

Sygn. akt IV Pa 115/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2018 roku

Sąd Okręgowy w Częstochowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Rafał Łatanik
Sędziowie:	SSO Robert Grygiel SSO Marek Przysucha (sprawozdawca)

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Joanna Jastrzębska-Ciura

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 maja 2018 roku w C.

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko (...) w K.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej(...)w K.

od wyroku Sądu Rejonowego w C. VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 5 lutego 2018 roku, sygnatura akt VII P 193/17

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od pozwanej (...) w K. na rzecz powoda G. K. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed sądem drugiej instancji.**

SSO Robert Grygiel

SSO Rafał Łatanik

SSO Marek Przysucha

Sygn. akt IV Pa 115/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 czerwca 2017 roku, uzupełnionym pismem procesowym

w dniu 23 czerwca 2017 roku, złożonym przeciwko (...)

w K., powód G. K. wniósł o przywrócenie do służby, artykułując żądanie jako uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie służby.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że od 1 lipca 1991 roku został zatrudniony w Urzędzie (...), a od sierpnia 2014 roku pracuje w Referacie (...) Urzędu (...) w K. i zatrudniony jest na czas nieokreślony na podstawie mianowania.

Zgodnie z ustawą o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej: KAS), do dnia 31 maja 2017 roku funkcjonariusze celni mieli otrzymać propozycje dalszego zatrudnienia, tj. pisemną propozycję nowych warunków pracy lub pisemne potwierdzenie dotychczasowych warunków pracy. Do dnia złożenia pozwu do sądu powód nie otrzymał jednak od pracodawcy żadnego pisma w tym zakresie i ustnie został poinformowany, że jest to równoznaczne z wypowiedzeniem stanowiska pracy i rozwiązaniem stosunku zatrudnienia z dniem 31 sierpnia 2017 roku.

Powód wskazał, iż mimo podejmowanych przez niego prób ustalenia przyczyn zaistnienia takiej sytuacji, żaden z jego przełożonych nie potrafił udzielić jednoznacznej odpowiedzi, dlaczego nie otrzymał propozycji przedłużenia służby ani też żadnego pisma, z którego wynikałoby, że stosunek zatrudnienia nie będzie kontynuowany i że ulega wygaśnięciu. Jego zdaniem sytuacja nieprzedłużenia dalszej służby stanowi naruszenie art. 165 ust. 7 ustawy o KAS. Z treści przepisów ustawy wprowadzającej ustawę o KAS (art. 1) wprost wynika, że funkcjonariusze celni pełniący służbę w izbach celnych, z zastrzeżeniem art. 170, stają się funkcjonariuszami Służby Celno – Skarbowej.

Funkcjonariusze ci zachowują ciągłość pracy i służby a do dnia 31 maja 2017 roku otrzymują pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby. Dodał również, że nie należy do grupy pracowników wymienionych w art. 170 ustawy wprowadzającej ustawę o KAS, z którymi stosunki służbowe wygasły w związku z zajmowaniem określonych stanowisk.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, powołując się na przepisy ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej: KAS) oraz na przepisy wprowadzające ustawę o KAS pozwana wskazała, że zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS (...) oraz stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS (...) wygasają z dniem 31 sierpnia 2017 roku, jeżeli osoby te w terminie do 31 maja 2017 roku nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia lub pełnienia służby.

Pozwana podniosła, że art. 170 w/w ustawy nie reguluje ochrony przed zwolnieniem i nie przewiduje żadnego trybu odwoławczego, nie wprowadza również konieczności uzasadniania nieprzedłożenia pracownikom (funkcjonariuszom) propozycji nowych warunków zatrudnienia lub służby. Pozwana podkreśliła, że na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o KAS stosunek pracy pracowników czy funkcjonariuszy wygasa, a skoro tak, to nie dochodzi do składania żadnego oświadczenia woli ze strony pracodawcy skutkującego rozwiązaniem czy wypowiedzeniem.

Odnosząc powyższe stanowisko do żądań powoda pozwana podniosła, że powód nie mógł odwołać się od wypowiedzenia stosunku pracy, bowiem do takiego wypowiedzenia ze strony pracodawcy w ogóle nie doszło. Pracodawca wskazał, że pismem z dnia 6 czerwca 2017 roku powód został poinformowany, że nie otrzymał propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby w strukturach KAS i że jego stosunek pracy wygasa z dniem 31 sierpnia 2017 roku. Dlatego też, w jej ocenie, brak oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu służby, czyni pozew bezzasadnym, bowiem nie można żądać wypowiedzenia służby czy stosunku pracy za bezskuteczne, w sytuacji gdy w ogóle nie doszło do złożenia takiego oświadczenia.

W dalszej części uzasadnienia pozwana wskazała, że każdy pracownik, funkcjonariusz, aby mógł pozostać w zatrudnieniu musiał otrzymać nową propozycję zatrudnienia (służby) do dnia 31 maja 2017 roku oraz złożyć pisemne oświadczenie

o jej przyjęciu, a powodowi taka propozycja nie została przedstawiona. Zatem, w świetle obowiązujących przepisów, stosunek zatrudnienia powoda wygaśnie z dniem 31 sierpnia 2017 roku z powodu niezaproponowania w terminie do 31 maja 2017 roku nowych warunków zatrudnienia (służby) na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 63 k.p. W takiej sytuacji pracownikowi przysługuje prawo do wystąpienia na drogę sądową, przy czym początek terminu do złożenia ewentualnego pozwu biegnie od dnia wygaśnięcia stosunku pracy, tj. na podstawie art. 264 § 2 k.p. W ocenie pozwanej, w sytuacji trwania stosunku powoda (do 31 sierpnia 2017 roku), braku oświadczenia ze strony pracodawcy o wypowiedzeniu zatrudnienia, powództwo wniesione do sądu przez G. K., jest co najmniej przedwczesne.

Pozwana również, z ostrożności procesowej, podniosła zarzut bezzasadności roszczenia o ustalenie trwania zatrudnienia wskazując, że nie jest możliwe uznanie nieważności (nieistnienia) wygaśnięcia stosunku pracy, które nastąpiło z mocy prawa.

W piśmie procesowym z dnia 8 września 2017 roku, ustosunkowującym się do odpowiedzi na pozew, powód, powołując się na art. 165 ust. 3 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, podniósł, że z dniem wejścia w życie tej ustawy (od 1 marca 2017 roku) funkcjonariusze celni pełniący służbę w izbach celnych (jak (...)) stają się z mocy prawa funkcjonariuszami Służby Celno – Skarbowej i zachowują ciągłość służby. Pracownicy i funkcjonariusze wskazani są w art. 36 ust. 1 pkt 5 ustawy o KAS, który to punkt nie jest objęty dyspozycją art. 170 ust. 1 pkt 1 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, który dotyczy wygaśnięcia stosunku zatrudnienia. Jego zdaniem, literalna wykładnia przepisów stanowi, że regulacji art. 170 ust. 1 nie stosuje się do pracowników i funkcjonariuszy pełniących służbę w urzędach celno – skarbowych.

W piśmie procesowym z dnia 21 września 2017 roku, zatytułowanym „pismo procesowe – rozszerzenie powództwa” powód oświadczył, że z ostrożności procesowej, składa kolejny pozew od wygaśnięcia stosunku służby wnosząc o przywrócenie do służby w charakterze funkcjonariusza (...) na poprzednich warunkach służby i uposażenia.

W uzasadnieniu, powołując się na argumenty podnoszone w pozwie, powód dodatkowo zarzucił, że pracodawca celowo powołuje się wyłącznie na art. 170 przepisów wprowadzających ustawę o KAS nie analizując art. 36 ustawy o KAS, który w rzeczywistości jest kluczowy do poprawnej analizy art. 170 i tym samym błędnie interpretuje stan prawny w stosunku do niego. Zarzucił również, że regulacje zawarte w ustawie - przepisy wprowadzające ustawę o KAS – są niezgodne

z konstytucją i zasadami prawa pracy i że zastosowany wobec niego proces nie przedstawienia propozycji dalszej służby i w konsekwencji jego zwolnienie jest niezgodny z zasadą równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji), a nadto jest niczym nieuzasadniony i przez to rażąco niezgodny z prawem.

W piśmie procesowym datowanym na dzień 28 września 2017 roku, ustosunkowującym się do stanowiska powoda, strona pozwana podniosła, że w myśl art. 165 ust. 3 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS, powód stał się z dniem 1 marca 2017 roku funkcjonariuszem pełniącym służbę w (...) w K., jednak przy uwzględnieniu art. 170 tej ustawy.

Pozwana wskazała, że w sprawach pracowniczych (...) w K. jest pracodawcą dla wszystkich osób zatrudnionych w tej (...). Dotyczy to również pracowników (funkcjonariuszy świadczących pracę) pełniących służbę w urzędach skarbowych i urzędach celno – skarbowych. To w (...), a nie w (...) zatrudniony był powód. Ustawodawca w art. 170 nie odwołał się do art. 36 ust. 1 pkt 5 (urzędy celno – skarbowe) i do art. 36 ust. 1 pkt 4 (urzędy skarbowe), ponieważ nie są to pracodawcy zatrudniający pracowników. Wystarczyło tu odwołanie się do art. 36 ust. 1 pkt 3 ustawy o KAS. Tym samym, stosunek służbowy powoda zatrudnionego w jednostce KAS jaką jest (...) w K. (art. 36 ust. 1 pkt 3 ustawy o KAS) wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 roku.

Równocześnie w piśmie procesowym z dnia 27 grudnia 2017 roku pozwana wskazała, iż powód złożył do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w G. skargę na bezczynność w zakresie braku oświadczenia o nowych warunkach zatrudnienia i sprawa ta toczy się pod sygnaturą (...). W związku z powyższym zarzuciła, że niniejsza sprawa nie może być objęta orzekaniem przez dwa sądy: administracyjny i powszechny.

Rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy ustalił, iż G. K. został zatrudniony w Urzędzie (...) w K. od dnia 1 lipca 1991 roku, na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę. Od dnia 18 października 1994 roku powód zatrudniony jest na podstawie mianowania, a z dniem 21 września 2013 roku mianowany został na stopień starszego aspiranta celnego w korpusie aspirantów (...).

W latach 1991–1999 powód pełnił służbę w (...)

w C., w latach 1999–2004 na lotnisku w K., w latach 2004– 2013 w Urzędzie (...) w C., a w latach 2013–2017 w Urzędzie (...) w K. (Referat (...)).

Powód, jako funkcjonariusz służby celnej, z uwagi na duże potrzeby kadrowe, otrzymał w 2013 roku od dyrektora (...) w K. polecenie służbowe przeniesienia do Urzędu (...) w K.. Decyzją z dnia 29 lipca 2014 roku Dyrektor (...) w K., na podstawie art. 104 k.p.a. oraz art. 86 ust. 2, 6, 7, art. 188 ust. 1, 4, 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o Służbie Celnej postanowił o przeniesieniu powoda z dniem 1 sierpnia 2014 roku z Urzędu (...) w C. - Referatu (...) do Urzędu (...) w K. - Referatu (...)

Powód wykonał polecenie służbowe i jako jedyny funkcjonariusz dojeżdżał do pracy z C.. W Urzędzie (...) w K. pełnili również służbę funkcjonariusze, którzy dojeżdżali z C..

Przed 1 marca 2017 roku powód zajmował się prowadzeniem postępowań przygotowawczych z zakresu przestępstw karno - skarbowych oraz tych przestępstw, które były w zakresie działalności urzędu celnego.

Przed tym dniem w Referacie (...) w K. pracowało 33 funkcjonariuszy, w tym powód. Do tej daty nie było specjalizacji pomiędzy tymi funkcjonariuszami, co w praktyce polegało na tym, że funkcjonariusze na niższych stanowiskach - specjaliści zajmowali się sprawami o mniejszej wadze karno – skarbowej, natomiast funkcjonariusze na stanowiskach eksperckich, takich jak powód, zajmowali się poważniejszymi sprawami.

Pismem datowanym na dzień 24 listopada 2014 roku, wniesionym do Dyrektora (...) w K. za pośrednictwem Naczelnika Urzędu (...)w K., kierownik referatu B. K., na podstawie § 4 ust. 1 pkt 1 i § 8 ust. 5 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 14 grudnia 2010 roku w sprawie udzielania wyróżnień funkcjonariuszom celnym oraz w oparciu o wytyczne zawarte w piśmie z dnia 26 maja 2014 roku, wnioskował o przyznanie wyróżnienia w formie nagrody pieniężnej za wzorowe wypełnianie powierzonych zadań ekspertowi (...), starszemu aspirantowi celnemu G. K..

Pismem datowanym na dzień 28 września 2015 roku powód został poinformowany o przyznaniu mu nagrody z funduszu nagród za wzorową służbę w kwocie 1.200 złotych.

W dniu 28 października 2015 roku kierownik referatu A. W., z upoważnienia naczelnika Urzędu (...) w K., sporządził ocenę okresową w zakresie realizacji zadań przez powoda na zajmowanym stanowisku służbowym za okres służby od 31 października 2013 roku do 8 października 2015 roku i ustalił ogólny poziom realizacji tych zadań – „poziom oczekiwany”. Na podstawie w/w opinii dyrektor (...) w K. W. W. (1) wystawił ocenę końcową – „ocena pozytywna”.

W dniu 6 lutego 2017 roku kierownik referatu A. W., z upoważnienia naczelnika Urzędu (...)w K., sporządził opinię

w zakresie realizacji zadań przez powoda na zajmowanym stanowisku służbowym za okres służby od 1 listopada 2015 roku do 9 stycznia 2017 roku i ustalił ogólny poziom realizacji tych zadań – „poziom powyżej oczekiwań”. Na podstawie w/w opinii dyrektor (...) w K. B. B. (1) wystawiła ocenę końcową – „ocena pozytywna”.

G. K. otrzymywał nagrody uznaniowe, kwartalne, roczne w następujących miesiącach: lipiec 2016 roku, grudzień 2016 roku, luty 2017 roku oraz kwiecień 2017 roku.

Pismem datowanym na dzień 21 lutego 2017 roku ówczesny dyrektor (...) w K. B. B. (1) poinformowała powoda, że na podstawie art. 165 ust. 6 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku przepisy wprowadzające ustawę o KAS, w uzgodnieniu z Dyrektorem (...), z dniem 1 marca 2017 roku będzie pełnił służbę w (...) w K., realizując zadania w Urzędzie (...) w K.. Do czasu jednak rozliczenia się z dotychczasowych obowiązków, zorganizowania stanowiska w nowej siedzibie lub wskazania innego miejsca wykonywania obowiązków, obecne miejsce wykonywania obowiązków służbowych pozostaje bez zmian.

W lutym 2017 roku wszyscy pracownicy Urzędu (...), (...), Urzędu (...) otrzymali pisemne zawiadomienia informujące w jakich jednostkach będą pełnili służbę po połączeniu urzędów od marca 2017 roku.

Od dnia 1 marca 2017 roku, po konsolidacji urzędów: (...) G. K. pełnił służbę w (...) w K. realizując zadania w Urzędzie (...) w K. w Referacie (...). Bezpośrednim przełożonym powoda przed 1 marca 2017 roku i po tej dacie był kierownik Referatu (...) A. W..

Konsolidacja od 1 marca 2017 roku obejmowała administrację podatkową województwa (...), administrację skarbową czyli dawny urząd kontroli skarbowej i administrację celną tworząc (...) w K., której dyrektorem była T. Z.. (...) miała nadzór nad 37 urzędami skarbowymi i jednym (...) Urzędem (...) w K..

W ramach Urzędu (...) w K. z dniem 1 marca 2017 roku stworzony został między innymi pion zwalczania przestępczości ekonomicznej.

W jego skład wchodziły wszystkie komórki dochodzeniowo - śledcze urzędów celnych, które kiedyś podlegały (...) w K.. Te komórki należały do pionu zwalczania przestępczości ekonomicznej (hazard, przestępstwa z zakresu prawa podatkowego, pozostałe przestępstwa przeciwko mieniu).

Po połączeniu urzędów, Referat (...) zajmuje się sprawami nie tylko przestępstw celnych, przestępstw z zakresu hazardu, ale również z zakresu kodeksu karno - skarbowego w zakresie poszerzonym o przestępstwa dotyczące podatku VAT.

Ministerstwo Finansów, w ramach konsolidacji urzędów, poleciło dokonanie redukcji zatrudnienia o 10% w Krajowej Administracji Skarbowej. W czasie narad w Ministerstwie Finansów z udziałem funkcjonujących do 28 lutego 2017 roku dyrektorów urzędów skarbowych, urzędów celnych i urzędów kontroli skarbowej wskazywane były kryteria doboru pracowników, których zatrudnienie ma być zredukowane poprzez nieprzedłożenie do 31 maja 2017 roku nowych warunków zatrudnienia.

Dobór osób do wygaśnięcia stosunku zatrudnienia miał być dokonywany z uwagi na kryteria ustawowe w postaci współpracy z byłymi służbami bezpieczeństwa, niezadawalającego przebiegu dotychczasowej pracy lub służby, posiadania niższych kwalifikacji, a także dotychczasowego miejsca zamieszkania, a nadto miał być dokonywany z uwagi na kryteria w postaci możliwości uzyskania uprawnień emerytalnych, zbędności zapotrzebowania na pracę w danej komórce,

z powodu zbyt dużej ilości osób zatrudnionych przy wykonywaniu określonych zadań, braku predyspozycji do współpracy z pozostałymi współpracownikami, toczące się postępowania dyscyplinarne albo prokuratorskie, albo inne wyjaśniające związane

z podejrzeniem korupcji.

W związku z zaleceniami Ministerstwa Finansów dyrektor T. Z. wydała ustne polecenie dyrektorom konsolidowanych służb przygotowywania list pracowników, którym do 31 maja 2017 roku nie należy przedkładać propozycji dalszego pełnienia służby z uwzględnieniem kryteriów doboru pracowników przedstawionych na poziomie ministerialnym. Dyrektor T. Z. wskazała, że wybór takiego pracownika do wygaszenia jego stosunku zatrudnienia winien być skonsultowany, co do oceny pracy danego pracownika, z bezpośrednim przełożonym tego pracownika.

Polecenie przygotowania informacji o stanowiskach, które należy zredukować otrzymał również naczelnik Urzędu (...) w K. D. S..

D. S. wskazał T. Z. od 3–5 pracowników, w tym między innymi powoda, jako pracowników, którym nie należałoby przedkładać propozycji dalszej służby. Nie wyjaśnił on i nie wskazał dyrektor T. Z. zastosowanych kryteriów dla wyboru pracowników do zwolnienia. Typując powoda do redukcji zatrudnienia, nie znał jego doświadczenia zawodowego, nie zapoznawał się szczegółowo z jego aktami osobowymi, nie konsultował jego wyboru do zwolnienia z przełożonym powoda A. W., jak również nie pytał go o ocenę pracy powoda, kwalifikacje czy przebieg dotychczasowej służby.

W dniu 31 maja 2017 roku powód wezwał pracodawcę do przedłożenia propozycji dalszej służby wskazując, iż brak propozycji dalszego zatrudnienia narusza jego dobra osobiste.

Pismem datowanym na dzień 6 czerwca 2017 roku strona pozwana poinformowała G. K., że jego stosunek służbowy wygasa z dniem 31 sierpnia 2017 roku na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy przepisujący wprowadzające ustawę o KAS. Wskazano również, iż miejscem wykonywania przez niego obowiązków, do dnia wygaśnięcia stosunku służbowego, będzie (...) Referat (...) w (...) Urzędzie (...) w K.. Pismo zostało podpisane przez zastępcę dyrektora (...) w K. B. B. (2) i nie zawierało pouczenia o terminie odwołania do sądu pracy.

W terminie do dnia 31 maja 2017 roku, łącznie z powodem, pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia lub pełnienia służby w ramach struktur KAS, nie otrzymało 11 pracowników komórek (...) Urzędu (...) w K., w tym 8 funkcjonariuszy Urzędu (...) i 3 pracowników służby cywilnej.

W (...) Referacie (...), którego kierownikiem był A. W., tylko powód nie otrzymał propozycji kontynuacji zatrudnienia, mimo iż dotychczas zajmowane przez niego stanowisko nie zostało zlikwidowane.

W dniu 31 sierpnia 2017 roku pozwana sporządziła dla powoda świadectwo służby, w którym wskazała między innymi, że G. K. pełnił służbę w okresie od 1 lipca 1991 roku do 31 sierpnia 2017 roku, tj. w okresie od 1 lipca 1991 roku do 28 lutego 2017 roku – (...) w K., od 1 marca 2017 roku 31 sierpnia 2017 roku – (...) w K. oraz, że stosunek służbowy ustał w wyniku wygaśnięcia stosunku służbowego – art. 170 ust. 1 pkt 1, ust. 3 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku przepisujący wprowadzające ustawę o KAS.

Po ustaniu stosunku służbowego powoda, zadania wykonywane dotychczas przez G. K. przejął podkom. D. J. realizujący obowiązki w ramach (...) Referatu (...) K. w (...) Urzędzie (...) w K..

D. J. został zatrudniony w urzędzie celnym od dnia 16 marca 1993 roku, na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę, a od dnia 1 czerwca 2000 roku zatrudniony jest na podstawie mianowania na stanowisku starszego kontrolera celnego, od 21 września 2007 roku pełni obowiązki inspektora celnego w Urzędzie (...) w R.. Z dniem 21 września 2010 roku został on mianowany na stopień starszego aspiranta celnego w Urzędzie (...) w R., a od 13 października 2014 roku wykonywał obowiązki służbowe w Urzędzie (...) w R. - Referacie (...), a od dnia 1 sierpnia 2015 roku wykonywał obowiązki służbowe w Urzędzie (...) w R. - Referacie (...).

Postanowieniem z dnia 3 lipca 2015 roku D. J. został mianowany na podkomisarza celnego. W okresie od dnia 9 stycznia 2017 roku do 31 marca 2017 roku został on przeniesiony z Referatu (...) w Urzędzie (...) w R. do Referatu (...)

w K. z siedzibą w C. w Wydziale(...)w (...) w K., a z dniem 1 czerwca 2017 roku przeniesiony został do (...) Referatu (...)w K..

Pismem datowanym na dzień 28 sierpnia 2017 roku powód złożył skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w K. na bezczynność dyrektora (...) w K. w związku z brakiem realizacji ustawowego obowiązku przedstawienia propozycji służby w służbie celno – skarbowej na podstawie art. 165 ust. 7 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS z dnia 16 listopada 2016 roku.

W odpowiedzi na tą skargę dyrektor(...)w K. wniósł o jej odrzucenie, z uwagi na niedopuszczalność drogi sądowo – administracyjnej. Z ostrożności procesowej (...)

w K. wniosła o oddalenie skargi podnosząc, że fakt nie przedłożenia skarżącemu propozycji zatrudnienia w (...) w K. znajduje oparcie w przepisach prawa.

Przechodząc do uzasadnienia prawnego Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że powodowi niezależnie od wytoczonych przez niego spraw przed sądem administracyjnym przysługuje droga sądowa przed sądem powszechnym o przywrócenie do pracy w ujęciu art. 2 k.p.c. i art. 56 § 1 k.p. przy zastosowaniu art. 67 k.p. w związku z art. 5 k.p.

Stosunek zatrudnienia powoda, jako członka korpusu służby cywilnej, regulują pragmatyki pracownicze, tj. ustawa o Krajowej Administracji Skarbowej, ustawa o pracownikach służby cywilnej (art. 2 ust. 1 pkt 3a – korpus służby cywilnej tworzą pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych w Krajowej Informacji Skarbowej i izbach administracji skarbowej) i w tym zakresie jest to stosunek cywilno – pracowniczy, do którego mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy poprzez treść art. 5 k.p., oraz art. 9 ust. 1 ustawy o pracownikach służby cywilnej, a nie jest to stosunek administracyjny charakterystyczny dla pragmatyk służbowych (np. policjant, strażnik służby więziennictwa). Zgodnie przy tym z art. 277 ustawy z 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 276 ust. 1 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepis ten również uzasadnia drogę przed sądem powszechnym o przywrócenia powoda do pracy.

Przechodząc do merytorycznego rozpoznania sprawy Sąd I instancji powołał się na art. 63 k.p., zgodnie z którym umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału (oddział 7 Wygaśnięcie umowy o pracę) pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy.

W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącego skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Taka odmowa powoduje wygaśnięcie stosunku pracy a pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. W takim przypadku początkiem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. jest dzień, w którym pracodawca odmówił dalszego zatrudniania pracownika, czyli stosunek zatrudnienia wygasł. Informacje o jednostce Równocześnie na podstawie art. 264 § 2 k.p., żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Powód po raz pierwszy wystąpił z pozwem w dniu 7 czerwca 2017 roku o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku zatrudnienia, wskazując że do 31 maja 2017 roku nie otrzymał propozycji dalszego zatrudnienia, co jest równoznaczne

z wypowiedzeniem stanowiska pracy i rozwiązaniem zatrudnienia z dniem 31 sierpnia 2017 roku. Bezspornym jest, że stosunek zatrudnienia powoda wygasł

w dniu 31 sierpnia 2017 roku i nie było uprzednio składane oświadczenie

o wypowiedzeniu stosunku zatrudnienia.

Zdaniem sądu rejonowego skutki przedwczesnego zgłoszenia żądania (zanim rozpoczął bieg wspomniany termin) są takie same jak skutki zgłoszenia go po upływie przewidzianego terminu. W obu wypadkach dochodzi, bowiem do uchybienia terminu prawa materialnego. Przywrócenie tego terminu jest możliwe jedynie w okolicznościach art. 265 k.p.

W dacie złożenia pozwu powód dysponował pismem od pracodawcy z 6 czerwca 2017 roku informującym o braku propozycji dalszego zatrudnienia i wygaśnięciu stosunku służbowego z dniem 31 sierpnia 2017 roku. W piśmie tym pracodawca będący jednostką Skarbu Państwa nie poinformował powoda o możliwości odwołania się do sądu od wygaśnięcia stosunku zatrudnienia, jak również o terminie odwołania.

Brak winy pracownika w niedochowaniu terminu z art. 264 § 2 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. Jeżeli pracownik nie posiada wykształcenia prawniczego i po raz pierwszy prowadzi spór dotyczący rozwiązania stosunku pracy (a taka jest sytuacja powoda), to niedochowanie omawianego terminu może być usprawiedliwione nawet mniej znaczącymi okolicznościami. Dotyczy to zwłaszcza przypadku, gdy przekroczenie terminu powstało na skutek wniesienia przedwczesnego pozwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 roku, sygn. akt I PRN 21/94 oraz z 2 kwietnia 2008 roku, sygn. akt II PK 274/07).

Oceniając przesłanki uzasadniające przywrócenie powodowi terminu do złożenia odwołania Sąd Rejonowy odniósł się do specyfiki wygaśnięcia stosunku zatrudnienia, która wiąże się z decyzją pracodawcy, nie będącą w ujęciu prawa decyzją administracyjną, tylko oświadczeniem cywilnoprawnym w postaci niezłożenia powodowi oświadczenia – propozycji dalszego zatrudnienia. Z reguły wygaśnięcie stosunku zatrudnienia nie łączy się z wymogiem bezczynności pracodawcy

w zakresie złożenia oświadczenia o kontynuacji dalszego stosunku zatrudnienia.

W takich okolicznościach faktycznych i prawnych należało powodowi przywrócić termin w zakresie przedwczesności żądania zgłoszonego pierwotnie w dniu 7 czerwca 2017 roku. Nadto powód w terminie 21 dni ponowił żądanie przywrócenia pracy (vide: pismo z 21 września 2017 roku). Z uwagi, iż powyższe pismo kwestionuje tę samą czynność rozwiązania stosunku zatrudnienia w trybie wygaśnięcia, jak pierwotnie złożony pozew 7 czerwca 2017 roku, sąd rejonowy uznał, iż nie doszło do skutecznego rozszerzenia pozwu o nowe żądanie,

a przedmiotem sprawy jest jedno roszczenie - przywrócenia do pracy i dlatego też sąd tak rozpoznawał niniejszą sprawę.

Z dniem 1 marca 2017 roku weszła w życie ustawa z dnia z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej, zwana ustawą o KAS, która wprowadzona została ustawą z tej samej daty - przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

Zgodnie z art. 165 ust. 3 przepisów wprowadzających ustawę o KAS, pracownicy zatrudnieni w izbach celnych oraz urzędach kontroli skarbowej oraz funkcjonariusze celni pełniący służbę w izbach celnych albo w komórkach urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych stają się z dniem wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, z zastrzeżeniem art. 170, odpowiednio pracownikami zatrudnionymi w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej, zwanych dalej "jednostkami KAS", albo funkcjonariuszami Służby Celno Skarbowej, zwanymi dalej "funkcjonariuszami", pełniącymi służbę w jednostkach KAS i zachowują ciągłość pracy i służby. W sprawach wynikających ze stosunku pracy i stosunku służbowego stosuje się przepisy dotychczasowe.

Z dniem 1 marca 2017 roku izba administracji skarbowej łączy się, z mającymi siedzibę w tym samym województwie, izbą celną i urzędem kontroli skarbowej (art. 160 ust. 4 ustawy wprowadzającej ustawę o KAS). Powód w ostatnim okresie zatrudnienia przed 1 marca 2017 roku był zatrudniony w Urzędzie (...) w K. na stanowisku eksperta (...) jako funkcjonariusz w Referacie (...), jednak do dnia 1 sierpnia 2014 roku wykonywał zadania w Urzędzie (...) w C..

Pracownicy izb administracji skarbowej zatrudnieni przed dniem wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, (...) oraz funkcjonariusze celni pełniący służbę w (...) w K. realizujący zadania informacyjnej służby, z zastrzeżeniem art. 170, odpowiednio pracownikami (...) albo funkcjonariuszami realizującymi zadania (...) W sprawach wynikających ze stosunku pracy i stosunku służbowego stosuje się przepisy dotychczasowe (art. 165 ust. 4 cyt. ustawy wprowadzającej).

W dniu 21 lutego 2017 roku powód został poinformowany przez dyrektora (...) w K., że z dniem 1 marca 2017 roku będzie świadczył pracę w (...) w K., realizując zadania wynikające z dotychczasowych obowiązków służbowych w Urzędzie (...) w K.. Zgodnie natomiast z art. 36 ust. 1 pkt 3 ustawy o KAS jednostkami organizacyjnymi KAS są izby administracji skarbowej. Taką jednostką organizacją jest pozwana.

Na podstawie art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej, dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 roku, pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, **która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.** W myśl natomiast art. 170 ust. 1 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej stanowią, iż stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, oraz stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, wygasają:

- 1) z dniem 31 sierpnia 2017 roku, jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 roku, nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby;
- 2) po upływie 3 miesięcy, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik albo funkcjonariusz złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby, jednak nie później niż dnia 31 sierpnia 2017 r.,

W przypadkach, o którym mowa w ust. 1, wygaśnięcie stosunku służbowego funkcjonariusza traktuje się jak zwolnienie ze służby (ust. 3). Zgodnie zaś z art. 170 ust. 4 ustawy w przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracownikom oraz funkcjonariuszom przysługują świadczenia należne odpowiednio w związku z likwidacją urzędu albo zniesieniem jednostki organizacyjnej w rozumieniu ustawy uchylanej w art. 159 pkt 3. Przepisów ust. 1 i 4 nie stosuje się do urzędników służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1345, 1605 i 1807) (ust. 5). Przepisy ust. 1-5 stosuje się odpowiednio do pracowników, o których mowa w art. 167 ust.1 (ust. 6).

Przytoczone wyżej przepisy wskazują, że do powoda jako funkcjonariusza (...) ma zastosowanie tryb wygaśnięcia stosunku zatrudnienia z art. 170 ustawy wprowadzającej ustawę o KAS.

Zdaniem sądu rejonowego powód nie może być jednak pozbawiony minimalnych standardów ochrony stosunku pracowniczego wynikających z ogólnych reguł kodeksu pracy. Oznacza to, że to na pozwanej ciążył obowiązek wykazania, że doszło do reorganizacji urzędu (bo tylko taki był cel wejścia w życie ustawy o KAS), istnieje związek pomiędzy taką reorganizacją a wygaśnięciem stosunku zatrudnienia powoda, wykazania uzasadnionego wyboru powoda do zwolnienia spośród innych ekspertów służby celnej jako funkcjonariusza w Referacie (...) w K.. Ustawodawca w art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej ustawę o KAS wskazał na dodatkowe oprócz reorganizacji urzędu administracji przesłanki – przyczyny kontynuacji albo braku kontynuacji zatrudnienia – posiadane kwalifikacje, dotychczasowy przebieg służby a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Pozwana nie może natomiast nadużywać prawa w ujęciu klauzuli z art. 8 k.p. w związku z art. 5 k.p. i w sposób arbitralny dokonywać zwolnień z pracy w ramach wygaśnięcia stosunku zatrudnienia pod pozorem, że jest to czynione w ramach reformy administracji państwowej z pominięciem konstytucyjnego prawa do pracy i służby publicznej.

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

Równocześnie Sąd Rejonowy powołując się na art. 24 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP wskazał, iż praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zasada równości polega na tym, że wszystkie podmioty (adresaci norm prawnych), charakteryzujący się daną cechą istotną (relewantną) w stopniu równym, mają być traktowani równo.

Powołane przepisy Konstytucji nie zezwalają zatem w demokratycznym państwie prawnym, by szczególna pozycja państwa wyrażająca się w tworzeniu przepisów prawa dla administracji publicznej była wykorzystana dla arbitralnego zwolnienia szeroko rozumianej grupy pracowników państwowych z pominięciem ograniczeń w rozwiązaniu stosunków zatrudnienia obowiązujących u tzw. prywatnych pracodawców. W przeciwnym razie władztwo publiczne staje się narzędziem mającym na celu szczególne i uprzywilejowane traktowanie państwa jako działającego arbitralnie pracodawcy nie stosującego generalnej klauzuli zasadności wypowiedzenia stosunku pracy w ramach zatrudnienia na czas nieokreślony.

Trudno przyjąć na tle regulacji Konstytucji, zakazów dyskryminacji przewidzianych choćby na poziomie kodeksu pracy oraz zasad współzycia społecznego, że pracownik administracji publicznej nie ma żadnej ochrony swojego stosunku pracowniczego przed jego rozwiązaniem, nie ma żadnego bezpieczeństwa prawnego w tym zakresie.

Powyższa interpretacja w pełni uwzględnia zasady wynikające z prawa unijnego. W Rezolucji Parlamentu Europejskiego z 12 kwietnia 1989 roku (Dz. Urz. C 120 z 16.05.1989) będącej Deklaracją Podstawowych Praw i Wolności w art. 12 ust. 3 wskazano – **Nikt nie może być pozbawiony pracy z przyczyn nieuzasadnionych** ani też zmuszony do wykonywania danej pracy. Z kolei w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz. U. UE.C.2007.303.1) - która na mocy Traktatu z Lizbony, ma obecnie – na podstawie art. 6 ust. 1 TUE moc prawnie wiążącą i stanowi część prawa pierwotnego Unii Europejskiej oraz ma w porządku prawa polskiego znaczenie przy dokonywaniu wykładni norm prawnych w dziedzinie praw podstawowych – w art. 30 zawarto normę ochronną w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy: Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi.

Równocześnie Sąd Rejonowy wskazał, iż przepis o tożsamej treści do art. 170 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS znajdował się już w ustawie z 13 października 1998 roku – przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną. Zgodnie z art. 58 ustawy z 1998 roku stosunki pracy z pracownikami (...) wygasają z dniem 30 czerwca 1999 roku, jeżeli przed dniem 31 maja 1999 roku nie zostały im zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy ich okres albo

w razie nieprzyjęcia ich do dnia 15 czerwca 1999 roku. Przy czym ustawodawca

w ustępie 3 art. 58 ustawy z 13 października 1998 roku wskazał, że przepis art. 41¹ k.p. stosuje się odpowiednio.

Należy przy tym podkreślić, iż wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 13 marca 2000 roku (K 1/99) - art. 58 ust. 1 wymienionej w pkt. 1 wyroku ustawy uznany został za zgodny z art. 12, art. 32, art. 65 ust. 5 i art. 78 Konstytucji RP, oraz art. 11 Konwencji Nr 87 MOP dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w San Francisco w dniu 9 lipca 1948 roku (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125), co nie wyklucza badania przez sąd powszechny zgodności z zasadami współzycia społecznego wygaśnięcia stosunku zatrudnienia, badania czy jest związek przyczynowy pomiędzy reorganizacją urzędów administracji a nieprzedstawieniem pracownikowi nowych warunków zatrudnienia. Ponadto

Sąd Najwyższy w uchwale z 24 kwietnia 2004 roku (III ZP 14/01) oraz w wyroku z 4 lipca 2001 roku (I PKN 525/00) wyraził pogląd, który sąd rejonowy aprobuje, że niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy w trybie cyt. ustawy z 13 października 1998 roku może uzasadnić roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 56 § 1 w związku z art. 63 i art. 67 KP) w razie wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku - przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz. U. Nr 133, poz. 872 ze zm.).

Dopuszczalność badania przyczyn nieprzedstawienia nowych warunków pracy i płacy została przyjęta natomiast w wyroku z 4 lipca 2001 roku, I PKN 525/00. Sąd pracy musi mieć bowiem możliwość zbadania, na przykład, czy niezaproponowanie niektórym z pracowników warunków zatrudnienia na przyszłość nie ma charakteru dyskryminacyjnego (art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p.), ponieważ jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu - także dyskryminujący pracownika wybór go do niezaproponowania mu warunków zatrudnienia na dalszy okres - jest niedopuszczalna, czy wreszcie była zgodna z zasadami współżycia społecznego, tzn. z obiektywnych, uzasadnionych przyczyn nie zaproponowano powodowi nowych warunków zatrudnienia.

Artykuł 170 ustawy wprowadzającej ustawę o KAS zawiera unormowanie sytuacji prawnej pracowników, funkcjonariuszy reformowanych urzędów administracji rządowej. Należy przyjąć, że ze względu na dokonywaną reformę administracji publicznej, uzasadnione wyjątkowo jest przyjęcie mechanicznie stosowanej zasady wygaszania stosunków pracy z mocy prawa przy założeniu, że chodzi o jednakowe traktowanie wszystkich pracowników, redukcje zatrudnienia uzasadnioną rzeczywistą reorganizacją, uzasadniony wybór pracownika do zwolnienia z uwzględnieniem dotychczasowego przebiegu służby, posiadanych kwalifikacji, czy nie zachodzą przesłanki z art. 144 ustawy o KAS.

Zgodnie z art. 146 ust 3 i 4 ustawy o KAS w przypadku funkcjonariuszy izby administracji skarbowych realizujących zadania w urzędach celno skarbowych wymagane jest uzyskanie stanowiska odpowiednio naczelnika urzędu celno – skarbowego w przypadku rozwiązania stosunku pracy albo zwolnienia ze służby i stanowisko takie jest wiążące dla dyrektora izby administracji skarbowej. Naczelnikiem urzędu (...), przełożonym powoda był D. S..

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, że na polecenie dyrektora (...)T. Z. wskazał między innymi powoda jako funkcjonariusza, któremu ma nie zostać złożona propozycja dalszego zatrudnienia. D. S. słuchany w charakterze świadka nie potrafił jednak wskazać z jakich przyczyn wytypował powoda do wygaśnięcia stosunku zatrudnienia, nie porównywał przebiegu służby powoda, jego kwalifikacji w stosunku do pozostałych funkcjonariuszy, których nie wskazał wśród osób, którym nie zostały złożone do 31 maja 2017 roku propozycje nowych warunków zatrudnienia, co więcej nie zasięgnął jakiegokolwiek opinii bezpośredniego wieloletniego przełożonego powoda A. W..

Na wytypowanie powoda nie mógł mieć natomiast wpływu fakt, iż powód dojeżdżał z C., albowiem w pozwanej zatrudnieni byli także funkcjonariuszy dojeżdżających do pracy do K. z C.. Wszystkie powyższe okoliczności świadczą zatem o tym, iż wybór powoda do zwolnienia był wyborem arbitralnym, dokonany z pominięciem minimalnych standardów ochrony pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony.

Taki wybór nie realizuje wymogu przedstawienia stanowiska, o którym mowa art. 146 ust. 3 i 4 ustawy o KAS. Wyjaśnić bowiem należy, iż stanowisko to wyrażanie opinii związanej z oceną atrybutów pracowniczych wybranego funkcjonariusza do zwolnienia, a nie przypadkowy wybór bez rzeczowej, w zasadzie jakiegokolwiek analizy doświadczenia, poziomu wykonywania obowiązków funkcjonariusza. Należy przy tym podkreślić, iż powód był zatrudniony jako specjalista na stanowisku eksperckim, a pozwana w tym samym Dziale (...) w K. zaproponowała nowe warunki zatrudnienia funkcjonariuszom zatrudnionym na stanowiskach nieeksperskich o niższych praktycznych kwalifikacjach od doświadczenia powoda. Propozycje złożono funkcjonariuszom otrzymującym tzw. ryczałt za dojazdy z C. oraz przeniesiono na miejsce powoda eksperta służby celnej D. J. z Referatu (...) w R. a zamieszkałego w G., co również wiązało się z obowiązkiem wypłaty zwrotu kosztów dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy (art. 244 ustawy o KAS).

Przeniesienie to i przejęcie przez D. J. dotychczas, tj. do 31 sierpnia 2017 roku prowadzonych spraw karnych przez powoda jednoznacznie wskazuje, że było zapotrzebowanie na jego pracę, gdyż w ramach reorganizacji urzędów nie odpadły zadania dotychczas wykonywane przez niego. Pracodawca odmówił natomiast powodowi dalszego zatrudnienia, mimo braku likwidacji jego stanowiska pracy w Referacie (...) w K., jak również posiadania wysokich kwalifikacji praktycznych i wysokiej oceny jego pracy przez bezpośredniego przełożonego.

Takie działanie pracodawcy jest pozbawione stosowania zasady równego traktowania, jest sprzeczne z art. 8 k.p. i nie ma związku z aktem wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa, z uwagi na reorganizację i przyczyny wskazane w art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej ustawę o KAS.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy w C. – VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. wyrokiem z dnia 5 lutego 2018 roku przywrócił powoda do pracy w pozwanej (...) w K. (pkt 1) oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.901 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych oraz kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła (...)

w K. podnosząc w pierwszej kolejności zarzut nieważności postępowania z powodu braku zdolności sądowej i procesowej po stronie pozwanej.

W oparciu o powyższe wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i odrzucenie pozwu oraz zasądzenie od powoda kosztów za obie instancje.

W przypadku zaś nieuwzględnienia zarzutu nieważności, apelująca zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 154 ust. 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej (poprzednio art. 78 ust. 1 ustawy o służbie celnej), art. 5 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej poprzez uznanie, że stosunek służbowy powoda jest stosunkiem pracowniczym, a nie adminstracyjno-prawnym, a tym samym dopuszczalne jest stosowanie przepisów kodeksu pracy i przywrócenie powoda do pracy;
- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 56 k.p. w związku z art. 67 k.p. poprzez uznanie, że powodowi przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy w przypadku wygaśnięcia stosunku służbowego;
- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 264 § 2 k.p. poprzez uznanie, że pozew wniesiony został z zachowaniem ustawowego terminu do jego wniesienia;
- naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 187 k.p.c. w związku z art. 321 k.p.c. poprzez wydanie orzeczenia ponad żądania pozwu, tj. przywrócenie powoda do pracy w pozwanej, w sytuacji gdy powód nie pozostawał w pracowniczym stosunku zatrudnienia;
- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. poprzez jego bezpodstawne zastosowanie, dokonanie oceny zachowania pozwanego z punktu widzenia zasad współżycia społecznego i uznanie, że pozwany nie zachował minimalnych standardów wyboru powoda do wygaśnięcia stosunku zatrudnienia;
- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 146 ust. 3 i 4 ustawy o KAS poprzez uznanie, że w przypadku wygaśnięcia stosunku służbowego w trybie art. 170 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS wymagane jest uzyskanie stanowiska naczelnika urzędu celno – skarbowego;
- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 170 ustawy przepisy prowadzące ustawę o KAS poprzez uznanie, że w przypadku wygaśnięcia stosunku służbowego dopuszczalne jest badanie przyczyn nie zaproponowania powodowi nowych warunków służby lub nowych warunków pracy.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca w pierwszej kolejności wskazała, iż nie podziela stanowiska Sądu Rejonowego co do pracowniczego charakteru stosunku świadczenia służby powoda. Powód był bowiem funkcjonariuszem celnym, a następnie funkcjonariuszem służby celno-skarbowej, którego stosunek służbowy opierał się na mianowaniu będącym w swojej istocie stosunkiem administracyjnoprawnym.

Apelująca wskazała, iż w art. 76 k.p. jest mowa o mianowaniu (nominacji), która powoduje powstanie stosunku pracy (tzw. służbowego stosunku pracy). Jednak są również nominacje, których skutkiem jest powstanie stosunku służbowego o charakterze administracyjnoprawnym. Dotyczy to służb mundurowych – żołnierzy zawodowych, policjantów oraz funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, straży pożarnej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, ale również służby celnej czy też obecnie – służby celno – skarbowej. Wobec tych osób kodeks pracy nie ma zastosowania, chyba że ustawa regulująca ich stosunki w pewnym zakresie odsyła do tego kodeksu.

G. K. był funkcjonariuszem służby celnej, a następnie celno - skarbowej, o czym świadczą dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Ponadto art. 1 ust. 3 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej stanowi, iż w ramach KAS wyodrębnia się Służbę Celno – Skarbową, będącą jednolitą i umundurowaną formacją, którą tworzą funkcjonariusze.

W ocenie skarżącego służba funkcjonariusza celno-skarbowego różni się jakościowo od stosunków pracy czy innych stosunków o charakterze cywilnoprawnym. Jest to zatem szczególnego rodzaju niepracowniczego zatrudnienia o charakterze administracyjnoprawnym. Tym samym do funkcjonariuszy pełniących służbę celno – skarbową nie mają w żadnym zakresie zastosowania przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, które odnoszą się wyłącznie do pracowników i urzędników izb administracji skarbowej, a tym samym, poprzez art. 9 ust. 1 tej ustawy, kodeksu pracy. W tym zakresie zdaniem skarżącej posiłkować można się orzeczeniami wydanymi na tle ustawy o służbie celnej.

Odnosząc się zaś do zarzutu nieważności postępowania apelująca, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2014 roku w sprawie sygn. akt II BP 2/14, wskazała, iż istnieją sprawy rozpoznawane w postępowaniu odrębnym jako sprawy z zakresu prawa pracy, w których stroną jest (powinien być) Skarb Państwa.

Dotyczy to między innymi spraw o roszczenia funkcjonariuszy tak zwanych służb mundurowych, w tym funkcjonariuszy celnych, których zatrudnienie ma źródło w stosunku administracyjnoprawnym, a nie w stosunku pracy. Sprawy te, jako przekazane na podstawie przepisów szczególnych, są rozpoznawane w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, ale państwowa jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej nie ma w nich własnej zdolności sądowej i procesowej, gdyż nie jest pracodawcą, ponieważ nie istnieje stosunek pracy.

Przedstawione stanowisko w pierwszej kolejności prowadzi do wniosku, że skoro stosunek funkcjonariusza celno-skarbowego nie jest pracowniczym stosunkiem pracy lecz stosunkiem administracyjnoprawnym, do którego tylko w oznaczonym zakresie mają zastosowanie konkretne instytucje prawa pracy, to pozwanym w procesie przed sądem powszechnym nie może być (...) w K. będąca jednostką organizacyjną nie posiadającą osobowości prawnej, lecz pozwanym winien być Skarb Państwa reprezentowany przez tą jednostkę organizacyjną.

Z godnie z art. 36 ust. 1 pkt 5 ustawy o KAS, jednostkami organizacyjnymi KAS są urzędy celno-skarbowe wraz z podległymi oddziałami celnymi. Natomiast na podstawie art. 37 ustawy o KAS, w sprawach organizacyjno-finansowych izba administracji skarbowej wraz z podległymi urzędami skarbowymi oraz urzędami celno-skarbowymi stanowi jednostkę organizacyjną, której kierownikiem jest dyrektor izby administracji skarbowej. Powyższe oznacza, że (...) nie ma zdolności sądowej i procesowej w tej sprawie, a zatem zachodzi nieważność postępowania z art. 379 pkt 2 k.p.c. i pozew na podstawie al. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. winien zostać odrzucony przez Sąd.

W przypadku nie uwzględnienia przez Sąd zarzutu nieważności postępowania, skarżąca wskazała na brak możliwości przywrócenia powoda do pracy w związku z wygaśnięciem jego stosunku służbowego. Kodeks pracy w sprawach funkcjonariuszy celno-skarbowych stosowany jest tylko wówczas, gdy przepisy wprost tak stanowią.

Analizując zarówno treść poprzednio obowiązującej ustawy o służbie celnej jak i przepisy ustawy o KAS oraz przepisy ustawy wprowadzającej ustawę o KAS, pozwana wskazała, iż nie znajduje żadnej podstawy prawnej do zastosowania względem powoda art. 67 k.p., odsyłającego do art. 56 § 1 k.p. stanowiącego oparcie do przywrócenia powoda do pracy. Sąd pracy, w przypadku rozpoznawania sprawy funkcjonariusza może orzekać o roszczeniach przewidzianych w ustawie. Przepisy regulujące stosunek służbowy funkcjonariusza celno-skarbowego takiego roszczenia dochodzonego na drodze przed sądami powszechnymi mu nie przyznają.

Nawet jednak, przyjmując założenie, że takie roszczenie mu przysługiwało, powód nie zachował terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy od wygaśnięcia stosunku służbowego, na co też zwrócił uwagę Sąd Rejonowy. Jednak w tej sprawie Sąd uznał, iż niedochowanie ustawowego terminu do złożenia odwołania od wygaśnięcia stosunku służby było usprawiedliwione.

Apelująca podkreślała, że powód nie był zatrudniony na podstawie pracowniczego stosunku pracy, nie był pracownikiem pozwanego - pracodawca nie złożył mu oświadczenia zawierającego propozycję nowych warunków zatrudnienia, pozwany nie wypowiedział stosunku pracowniczego ani nie złożył żadnego innego oświadczenia związanego z zakończeniem stosunku pracy. Taki stosunek pracowniczy nie wiązał bowiem stron postępowania. Powód był funkcjonariuszem celno-skarbowym świadczącym służbę na podstawie stosunku administracyjnoprawnego.

Apelująca wskazywała, iż do wygaśnięcia stosunku służbowego G. K., traktowanego jako zwolnienie ze służby (art.170 ust.3 ustawy przepisy wprowadzające ustawę o KAS), doszło z mocy samego prawa, bez dokonywania przez pozwanego żadnych czynności, bez składania oświadczeń woli.

Sąd tym samym, w ocenie pozwanego, nie mógł przywrócić powoda do pracy - w domyśle na stanowisko funkcjonariusza służby celno-skarbowej, czyli na zgodnie z wyrokiem stanowisko pracownicze, w sytuacji gdy powód pełnił służbę na podstawie stosunku niepracowniczego, którego warunki pełnienia służby określała decyzja administracyjnoprawna, a nie pracowniczy stosunek pracy. Konsekwencją powyższego jest także naruszenie przez Sąd I instancji zakazu orzekania ponad żądanie pozwu. Powód odwołał się bowiem od wypowiedzenia stosunku pracy. W rozpatrywanej sprawie nie doszło do złożenia oświadczenia w sprawie wypowiedzenia stosunku pracy, jak również nie mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Natomiast wygaśnięcie stosunku służbowego powoda traktowane jest jako zwolnienie ze służby, a nie jako wypowiedzenie stosunku służbowego.

Ponadto w sprawie G. K., w związku ze złożoną przez niego skargą na bezczynność Dyrektora (...)w K. w sprawie braku realizacji ustawowego obowiązku przedstawienia propozycji służby i żądaniem złożenia powodowi propozycji służby, sprawa zawisła przed WSA w G. pod sygn. akt (...). Na chwilę złożenia apelacji sprawa nie została prawomocnie rozstrzygnięta. Tym samym, zdaniem pozwanej, przedmiotem postępowania przed sądem powszechnym objęto roszczenie (żądanie) tożsame z przedmiotem postępowania przed sądem administracyjnym.

Równocześnie apelująca wskazała, iż przy wygaśnięciu stosunku pracy kognicji sądu nie podlega badanie „zasadności” przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy. Sąd w takich przypadkach poprzestaje jedynie na weryfikacji, czy takie przesłanki rzeczywiście zaistniały. Wyróżnia to wygaśnięcie stosunku pracy od trybu rozwiązania za wypowiedzeniem, gdzie przy umowach na czas nieokreślony sądy pracy oceniają także zasadność przyczyny wypowiedzenia.

Tym samym skoro skutek w postaci wygaśnięcia nie następuje z woli stron, to ocena zasadności związku między takim zdarzeniem, a wygaśnięciem stosunku pracy byłaby oceną zasadności działania ustawodawcy, nie zaś postępowania stron stosunku pracy.

Wygaśnięcie stosunku pracy następuje zatem z chwilą, gdy zaistniało zdarzenie będące w świetle ustawy przyczyną zakończenia stosunku pracy. Żadna ze stron nie może zatem uchylić tego skutku. Odnosząc powyższe rozważania odpowiednio do wygaśnięcia stosunku służbowego funkcjonariusza stwierdzić należy, że ustawa przewidziała skutek w postaci wygaśnięcia stosunku służbowego, w przypadku gdy w ustawowym terminie funkcjonariuszowi nie zaproponowano nowych warunków służby. Skutek taki nie został obwarowany żadnymi innymi wymogami ustawowymi. Upływ czasu, w przypadku braku propozycji, skutkuje wygaśnięciem stosunku służbowego z mocy prawa.

Przytoczone przez Sąd orzecznictwo Sądu Najwyższego w ocenie apelującej dotyczyło natomiast pracowniczych stosunków zatrudnienia. Nadmienić jedynie należy również, że z przeprowadzonych dowodów w sprawie (dowody z zeznań świadków, przesłuchanie powoda) wynika, że powód w żaden sposób nie był dyskryminowany lub nierówno traktowany. Każdy pracownik czy też funkcjonariusz znalazł się bowiem w takiej samej sytuacji prawnej. Natomiast samo nie zaproponowanie nowych warunków służby (lub zatrudnienia), nie może być traktowane jako nadużycie prawa podmiotowego przez pozwanego czy też przejaw dyskryminacji.

W oparciu o powyższe apelująca wniosła o zmianę wyroku w całości i oddalenie powództwa z orzeczeniem o kosztach sądowych za I i II instancję, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia Sądu Rejonowego oraz ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd. Z kolei zarzuty apelacji stanowią jedynie nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi zapatrywaniami tego Sądu i jako takie nie zasługują na uwzględnienie.

Przechodząc do zarzutów apelacji w pierwszej kolejności należy odnieść się do najdalej idącego zarzutu naruszenia prawa procesowego, tj. 379 pkt 2 k.p.c.

w związku z art. 199 § 1 pkt 3 i art. 460 § 1 k.p.c., a polegającego na braku zdolności sądowej i procesowej po stronie pozwanej (...)
w K..

Powyższe apelująca wiązała z niepracowniczym charakterem służby powoda. Jej zdaniem stosunek służbowy, w jakim pozostawał powód, jest stosunkiem o charakterze administracyjnoprawnym, a konsekwencją powyższego jest przyjęcie, iż w sprawach o roszczenia funkcjonariuszy tak zwanych służb mundurowych państwowa jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej nie ma w nich własnej zdolności sądowej i procesowej, gdyż nie jest pracodawcą.

W tej sytuacji pozwanym winien być Skarb Państwa jedynie reprezentowany przez jednostkę organizacyjną.

Sąd Okręgowy nie podziela powyższego zarzutu, albowiem z akt osobowych powoda wynika wprost, iż był on pracownikiem mianowanym - członkiem korpusu służby cywilnej. Zgodnie natomiast z art. 2 ust. 1 pkt 3a ustawy o służbie cywilnej korpus tej służby tworzą pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych w Krajowej Administracji Skarbowej i izbach administracji skarbowej. Pracodawcą powoda nie był zatem Skarb Państwa, a jednostka administracji skarbowej. Zgodnie zaś z art. 3 k.p. pracodawcą jest także jednostka organizacyjna choćby nie posiadała osobowości prawnej.

Uwzględnieniu nie podlega także zarzut apelacji dotyczący nie zachowania przez G. K. terminu do złożenia pozwu. Powód bowiem w dacie złożenia powództwa dysponował jedynie informacją o braku propozycji dalszego zatrudnienia

i wygaśnięcia jego stosunku służbowego z dniem 31 sierpnia 2017 roku. W piśmie tym nie pouczone go jednak o prawie, terminie i sposobie złożenia odwołania do sądu, co uzasadnia przywrócenie mu terminu do złożenia powództwa.

Nie bez znaczenia jest przy tym fakt, iż w terminie 21 dni od wygaśnięcia stosunku zatrudnienia powód ponowił żądanie zgłoszone pierwotnie w dniu 7 czerwca 2017 roku. Z tego też względu Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż powód w terminie odwołał się do sądu.

Nadto z uwagi na tożsamość żądań kwestionujących, w obu pismach, tj. z dnia 7 czerwca 2017 roku i z dnia 21 września 2017 roku, sąd rejonowy zasadnie uznał, iż nie doszło do skutecznego rozszerzenia pozwu o nowe żądanie, a przedmiotem sprawy jest wyłącznie żądanie przywrócenie do pracy.

Przechodząc do dalszych zarzutów apelacji, Sąd Okręgowy za bezpodstawny uznał zarzut dotyczący braku możliwości rozpoznania niniejszej sprawy przez sąd powszechny w związku ze złożoną przez powoda skargą do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w (...) na bezczynność Dyrektora(...) w K. w sprawie braku realizacji ustawowego obowiązku przedstawienia mu propozycji służby.

Przede wszystkim podnieść należy, iż sprawa z wniosku powoda zakończyła się odrzuceniem skargi w dniu 8 marca 2018 roku, a zatem powód nie uzyskał ochrony na drodze administracyjnoprawnej.

Nie bez znaczenia jest przy czym fakt, na co słusznie zwrócił uwagę powód w odpowiedzi na apelację, iż pozwana zarzut niedopuszczalności drogi sądowej, w związku z toczącym się postępowaniem przed sądem powszechnym, podnosiła także w sprawie z tej skargi. Pozwany składał zatem sprzeczne oświadczenia przed sądem powszechnym i administracyjnym próbując uzyskać brak kontroli sądu nad ustaniem zatrudnieniem powoda.

Sąd Okręgowy nie akceptuje tego stanowiska, albowiem doprowadziłaby to sytuacji, w jakiej powód, jako pracownik służby cywilnej, nie uzyskałby ochrony przed żadnym sądem krajowym. Taka sytuacja natomiast jest niedopuszczalna, z uwagi na istniejące domniemania kognicji sądu powszechnego. Oznacza to, iż sąd powszechny powinien udzielić ochrony prawnej zabiegającej o nią osobie, gdy sprawa będąca przedmiotem postępowania ma cechy sprawy w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji, choćby nie była sprawą cywilną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2017 roku w sprawie sygn. akt I CSK 20/17; LEX nr 2401832).

Powyższe stanowisko uzasadnione jest, mającym podstawę w art. 177 Konstytucji RP domniemaniem kompetencji w zakresie wymiaru sprawiedliwości na rzecz sądów powszechnych oraz potrzebą zapewnienia przez wymiar sprawiedliwości realizacji i ochrony praw podmiotowych zagwarantowanych konstytucyjnie. Oznacza to tym samym, iż w sytuacji istnienia jakichkolwiek wątpliwości czy sporu w zakresie rodzaju sądu właściwego, z racji art. 45 i 177 Konstytucji oraz art. 6 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności właściwym jest sąd powszechny.

Powyższe wynika także z przyjętej od początku lat dziewięćdziesiątych, w orzecznictwie Sądu Najwyższego koncepcji "sprawy" opartej na idei tzw. roszczenia procesowego, co oznacza, że o dopuszczalności drogi sądowej nie decyduje obiektywne istnienie prawa podmiotowego, lecz jedynie twierdzenie strony o jego istnieniu (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 1992 roku, III CZP 138/91, OSNCP 1992, nr 7-8, poz. 128, postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1998 roku, I CKN 1000/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 6, z dnia 10 marca 1999 roku, II CKN 340/98, OSNC 1999, nr 9, poz. 161 i z dnia 22 sierpnia 2000 roku, IV CKN 1188/00, OSNC 2001, nr 1, poz. 20 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2003 roku, III CZP 85/02, a także wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 lipca 2000 roku, SK 12/99, OTK Zb. Urz. 2000, nr 5, poz. 143).

Konieczność szerokiego pojmowania dostępu do sądu wynika także z art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) oraz z art. 14 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych Wolności (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

Wszystkie powyższe argumenty przemawiają za tym, żeby tak samo pojmować "sprawę" w ujęciu konstytucyjnym. Oznacza to, że pojęcie "sprawy" w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji ma charakter autonomiczny i obejmuje również sprawy, które nie są sprawami cywilnymi, sądowo-administracyjnymi lub karnymi; sprawy te rozpoznaje sąd powszechny w postępowaniu cywilnym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2003 roku, sygn. akt III CK 319/03, OSNC 2005/2/31, Biul.SN 2004/5/10, M.Prawn. 2004/16/751).

W ramach takiej wykładni unika się luki w ochronie prawnej obywateli której akceptacja po myśli zarzutów apelującego oznaczałaby naruszenie art.2, art.45 Konstytucji RP oraz art. 6 EKPCZ.

Konsekwencją przyjęcia powyższej koncepcji jest także możliwość kwestionowania przez pracowników korpusu służby cywilnej, którym nie zaproponowano nowych warunków zatrudnienia, tj. jak powodowi, iż doszło do bezprawnego wygaśnięcia stosunku pracy w trybie art. 170 ustawy – przepisy wprowadzające ustawę o KAS.

Kwestia ta była problematyczna, o czym świadczy fakt, iż Rzecznik Praw Obywatelskich apelował o skierowanie ustawy o KAS do Trybunału Konstytucyjnego. W ustawie nie ma bowiem przepisów ochronnych, które chroniłyby pracowników przed bezprawnym zwolnieniem z pracy.

Znaczna uznaniowość doboru do dalszego zatrudnienia, a co za tym idzie potencjalna arbitralność w tym doborze, mogłaby naruszać nie tylko demokratyczną zasadę państwa prawnego i ochronę praw nabytych (art.2 Konstytucji w zw. z art.8 Konstytucji), ale i zasadę równego dostępu do służby publicznej, która jest wyrażona w art. 60 Konstytucji. Powyższe wynika również ze specyfiki instytucji wygaśnięcia stosunków pracy, która polega na zakończeniu stosunku z mocy prawa na podstawie aktu rangi ustawowej.

Jak wskazuje się w piśmiennictwie na tle ustawy o KAS [vide Helena Szewczyk w artykule „Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej Krajowej Administracji Skarbowej” -PiZS 4/2018], niezłożenie oświadczenia w ustawowym terminie oznacza odmowę przyjęcia propozycji zatrudnienia. Omawiana regulacja nie przewiduje specjalnych środków prawnych dla pracowników, którzy kwestionowali skutki niezłożenia im propozycji dalszej pracy albo jej odrzucenia. Z treści art. 63 k.p. wynika, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Zgodnie z art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy.

W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału szóstego niniejszego rozdziału. Zgodnie z art. 67 k.p. w zakresie roszczeń pracownika związanych z wygaśnięciem umowy o pracę stosuje się odpowiednio art. 51-61 k.p., czyli pracownik ma prawo żądać przywrócenia do pracy lub odszkodowania w terminie 21 dni od wygaśnięcia stosunku pracy. Zdaniem autorki, z konstytucyjnej zasady prawa do sądu wynika jednak, iż pracownik powinien mieć możliwość zakwestionowania tego, że doszło do bezprawnego wygaśnięcia jego stosunku pracy w trybie art. 170 ustawy – Przepisy prowadzącej ustawę o KAS.

W podobnej sytuacji Sąd Najwyższy uznał (zob. wyrok z 24 września 2009 roku, II PK 58/09, OSNP 2011/9-10/124), że 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 29 grudnia 2005 roku 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 dokonywać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego.

W tym miejscu należy wskazać, iż w ocenie Sądu współczesne prawo to nie tylko ustawa, sędzia ma obowiązek stosowania Konstytucji i praw podstawowych Unii Europejskiej z racji ich bezpośredniego skutku. Dlatego optyka analiz zgodności z prawem wygaśnięcia stosunku pracy musi przebiegać przy uwzględnieniu fundamentalnych zasad Konstytucji.

Jak wskazuje E. Łętowska¹ bezpośrednie stosowanie Konstytucji umożliwia wykorzystanie przepisów Konstytucji (i tych programowych i tych bardziej konkretnych) jako materiału dla sędziego, który już nie tylko z przepisu ustawy zwykłej, ale z systemu prawa zwieńczonego Konstytucją ma odczytać, wyinterpretować normę będącą konkretną podstawą rozstrzygnięcia.

Bezpośrednie stosowanie Konstytucji zmienia zatem materiał, który staje się podstawą wykładni systemowej i funkcjonalnej. Rozszerza ten materiał na to, co napisano w ustawie zasadniczej.

Rozpoznawanie każdego sporu przez Sąd zmusza sędziego do postawienia serii pytań: „jakie przepisy w sprawie należy zastosować”, „czy przepisy, na których oparto rozstrzygnięcie zastosowano prawidłowo”, „czy interpretacja tych przepisów była dokonana właściwie”. Gdy aprobuje się myśl o dopuszczalności zweryfikowania przez sędziego prawidłowości działania legislatora (przez ocenę produktu jego pracy, który zamierzamy in concreto zastosować, w świetle Konstytucji czy prawa międzynarodowego) - lista pytań, jakie musi sobie postawić sędzia zwiększa się.

Trzeba bowiem zapytać też - w momencie, gdy dochodzi się do wniosku: „taki a taki przepis, tak a tak rozumiany stanowi podstawę rozstrzygnięcia” - czy ustawodawca wydając przepis tej treści mógł to uczynić, z uwagi na wymogi konstytucyjne, z uwagi na ograniczenia stawiane normotwórcy przez prawo międzynarodowe, a także - czy uczynił to prawidłowo, na przykład z uwagi na spójność aksjologiczną systemu źródeł prawa (ze szczególnym uwzględnieniem źródeł „nowszych” i zawierających bardziej reprezentatywne dla aksjologii teraźniejszości unormowania, zwłaszcza gdy są zawarte w aktach ulokowanych na wyższym miejscu w hierarchii źródeł prawa).

Sądy zatem mają bowiem obowiązek (wyrażony w art. 178 Konstytucji w związku z art. 8 Konstytucji), stosowania również Konstytucji (obok ustaw regulujących bezpośrednio materię sporu), a także obowiązującego w Polsce prawa międzynarodowego. Tego rodzaju ujęcie pozwala bowiem żywić nadzieję na szersze doprowadzenie do świadomości sędziowskiej, iż „liczy się” nie tylko „przepis” stanowiący bezpośrednią podstawę rozstrzygnięcia konkretnego sporu, ale i Konstytucja jako zwornik konstrukcyjny i aksjologiczny systemu prawa. Tym samym ograniczenie podstawy rozstrzygnięcia, jak wnosi apelująca do przepisu stanowiącego o wygaśnięciu stosunku pracy jest konstytucyjnie niedopuszczalne.

W końcu nie tyle chodzi tu o problem bezpośredniego stosowania Konstytucji w konkretnym sporze jako podstawy rozstrzygnięcia, ile o skłonienie do poszukiwania w niej właśnie inspiracji interpretacyjnej, „kodu odczytania” przez Sąd ustawodawstwa zwykłego, o rozszerzenie pojęcia „ustawa”, dotychczas w świadomości sądów interpretowanego jako „konkretna podstawa rozstrzygnięcia”, poza którą nie sięga władza sędziego i której legalnością sędzia nie „zajmuje się”, na „ustawa”, tj. niewadliwy składnik systemu prawa zgodny z konstytucją, odczytana w zgodzie z tą ostatnią.

Dlatego też odwołanie się w art. 8 i art. 178 Konstytucji do podległości sądów ustawom i konstytucji, z nakazaniem sądom „pamiętania” o istnieniu ustawy zasadniczej jest wskazaniem źródeł sędziowskiej inspiracji w zakresie interpretacji prawa. Wskazuje się tu wyraźnie, że wąsko rozumiana pozytywistyczna wizja poszukiwania „podstawy” rozstrzygnięcia jest nieaktualna, a metody odczytania tekstu nie mogą pomijać kwestii systemowych i aksjologicznych związanych z Konstytucją.

Ustawa o KAS i przepisy ją wprowadzające muszą być oceniane nie tylko w płaszczyźnie formalno -językowej ale w świetle materialnych skutków tej interpretacji.

Jeśli celem ustawy o KAS jest reorganizacja, to zasadnie Sąd I instancji wskazuje, iż cel ten w sytuacji powoda nie został udowodniony przez pracodawcę.

Przeciwnie analiza skutków ustawy w ramach oceny czy nie doszło do nadużycia reguł konstruujących czynności prawodawcze wskazuje na naruszenie zasady równości i prowadzi do dyskryminacji i nierównego traktowania

pracowników takich jak powód. Akt prawny (ustawa o KAS) w sytuacji powoda faktycznie realizuje inne cele niż deklarowane przez ustawę.

Zdaniem Sądu w stanie faktycznym sprawy przepis statuujący wygaśnięcie stosunku pracy powoda musi być wykładany na tle zasad systemu prawa takich jak zasada demokratycznego państwa prawa, zasada równości, oraz widziany w optyce praw podstawowych Unii Europejskiej.

Dlatego należy uznać, iż zasadnie sąd I instancji analizował kryteria wyboru powoda do nieprzedłożenia mu propozycji dalszego zatrudnienia i badał jego kwalifikacje pracownicze. Zasadnie taką interpretację zgodności z prawem wygaśnięcia wyprowadzono z poziomu ustawy i konstytucji oraz trafnie odwołano się do uprzednich judykatów SN w podobnych stanach faktycznych. Konkluzja analiz faktycznych uzasadnia uznanie arbitralnego działania pracodawcy, który zignorował pozytywne oceny powoda jako pracownika i jego wysokie kwalifikacje.

Nie można zatem zgodzić się ze skarżącą, iż w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy niedopuszczalne jest badanie przyczyn nie zaproponowania powodowi nowych warunków służby lub nowych warunków pracy.

Z punktu widzenia konstytucyjnej zasady równości powód nie może być w sytuacji gorszej niż typowy pracownik i nie może być pozbawiony minimalnych standardów ochrony stosunku pracowniczego. Jak bowiem słusznie wskazał Sąd I instancji, powołując się na art. 24 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

Powyższe wyklucza więc wprost możliwość tworzenia przez organy państwa przepisów prawa dla administracji publicznej w sposób umożliwiający arbitralne zwalnianie szeroko rozumianej grupy pracowników państwowych z pominięciem ograniczeń w rozwiązywaniu stosunków zatrudnienia obowiązujących u tzw. prywatnych pracodawców. W przeciwnym razie władztwo publiczne stałoby się narzędziem mającym na celu szczególne uprzywilejowane traktowanie państwa jako działającego arbitralnie pracodawcy nie stosującego generalnej klauzuli zasadności wypowiedziania stosunków pracy w ramach zatrudnienia na czas nieokreślony.

Powyższa interpretacja znajduje także uzasadnienie w przepisach prawa unijnego. Zgodnie bowiem z art. 12 ust. 3 Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 12 kwietnia 1989 roku (Dz. U. C 120 z 16 maja 1989 roku) będącej Deklaracją Podstawowych Praw i Wolności nikt nie może być pozbawiony pracy z przyczyn nieuzasadnionych, ani też zmuszony do wykonywania danej pracy.

Z kolei w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz. U.UE.C.2007.303.1), stanowiącej część prawa pierwotnego Unii Europejskiej,

w art. 30 wskazano, iż każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwem i praktykami krajowymi. W tej sytuacji za chybione należało uznać zarzuty apelacji dotyczące niedopuszczalności kontroli sądu powszechnego spraw o wygaśnięcie stosunku pracy.

Zgodnie z wyrokiem SN z 4 lipca 2012r.(IIIPK 87/11) wskazującym, iż: Obowiązkiem sądów jest wymierzanie sprawiedliwości (art. 10 ust. 2 i art. 175 ust. 1 Konstytucji), przy czym sędziowie podlegają tylko Konstytucji oraz ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji). Działając w tym zakresie działają oni na podstawie i w granicach prawa, czego wymaga art. 7 Konstytucji. Sędzia nie może stosować ustaw bez uwzględnienia kontekstu konstytucyjnego. Konstytucja jest bowiem najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej, a jej przepisy stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej (art. 8 Konstytucji). Nie ma przepisów Konstytucji, które wyłączałyby jej bezpośrednie stosowanie przez sądy. Sąd stosuje Konstytucję w jednostkowej sprawie i może odmówić stosowania przepisu ustawy lub rozporządzenia, jeżeli stwierdzi jego sprzeczność z prawem hierarchicznie wyższym. Nie narusza to kompetencji Trybunału Konstytucyjnego, który ma inny przedmiot orzekania (art. 188 Konstytucji). Orzeka on o przepisie prawnym w zakresie jego zgodności z aktem wyższego rzędu, a nie o stosunkach społecznych, które ten przepis reguluje.

Z powyższych wzorców konstytucyjnych wynika zatem wprost prawo powoda do ochrony sądowej w niniejszym procesie i badania przez sąd powszechny kryteriów jego doboru do nieprzedstawienia mu propozycji dalszego zatrudnienia, a w konsekwencji wygaśnięcia stosunku służby.

Ponadto sama ustawa z dnia 16 listopada 2016 roku przepisy prowadzące ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1948) w art. 165 ust. 7 wskazywała, iż Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektor izby administracji skarbowej oraz dyrektor Krajowej Szkoły Skarbowości składają odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017 roku, pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, **która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.**

Ustawodawca zatem precyzyjnie i jednoznacznie wymienił trzy przesłanki jakimi winien kierować się w przypadku powoda dyrektor izby administracji skarbowej składając mu propozycję służby.

W sprawie niewątpliwym natomiast jest, iż posiadane przez G. K. kwalifikacje były bardzo wysokie. Pracował on bowiem jako ekspert, a spośród zatrudnionych w Izbie pracowników jako jedyny posiadał studia podyplomowe z zakresu kryminalistyki. Również jego ponad 25-letnie doświadczenie z okresu pracy w różnych komórkach organizacyjnych, potwierdzone licznymi wyróżnieniami, nagrodami i awansami, jak również ogromna wiedza niewątpliwie nie uzasadniały jego wyboru do nie przedłożenia mu propozycji dalszego zatrudnienia, zwłaszcza przy uwzględnieniu, że pozwany nie dokonał i nie przedstawił żadnej analizy porównawczej.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika także, aby przed wytypowaniem powoda do zwolnienia zasięgnięta została opinia naczelnika, mimo iż powyższy obowiązek wynika wprost z art. 146. ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku, poz. 508 ze zm.), zgodnie z którym w sprawach z zakresu pracy i służby jest wymagane uzyskanie stanowiska odpowiednio naczelnika urzędu skarbowego albo naczelnika urzędu celno-skarbowego, w przypadku rozwiązania stosunku pracy albo zwolnienia ze służby.

Słuchany w charakterze świadka naczelnik D. S. przyznał, iż przed wytypowaniem powoda do nie przedstawienia mu propozycji dalszej służby nie zapoznał się z jego aktami osobowymi, ani nie znał jego kwalifikacji ani doświadczenia, jak również nie wiedział czym powód się zajmował. Nie potrafił także wskazać żadnych uzasadnionych przyczyn, z powodu których przeznaczył go do wygaśnięcia stosunku służby. Podnosił jedynie, iż nastąpiło to z powodu dojazdu do pracy z C., co zaś wiązało się z koniecznością zwracania mu kosztów dojazdów. Niewątpliwie jednak okoliczność ta nie mogła sama w sobie uzasadniać jego zwolnienia, albowiem u pozwanego zatrudnionych było wielu innych funkcjonariuszy, którzy także dojeżdżali spoza miejsca pracy. Chociażby zastępujący powoda D. J. do pracy przyjeżdżał z G..

Powyższe wskazuje zaś na to, iż decyzja o zwolnieniu powoda ze służby nie była decyzją merytorycznie trafną, ani w żaden sposób uzasadnioną. Przyjąć należy

wręcz, iż była to decyzja całkowicie arbitralna i nie oparta o przesłanki ustawowe.

Pracodawca nie może bowiem, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, nadużywać prawa w ujęciu klauzul art. 8 k.p. i w sposób arbitralny dokonywać zwolnień z pracy w ramach wygaśnięcia stosunku zatrudnienia niejako pod pozorem, że jest to czynione w ramach reformy administracji państwowej. Zastosowanie powyższych klauzul generalnych w sposób szczególnie winno być przestrzegane zwłaszcza przez organy państwowe, które winny być wzorem zachowania standardów i zasad współżycia społecznego. Żadne przepisy nie zwalniają bowiem tych organów z działania zgodnie z tymi zasadami.

W świetle powyższych argumentów nie można uznać, że Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 56 k.p. w związku z art. 67 k.p. poprzez przywrócenie powoda do pracy, w sytuacji gdy jego stosunek pracy wygasł.

Z uwagi, iż pozwana nie wykazała związku między reorganizacją

a wygaśnięciem stosunku zatrudnienia i uzasadnionym wyborem powoda do zwolnienia, zasadnym było przywrócenie G. K. do pracy.

Mając na uwadze powyższe analizy orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 4 k.p.c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (test jednolity Dz. U. z 2018 roku, poz. 265 ze zm.).

SSO Robert Grygiel SSO Rafał Łatanik SSO Marek Przysucha

1 E .Łętowska, Co to znaczy "bezpośrednie stosowanie konstytucji", Rzeczpospolita z 13 sierpnia 1996 roku.