika K- (...) w B. i likwidatora, wpłata miała nastąpić na numer rachunku wierzyciela. Pracodawca wskazał, że dokonanie wpłaty na rachunek egzekucyjny doprowadziło z jednej strony do jej rozliczenia na koszty egzekucyjne oraz na należność główną i odsetki za zwłokę, a z drugiej zwiększenia wypłaty wynagrodzenia prowizyjnego. Ze względu na doświadczenie zawodowe i znajomość przepisów prawa nie można uznać, że powód nie miał świadomości działania. Pracodawca podkreślił, że w jego ocenie powód przedłożył interes prywatny, jakim było uzyskanie wyższego wynagrodzenia prowizyjnego, nad interes publiczny, jakim było uzyskanie jak najszybciej spłaty zobowiązania podatkowego przez spółkę. Powód postąpił wbrew poleceniu przełożonego, bez jego wiedzy i zgody, ze szkodą dla ochrony interesów Państwa, przedkładając interes jednostkowy nad dobro wspólne obywateli. Pracodawca wskazał, że po upływie okresu wypowiedzenia, od dnia 1 czerwca 2018 r., proponuje następujące warunki pracy i płacy: miejsce wykonywania pracy – B., komórka organizacyjna – Dział Egzekucji Administracyjnych w II US w B., wynagrodzenie zasadnicze – według mnożnika 2,100 kwoty bazowej.

Jednocześnie pracodawca przeniósł powoda z dniem 1 marca 2018 r. na okres trzech miesięcy z Wieloosobowego Stanowiska Egzekucji Administracyjnej w K- (...) w B. do pracy w Dziale Egzekucji Administracyjnej w II US w B..

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 26 lutego 2018 r. – k. 14-15; pismo pracodawcy z dnia 26 lutego 2018 r. – k. 16)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała w toku procesu żadna ze stron, a także na podstawie zeznań świadków B. G., B. M. (1), A. I., R. S. i B. L. oraz przesłuchania stron, albowiem były one (z wyjątkami omówionymi poniżej) spójne, rzeczowe, konsekwentne, logiczne i korelowały zarówno ze sobą, jak i z pozostałym zebrany w sprawie materiale dowodowym. Należy wskazać, że Sąd dał wiarę zarówno wskazanym świadkom, jak i stronom, przy czym rzecz jasna – co do okoliczności faktycznych, o których zeznawali. W tym zakresie wskazania stron i świadków pokrywały się co do faktów istotnych w sprawie, z niewielkimi rozbieżnościami, wynikającymi zapewne z upływu czasu, ale przede wszystkim z ich odbioru przez konkretne osoby. Czym innym są bowiem wnioski dotyczące zaistniałego stanu rzeczy, które to nie były przedmiotem oceny Sądu, albowiem istotne w złożonych zeznaniach są właśnie okoliczności dotyczące stanu faktycznego sprawy, nie zaś wyciągane na ich podstawie przekonania. W tym zakresie Sąd nie podzielił zwłaszcza wniosków wywodzonych przez B. M. (1), choć przedstawiony przezeń stan faktyczny, co do kluczowych aspektów pokrywał się zarówno z zeznaniami powoda, jak i zwłaszcza świadków B. G. i A. I.. Sąd w pewnym zakresie nie dał wiary zeznaniom właśnie B. M. (1), albowiem stoją one w sprzeczności z pozostałymi okolicznościami faktycznymi sprawy, wynikającymi nie tylko z zeznań świadków, ale i przedłożonych dokumentów. Nie może budzić wątpliwości, iż Naczelnik K- (...) B. M. (1) wyraziła zgodę likwidatorowi A. I. na sprzedaż nieruchomości należących do likwidowanej Spółki, bez udziału Urzędu. Trzeba jednakże zwrócić uwagę, że to właśnie czynności samej Naczelnik doprowadziły do wszczęcia postępowania egzekucyjnego już w dniu 3 sierpnia 2017 r. i jednoczesnego powstania z mocy prawa kosztów egzekucyjnych. To właśnie B. M. (1) wszczęła postępowanie egzekucyjne, a zobowiązała się wobec likwidatora, w obecności B. G. i W. F., że egzekucja, przynajmniej do pewnego momentu, ograniczy się do zajęcia jednego, wskazanego przez A. I., rachunku bankowego Spółki, a organ poczeka z dalszymi czynnościami na sprzedaż przez Spółkę jej nieruchomości przez samego dłużnika. Na żadnym z wcześniejszych etapów, co oczywiste, nikt nie obiecywał, że egzekucja w ogóle nie zostanie wszczęta, czy też, że nie powstaną lub nie będą dochodzone koszty egzekucyjne. Numer „podatkowego” konta bankowego Urzędu został likwidatorowi wskazany dopiero podczas spotkania w dniu 23 stycznia 2018 r., a wcześniej nikt nie obiecywał mu lub też nie polecał powodowi, aby ściągane kwoty miałyby być przelewane nie na konto „egzekucyjne.” Jest to o

tylko istotne, że przecież egzekucja cały czas wobec Spółki się toczyła i łącznie ściągnięto około 90.000,00 zł, które to przecież były wpłacane na konto „egzekucyjne”, o czym wiedzę mieli nie tylko powód i B. G., ale również sama Naczelnik B. M. (1). Trudno więc zarzucać powodowi naruszenie jakichkolwiek poleceń (których formalnie, ani też nieformalnie nie było, poza wstrzymaniem dalszych czynności egzekucyjnych wobec Spółki, czego przecież nie naruszono). Sytuacja wygląda bowiem tak, że dopóki na konto „egzekucyjne” wpływały stosunkowo niewielkie kwoty, z prowadzonej przecież przez zespół powoda egzekucji wszczętej przez Naczelnik, to nikt nie widział w tym problemu, natomiast, kiedy w ramach tejże samej egzekucji powód do większej kwoty podał to samo konto bankowe, na które wcześniej wpływały środki z zajętego konta Spółki (przez co zarówno on, jak i jego współpracownicy uzyskali wyższą prowizję za grudzień 2017 r.), to stanowiło to podstawę do postawienia mu zarzutu utraty zaufania i działania dla własnej korzyści. Kwestie te i tak mają drugorzędne znaczenie dla sprawy, o czym poniżej, jednakże w ocenie Sądu, to właśnie kwestia wypłacania pracownikom komórki powoda prowizji była przyczyną niezadowolenia B. M. (1), co znajduje potwierdzenie w przesłuchaniu powoda, ale też w zachowaniu samej Naczelnik, która problem w sprawie „zobaczyła” właśnie z momentem dowiedzenia się o wysokości prowizji za grudzień 2017 r., o czym sama zeznała, a następnie właśnie do tej kwestii przywiązywała największą wagę, każąc powodowi i jego zespołowi przedstawiać dokładne wyliczenia odnośnie uzyskiwanych prowizji, czego nie czyniła wcześniej.

Przechodząc do rozważań prawnych należy wskazać, że stosownie do art. 42 § 1-3 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy; wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki; w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia; jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie; w razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy określa się jako wypowiedzenie zmieniające, albowiem w przeciwieństwie do wypowiedzenia umowy o pracę nie ma ono na celu ustania stosunku pracy, a jedynie jego przekształcenie. Wypowiedzenie takie jest konieczne w razie zmiany istotnych warunków umowy o pracę ustalonych w umowie o pracę wynikających zarówno z ustawy, jak i z woli stron. O tym, kiedy zachodzi potrzeba wypowiedzenia warunków pracy i płacy, decyduje – z mocy art. 42 § 1 k.p. – treść umowy o pracę zawartej między stronami. Wypowiedzenie zmieniające różni się od wypowiedzenia umowy o pracę tym, że musi zawierać wskazanie nowych warunków pracy i płacy, które pracodawca proponuje pracownikowi. Zmiana warunków uzależniona jest od zgody drugiej strony umowy, a w razie odmowy ich przyjęcia skutkiem takiej odmowy jest ustanie stosunku pracy z nadejściem końca okresu wypowiedzenia. Dlatego też w doktrynie przedmiotu wypowiedzenie zmieniające często określa się jako wypowiedzenie warunkowe, które doprowadza do ustania stosunku pracy tylko w razie odrzucenia przez pracownika proponowanych przez pracodawcę nowych warunków. Niemniej jednak jest to określona forma wypowiedzenia i dlatego ze względów ochrony pracownika mają do niej zastosowanie rygory związane z wypowiedzeniem umowy o pracę dokonywanym przez pracodawcę, w tym zwłaszcza art. 45 k.p. Treść art. 42 § 1 k.p. oznacza jednocześnie, że każde wypowiedzenie warunków pracy lub płacy powinno być złożone – tak jak wypowiedzenie definitywne – na piśmie, z zachowaniem przepisów o okresach i terminach wypowiedzenia, oraz powinno zawierać pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych od wypowiedzenia (niezależnie od pouczenia, że pracownik może do połowy okresu wypowiedzenia odmówić przyjęcia nowych warunków). Dlatego też wypowiedzenie to podlega podobnym ograniczeniom jak wypowiedzenie definitywne. Wobec zawartego w art. 42 § 1 k.p. odesłania do przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę, także wypowiedzenie wynikających z tej umowy warunków pracy i płacy wymaga – w odniesieniu do umów zawartych na czas nieokreślony – zastosowania formy pisemnej ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej owo wypowiedzenie (art. 30 § 3 i 4 i art. 45 § 1 k.p.), właściwego okresu wypowiedzenia (art. 36 k.p.), trybu konsultacji związkowej (art. 38 k.p.) oraz kodeksowych i pozakodeksowych przepisów dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Stosownie do art. 38 k.p., o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (§ 1); jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§ 2); po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (§ 5).

Niewątpliwie więc również wypowiedzenie warunków pracy i/lub płacy wymaga uprzedniego przeprowadzenia przez pracodawcę konsultacji związkowej (art. 42 § 1 w związku z art. 38 § 1 k.p.). Ustanowienie tego obowiązku ma umożliwić zakładowej organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności zamiaru pracodawcy, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Dlatego z reguły nie jest wystarczające podanie związkowi zawodowemu samej przyczyny uzasadniającej – zdaniem pracodawcy – zmianę warunków zatrudnienia, ale konieczne jest wskazanie także warunków, jakie pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi. Nie można bowiem pomijać faktu, że obowiązek realizacji tego wymagania nie jest celem samym w sobie, ale służy umożliwieniu związkowi zawodowemu dokonania rzeczywistej oceny zindywidualizowanej decyzji pracodawcy. Jeśli więc organizacja związkowa nie posiada wiedzy o tym, jakie warunki płacy pracodawca ma zamiar zaproponować pracownikowi na nowym stanowisku, to już z tej przyczyny nie może się w sposób prawidłowy odnieść do informacji o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Taka zaś sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Oczywiście, wymaganie to może zostać uznane za spełnione, gdy organowi związku zawodowego uprawnionemu do zajęcia stanowiska w tej kwestii znane są już – ze źródeł pochodzących od pracodawcy – zarówno nowe zasady wynagradzania, jak i wynikające z nich warunki płacowe, jakie pracodawca zamierza zaproponować konkretnemu pracownikowi (tak SN w wyroku z dnia 9 maja 2013 r., II PK 248/12, OSNAPiUS 2014/2/24), w niniejszej sprawie jednakże pracodawca nie poinformował związku zawodowego o wysokości wynagrodzenia, jakie miało zostać zaproponowane powodowi, a dodatkowo wprowadził ją w tym zakresie w błąd, świadomie podając nieprawdziwe informacje. W piśmie z dnia 14 lutego 2018 r. wskazano bowiem jednoznacznie (k. 17v), iż pracodawca zamierza wypowiedzieć W. F. warunki pracy w zakresie miejsca wykonywania pracy (B., ul. (...)) oraz komórki organizacyjnej (SEE – Wieloosobowe Stanowisko Egzekucji Administracyjnej w (...) Urzędzie Skarbowym w B.). Pracodawca jednoznacznie wskazał więc, że wypowiedzenie ma dotyczyć wyłącznie warunków pracy, a tym samym nie miało ono dotyczyć warunków płacy powoda, co zresztą stwierdzono w dalszej części pisma stwierdzeniem „Powyższe wiąże się ze zmianą zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika, bez zmiany stanowiska służbowego oraz wynagrodzenia.” Znaczące w tym zakresie pozostaje, iż ani do akt osobowych pracownika, ani też do odpowiedzi na pozew (choć przecież powód już w nim na okoliczność tę wskazywał), nie załączono pisma pracodawcy z dnia 14 lutego 2018 r., co uczyniono dopiero na wyraźne żądanie Sądu w dniu 15 maja 2018 r. (k. 90) pismem zatytułowanym „uzupełnienie akt osobowych powoda”. Pomimo informacji do związku zawodowego o nieobniżeniu wynagrodzenia (przekazanej również R. S. podczas spotkania w dniu 14 lutego 2018 r.), w wypowiedzeniu z dnia 26 lutego 2018 r. dokonano zmian nie tylko w zakresie warunków pracy, ale i płacy, obniżając znacząco wynagrodzenie zasadnicze powoda do mnożnika 2,100 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej, przy czym dotychczas mnożnik ten wynosił aż 2,383 (k. 13). Wbrew więc obowiązkowi z art. 38 k.p., pozwana nie

tylko nie poinformowała związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy (poprzestając na informacji o zamiarze zmiany warunków pracy), ale wręcz wprowadziła organizację w błąd, co niewątpliwie narusza rzeczony przepis o wypowiedaniu umowy o pracę, skutkując koniecznością uznania, że dokonane wobec powoda wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem.

Rozważając kwestię treści, jaką powinno mieć adresowane do zakładowej organizacji związkowej pisemne zawiadomienie pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy należy zwrócić uwagę, że jest ona pochodną treści samego oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym. Istota tej jednostronnej czynności prawnej pracodawcy sprowadza się do przekształcenia warunków pracy i płacy pracownika w ramach istniejącego i z założenia mającego trwać nadal stosunku pracy. Jest to czynność prawna o złożonym charakterze, gdyż obejmuje zarówno wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.), jak i ofertę zatrudnienia na nowych warunkach po upływie okresu wypowiedzenia (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Oświadczenie woli pracodawcy powinno zatem zawierać wypowiedzenie konkretnych warunków, na jakich zatrudniony jest pracownik i zaproponowanie w to miejsce nowych. Dopiero bowiem tej treści czynność prawna spełnia kryteria kwalifikacyjne skutecznie dokonanego wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu przepisów. W konsekwencji także pisemne zawiadomienie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy musi obejmować całość tej czynności prawnej. Zgodnie z dyspozycją normy art. 38 § 1 k.p. w kierowanym do zakładowej organizacji pisemnym zawiadomieniu należy zamieścić informację o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę i jego przyczynie. Hipotezą komentowanej normy prawnej objęte jest jednak rozwiązanie – w drodze wypowiedzenia – umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W razie dokonania wypowiedzenia definitywnego nie proponuje się pracownikowi nowych warunków pracy i płacy, zatem związkowa konsultacja zamiaru wypowiedzenia nie obejmuje tego rodzaju informacji. Artykuł 42 § 1 k.p. nakazuje jednak „odpowiednie” stosownie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, a zatem z uwzględnieniem specyfiki instytucji wypowiedzenia zmieniającego, odmiennej od wypowiedzenia definitywnego. Owo „odpowiednie” stosowanie regulacji art. 38 § 1 k.p. oznacza obowiązek zawarcia w piśmie kierowanym do zakładowej organizacji związkowej informacji nie tylko o zamiarze wypowiedzenia zmieniającego i przyczynie jego dokonania, ale również o przedmiocie i zakresie proponowanej pracownikowi modyfikacji warunków pracy i płacy (tak SN w wyroku z dnia 30 listopada 2012 r., I PK 134/12, OSNAPiUS 2013/19-20/224). Trafnie bowiem już w wyroku z dnia 13 grudnia 1976 r. (I PRN 113/76, Legalis nr 19793) Sąd Najwyższy wraził pogląd, że przewidziany w przepisie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 38 k.p. tryb konsultacji związkowej, poprzedzający wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, ma m.in. na celu umożliwienie zakładowej organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności takiej decyzji pracodawcy z punktu widzenia kolektywu pracowniczego, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Konieczne jest więc podanie do wiadomości tej organizacji nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, lecz także wskazanie nowych warunków pracy i płacy, jakie pracodawca zamierza równocześnie zaproponować pracownikowi. Organizacja związkowa musi mieć możliwość dokładnego zapoznania się z celem, jakiemu ma służyć jej zgoda lub opinia. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r. (V PZP 6/77, OSNC 1978/8/127) stwierdzając, że z charakteru prawnego wypowiedzenia zmieniającego jako czynności prawnej, która obejmuje zarówno wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.), jak i ofertę zatrudnienia pracownika na nowych warunkach po upływie okresu wypowiedzenia (art. 42 § 2 i § 3 k.p.), wynika obowiązek podania zakładowej organizacji związkowej nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, lecz także obowiązek wskazania nowych warunków pracy i płacy, jakie pracodawca zamierza równocześnie zaproponować pracownikowi. Tylko wtedy zakładowa organizacja związkowa będzie mogła ocenić zasadność takiego zamiaru pracodawcy w płaszczyźnie przyczyn uzasadniających samo wypowiedzenie, jak i adekwatność propozycji nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz potrzeb zakładu pracy (tak również SN w wyroku z dnia 30 września 2011 r., III PK 14/11, OSNAPiUS 2012/21-22/256). W niniejszej sprawie niewątpliwie pozwany pracodawca naruszył te reguły.

Z uwagi na powyższe orzeczono, jak w punkcie 1 wyroku, przywracając powodowi poprzednie warunki pracy i płacy, na zasadzie art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p.

Na marginesie jedynie – w kontekście powyższych wywodów odnośnie naruszenia przez pracodawcę art. 38 k.p. – należy zauważyć, iż w ocenie Sądu pracodawca w niniejszej sprawie naruszył także przepisy pozakodeksowe o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, a samo wypowiedzenia i tak okazało się być nieuzasadnionym, co tylko dodatkowo potwierdza konieczność przywrócenia powodowi poprzednich warunków zatrudnienia.

Stosownie do art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t.: Dz. U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.), pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, a także zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika – z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy (ust. 1). Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (ust. 2).

Zgodnie przy tym z art. 12 ustawy, związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych; osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, uchwalają statut i wybierają komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób. Statut związku zawodowego określa w szczególności strukturę organizacyjną związku ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną (art. 13 pkt 7). Związek zawodowy podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, zwanym dalej „rejestrem” (art. 14 ust. 1). Związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania (art. 15).

Literalna wykładnia powyższych przepisów sugerowałaby, że uzyskanie osobowości prawnej przez wewnętrzne jednostki organizacyjne związku zawodowego związane jest z rejestracją, na czym swe stanowisko budowała pozwana w toku procesu, wskazując że powód nie podlegał ochronie z tytułu wskazania go przez organizację związkową, albowiem Oddział Związku został wpisany do KRS dopiero w dniu 26 lutego 2018 r., tj. tym samym dniu, kiedy wręczono wypowiedzenie, jednakże trochę później, niż złożenie oświadczenia. Wykładnia i orzecznictwo stoją jednak na stanowisku, że obowiązek rejestracji dotyczy związku zawodowego jako całości, a nie jego jednostek organizacyjnych. W uchwale 7 sędziów SN z dnia 25 marca 1993 r. (I PZP 73/93, OSNC 1993/10/169, z aprobowaną glosą T. Kuczyńskiego, OSP 1994/2/34) uznano, że z chwilą rejestracji osobowość prawną zyskują jednostki organizacyjne związku zawodowego istniejące w dacie rejestracji związku. Natomiast jednostki organizacyjne związku powstałe po rejestracji związku nabywają osobowość prawną z chwilą uzyskania, zgodnie ze statutem związku, prawa do działania w charakterze statutowych struktur związku. Decydujące znaczenie dla ustalenia osobowości prawnej jednostek organizacyjnych związku zawodowego mają zatem postanowienia statutu, a nie rejestracja (A. Dubowik, Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, PiZS 2003, nr 9, s. 22; J. Żołyński, Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz, Lex 2014, kom. do art. 15; czy zwłaszcza A. Tomanek [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod red. K. Barana, Lex 2016, kom. do art. 15).

Skoro podstawowym aktem regulującym funkcjonowanie związku zawodowego jest statut, to zgodnie z art. 13 ustawy na jego treść składa się m. in. określenie podmiotowego, przedmiotowego i terytorialnego zakresu działania związku oraz jego struktury organizacyjnej, w tym wskazanie, które jednostki organizacyjne mają osobowość prawną. Warto podkreślić, że zawarty w przepisie katalog elementów treści statutu jest przykładowy i nie wyczerpuje całego zagadnienia. W wyroku z dnia 27 marca 2007 r. (II PK 241/06, OSNP 2008/9-10/125) Sąd Najwyższy potwierdził m. in. dopuszczalność wskazania w statucie związku zawodowego jego jednostek organizacyjnych, którym przyznaje on status zakładowych lub międzyzakładowych organizacji związkowych. Natomiast w wyroku z dnia 13 marca 1997 r. (I PKN 41/97, OSNP 1997/24/493) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż o tym, jakie jednostki organizacyjne (zakłady pracy i pracowników) obejmuje dana międzyzakładowa organizacja związkowa, nie rozstrzyga jakaś ogólna, abstrakcyjna zasada, że organizacja tego typu może działać tylko w takich jednostkach, które istniały uprzednio (czyli przed jej powołaniem do życia), lecz decydują o tym autonomiczne, samorządne decyzje właściwych organów danego związku zawodowego. Swoboda tych organów w omawianym zakresie jest ograniczona przez rozstrzygnięcia ustawowe

(międzyzakładowa organizacja związkowa tego samego związku zawodowego nie może obejmować pracowników zakładu, w którym działa jego zakładowa organizacja związkowa), a także przez statut związku zawodowego. W tych jednakże ramach o konkretnym zakresie działania określonej międzyzakładowej organizacji związkowej rozstrzygają w sposób bezpośredni lub pośredni właściwe organy danego związku zawodowego. Nie budzi wątpliwości, iż trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 stycznia 1996 r. (I PRN 85/95, OSNAPiUS 1997/1/9) „W okresie przed rejestracją związku zawodowego organem do reprezentowania nowo powstałego związku zawodowego jest komitet założycielski i tylko jego członkowie korzystają z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ust. 1 w związku z ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55 poz. 234 ze zm.). Ochrona stosunku pracy pracowników wybranych w tym czasie na członków zarządu lub komisji rewizyjnej nowo powstałego związku zawodowego rozpoczyna się od dnia rejestracji związku.” Stwierdzenie te, czego stara się nie dostrzec pozwana, dotyczą jednak samego związku zawodowego, a nie jego jednostki organizacyjnej. W tym kontekście słusznie na różnicę wskazał szeroko Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lutego 2007 r. (II PK 196/06, OSNAPiUS 2008/7-8/94). Poglądy tam przedawnione Sąd Rejonowy w pełni podziela, nie widząc konieczności ich szerokiego przytaczania. Prowadzi to do konieczności przeprowadzenia analizy statutu Związku, który jednoznacznie w § 4 ust. 4 (k. 64v) wskazuje, że to wyłącznie sam Związek Ogólnopolski posiada osobowość prawną, a dla działania Oddziału wystarczające jest przedstawienie Zarządowi Krajowemu w ciągu miesiąca protokołu zebrania założycielskiego, celem rejestracji. Tak więc zgodnie z art. 13 ustawy o związkach zawodowych, OZZ KAS skorzystał z przysługującego mu w ramach zasady samorządności uprawnienia do określenia w drodze statutu swojej struktury organizacyjnej i ustanowił oddziały swoimi podstawowymi jednostkami organizacyjnymi. Skoro więc Oddział Związku przy K- (...) w B. przekazał Przewodniczącemu krajowemu stosowne dokumenty do jego rejestracji, to tym samym stał się z tą chwilą uprawnionym do działania, a jednocześnie umożliwiło mu to wskazanie osób chronionych w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Nie sposób, rzecz jasna, odmówić związkowi zawodowemu, w ramach przysługującej mu autonomii organizacyjnej, prawa tworzenia na drodze statutowej dowolnych jednostek "terenowych" i oddziałów. Praktyka wpisywania takich jednostek do rejestru nie jest zatem niezgodna z prawem. W takim przypadku każda zmiana wpisanych danych rodzi po stronie związku zawodowego obowiązek zgłoszenia do sądu rejestrowego wniosku o wpis tej zmiany. Wpis danej jednostki do rejestru nie pociąga jednak konsekwencji w postaci nabycia przez nią osobowości prawnej. Taki bowiem skutek nie został przewidziany przez ustawę, która wiąże go z treścią statutu związkowego oraz z faktem zarejestrowania związku zawodowego (tak A. Tomanek [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod red. K. Barana, Lex 2016, kom. do art. 15).

Szczególne ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych sprowadza się do zakazu wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę bez uzyskania uprzedniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Zgody zarządu związkowego wymaga również jednostronna zmiana warunków pracy lub płacy na niekorzyść chronionego pracownika. Konsekwencją takiej ochrony jest konieczność uzyskania przez pracodawcę wyrażonej w formie uchwały zgody uprawnionego organu związkowego na wypowiedzenie (w tym również na wypowiedzenie zmieniające) bądź rozwiązanie stosunku pracy i to bez względu na przyczyny, dla których pracodawca zamierza dokonać takiego aktu. Wymagana przepisem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zgoda na rozwiązanie lub wypowiedzenie powinna być wyrażona przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu stosunku pracy. Naruszeniem zasad ochrony będzie zatem uzyskanie takiej zgody już po złożeniu takiego oświadczenia przez pracodawcę (taki pogląd wyraził SN w wyroku z dnia 20 września 1994 r., I PRN 58/94, OSNAPiUS 1995/2/17), a tym bardziej – jak w niniejszej sprawie – niewystąpienie o taką zgodę.

Powyzsza kwestia i tak nie ma decydującego znaczenia, zważywszy na to, że zakaz z art. 32 ustawy o związkach zawodowych dotyczy zarówno samego złożenia wypowiedzenia, jak i rozwiązania stosunku pracy (odpowiednio, w myśl art. 42 § 1 k.p. – zmiany warunków pracy i płacy). Tak więc w przypadku gdy pracownik zostanie objęty ochroną z art. 32 ustawy w okresie wypowiedzenia stosunku pracy, pracodawca i tak powinien wystąpić o zgodę na wypowiedzenie warunków pracy i płacy. W przypadku jej nieuzyskania powinien złożyć chronionemu pracownikowi ofertę cofnięcia wypowiedzenia stosunku pracy, w innym wypadku narażając się na przegranie ewentualnego procesu

sadowego z pracownikiem szczególnie chronionym (tak J. Wratny (red.), K. Walczak (red.), Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2009, Legalis, kom. do art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Nawet więc przyjmując czysto hipotetycznie, za właściwą koncepcję pozwanej, że Oddział Związku musiał zostać wpisany do KRS i dopiero wówczas ochronie mogliby podlegać pracownicy wskazani uchwałą Zarządu, to przecież nastąpiło to w dniu 26 lutego 2018 r., tym samym, kiedy powodowi wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym, natomiast na ponad 3 miesiące wcześniej, nim doszło do zmiany warunków pracy i płacy, co nastąpiło przecież z dniem 1 czerwca 2018 r. Skoro w okresie wypowiedzenia pozwana nie zwróciła się do organizacji zakładowej Związku o wyrażenie zgody na zmianę warunków pracy i płacy powoda, jako pracownika już szczególnie chronionego, to i tak naruszyła rzeczony przepis prawa. Istotne, że w przypadku zwolnienia chronionego działacza związkowego lub wypowiedzenia mu warunków pracy lub płacy bez zgody zarządu związkowego sąd pracy w zasadzie nie może odmówić żądaniu przywrócenia takiego pracownika do pracy (art. 45 § 3 k.p.).

Powyższe rozważania doprowadziły przy tym do oddalenia i tak spóźnionych w kontekście art. 207 k.p.c. wniosków dowodowych pozwanej, mających wykazać, o której godzinie wręczono powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Kwestia ta nie ma bowiem najmniejszego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, a prowadzenie postępowania w tym zakresie prowadziłyby wyłącznie do jego przewlekania. Jak już wskazano, kwestia wpisu Oddziału Związku do KRS nie ma wpływu na możliwość jego funkcjonowania, a jeśli nawet, to wpis ten bez wątpienia nastąpił na długo przed faktyczną zmianą warunków pracy i płacy powoda z dniem 1 czerwca 2018 r.

Na koniec wreszcie można wyłącznie zaznaczyć, choć w świetle powyższych uchybień przepisom prawa przy wypowiedzeniu zmieniającym, nie ma to większego znaczenia, że zdaniem Sądu wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy jest również niezasadne. Wskazano już powyżej, iż wszczęcie postępowania egzekucyjnego wobec likwidowanej Spółki nastąpiło wskutek czynności i decyzji Naczelnik B. M. (1), a samo postępowanie egzekucyjne należy do właściwości i obowiązków komórki prowadzonej przez W. F.. Naczelnik obiecała podatnikowi wyłącznie to, że egzekucja zostanie zawężona do zajęcia jednego rachunku bankowego i tak była prowadzona. Nawet z zeznań jej samej nie wynikają jakiegokolwiek inne obietnice (które przecież mogłyby ewentualnie naruszać obowiązujące w tym zakresie przepisy), w tym niepowstanie lub nieściągnięcie kosztów egzekucyjnych, które przecież wynikają wprost z przepisów ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 1314 ze zm.; art. 64 i nast.). Także kwestia podziału kwot uzyskanych z egzekucji nie jest kwestią uznania organu, a została przez ustawodawcę uregulowana w tej ustawie (art. 115 i nast.). Prowadzenie samego postępowania egzekucyjnego należało do komórki powoda i nawet jeśli, jako osobę do kontaktu wyznaczono B. M. (2), to W. F. miał nie tylko możliwość, ale i przecież obowiązek kontaktowania się z dłużnikiem i nadzorowania postępowania egzekucyjnego, którego akta zostały skierowane do jego komórki. Fakt, że akta miała pracownica, która następnie przeszła na emeryturę i nie mógł on w nich znaleźć numeru telefonu likwidatora, o który poprosił B. M. (2) wskazuje wyłącznie, że wszystko czynił jawnie i nic nie ukrywał. Numer taki mógł przecież bez problemu znaleźć w internecie i nie informować nikogo, że kontaktuje się z likwidatorem, co zapewne uczyniłby każdy, gdyby miał podnoszone przez pracodawcę niewłaściwe zamiary. Fakty te jednak były powszechnie znane, a zaczęły przeszkadzać przełożonej (która musiała przecież mieć wiedzę o postępowaniu egzekucyjnym, które sama wszczęła i zajęciach z rachunku bankowego Spółki, co sama poleciła uczynić już w dniu 2 sierpnia 2017 r.) dopiero, kiedy pracownikom komórki powoda musiano wypłacić wynagrodzenie prowizyjne w wysokości 11.243,04 zł. Kwestia natomiast przysługiwania i przyznawania wynagrodzenia prowizyjnego wynika z rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 2014 r. w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej (Dz. U. z 2015 r., poz. 30) i również nie powinna, przynajmniej w teorii, zależeć od uznaniowości przełożonych. Trudno przy tym zrozumieć logikę pozwanej. Skoro powodowi miałyby zależeć na uzyskaniu wyższej prowizji, to korzystniejszym byłoby, aby koszty egzekucyjne zostały w tej sprawie zapłacone później. Zespół powoda i tak za grudzień 2017 r. miał otrzymać prowizję w wysokości po 5.818,01 zł. Tak duża wpłata na konto „egzekucyjne” i tak nie została w pełni wykorzystana do wyliczenia wynagrodzenia prowizyjnego, gdyż to jest ograniczone do sześciokrotności najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

Wszystkie te względy potwierdzają więc konieczność przywrócenia powodowi poprzednich warunków pracy i płacy.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku, z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwana Izba przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł powód składa się opłata od pozwu (3.116,00 zł – k. 9) oraz wynagrodzenie ustanowionego przez niego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika (180,00 zł) i z tego tytułu zasądzono od pozwanej na rzecz powoda łącznie kwotę 3.296,00 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego 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 (j.t.: Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.).

SSR Marcin Winczewski