IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Rejonowego w Kielcach
25-312 Kielce, ul. Warszawska 44
Informacja telefoniczna w sprawach: 12 286 32 83 (dotyczy telefonów stacjonarnych i komórkowych);
801 800 122 (dotyczy tylko telefonów stacjonarnych)
Godziny pracy Sądu: poniedziałek 8:15-16:15, wtorek-piątek 7:45-15:45
Punkt Obsługi Interesanta (poi@kielce.sr.gov.pl) czynny: poniedziałek 8:30-18:00:wtorek-piątek 8:00-15:15
Biuro Podawcze Sądu czynne w godzinach pracy Sądu, z przerwą 11:00-11:20
Kasa Sądu czynna 9:00–14:00, z przerwą, 11:00–11:20
www.kielce.sr.gov.pl

Kielce, dnia: 12 lipca 2018
Sygnatura akt: **IV P 96/18**

Pan [redacted]

[redacted]

DORĘCZENIE ODPISU WYROKU Z UZASADNIENIEM

Sąd Rejonowy w Kielcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych doręcza odpis wyroku z uzasadnieniem

pełn. funkcję zastępcy Kierownika Sekretariatu
IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
Sądu Rejonowego w Kielcach
sekr. sąd. Magdalena Ciopińska

POUCZENIE

1.Termin do złożenia apelacji wynosi czternaście dni, liczy się od daty doręczenia odpisu wyroku z uzasadnieniem i jest zawity.
2. Apelację składa się do sądu, który wydał zaskarżony wyrok.
3. Do apelacji należy dołączyć odpowiednią ilość odpisów dla stron.
4. W apelacji należy podać wartość przedmiotu zaskarżenia (kwotowo).
5. Apelacja winna zawierać opłatę w kwocie 30 zł (trzydzieści) złotych (znaki opłaty sądowej).

Sygn. akt IV P 96/18

WYROK WSTĘPNY
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Kielcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Ryszard Karczewski

Ławnicy: Cecylia Jamrożek, Sławomir Bęben

Protokolant: st. sekr. sąd. Szymon Kowalczyk

po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 2018 r. w Kielcach
na rozprawie
sprawy z powództwa [redacted]
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w Kielcach
o ustalenie istnienia stosunku służby i przywrócenie do służby
orzeka:

stwierdza, że dyrektor izby administracji skarbowej, na podstawie art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej ma obowiązek złożenia odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom, w terminie do dnia 31 maja 2017r., pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia, albo pełnienia służby, uwzględniającej posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

SĄD REJONOWY W KIELCACH

Za zgodność:
pełn. funkcję zastępcy Kierownika Sekretariatu
IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
Sądu Rejonowego w Kielcach
sekr. sąd. Magdalena Ciopińska

Sygn. akt IV P 96/18

Uzasadnienie

wyroku wstępnego z dnia 21 czerwca 2018r.

Powód [redacted] w pozwie złożonym w dniu 20 września 2017r., a skierowanym przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w Kielcach wniósł o ustalenie istnienia stosunku służby od dnia 1 września 2017r. i przywrócenie do służby w charakterze funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej od dnia 1 września 2017r. na poprzednich warunkach służby i uposażenia obowiązujących przed dniem 1 września 2017r. Ponadto powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych oraz nadania wyrokowi w pkt I klauzuli natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu tego pozwu powód wywodził, iż pełnił służbę u pozwanego w okresie od dnia 1 lutego 1991r. do dnia 28 kwietnia 2006r. i ponownie od dnia 15 stycznia 2014r., kiedy został przywrócony do służby w związku z wyrokiem uniewinniającym Sądu Rejonowego w Kielcach z dnia 19 lipca 2013r. w sprawie II K 422/08, pełniąc służbę jako kontroler celny – młodszy dyspozytor, starszy kontroler celny – młodszy dyspozytor, rachmistrz celny, specjalista służby celnej – starszy rachmistrz celny oraz specjalista służby celnej – młodszy aspirant celny. Podniósł, że w związku z wejściem w życie ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej z dniem 1 marca 2017r. stał się z mocy prawa funkcjonariuszem Służby Celno-Skarbowej pełniącym służbę w jednostce Krajowej Administracji Skarbowej oraz że w związku z brakiem przedstawienia do dnia 31 maja 2017r. propozycji służby jego stosunek służby wygasł z mocy prawa. W kontekście powyższego powód wywodził, iż wygaśnięcie stosunku służbowego funkcjonariusza traktuje się jak zwolnienie ze służby, a w związku z tym winna mu zostać wydana decyzja administracyjna zwalniająca go ze służby, jednak nie otrzymał on takowej, dlatego też – w jego ocenie - stosunek mianowania nie wygasł i tym samym nie został on zwolniony ze służby. Powód twierdził, że w świetle przepisów ustawy z dnia 16 listopada 2016r. Dyrektor Izby Administracji Skarbowej miał obowiązek przedstawienia mu propozycji służby. Nadmienił też, że przesłanki zwolnienia ze służby zostały enumeratywnie określone w art. 179 i 180 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, ale żadna z tych przesłanek nie zachodzi w jego przypadku. Powód zarzucał, że nieprzedstawienie propozycji służby stanowiło naruszenie art. 165 ust. 7 ustawy przepisy wprowadzające Krajową Administrację Skarbową. Podkreślił, że ustawodawca wymienił trzy przesłanki jakimi dyrektor izby administracji skarbowej winien się kierować, tj. posiadane kwalifikacje,

przebieg dotychczasowej pracy lub służby oraz dotychczasowe miejsce zamieszkania i tak w jego przypadku zarówno kwalifikacje, potwierdzone licznymi szkoleniami, doświadczenie zawodowe zdobyte podczas 20-letniej służby potwierdzone wyróżnieniami, nagrodami i awansami oraz miejsce zamieszkania potwierdzają fakt, że spełnia on przesłanki do pełnienia służby w dalszym ciągu. Powód wywodził, iż zwolnienie go ze służby nie było decyzją merytorycznie trafną, ani w żaden sposób uzasadnioną i jest dla niego rażąco krzywdzące, a tym samym naruszające zasady współżycia społecznego, gdyż pozwany nie podał mu jakichkolwiek obiektywnych kryteriów, którymi kierował się nie przedstawiając mu propozycji służby jako funkcjonariuszowi. Powód, powołując się na orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, zarzucał, że zwolnienie ze służby w takim trybie jest niezgodne z Konstytucją poprzez fakt, że zastosowany proces nieprzedstawienia propozycji służby i w konsekwencji zwolnienie ze służby jest niezgodne z zasadą równości, mówiącej o podobnym traktowaniu bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących, zaś w jego ocenie brak przedstawienia propozycji służby jest oznaką jego dyskryminacji zakazanej na mocy Konstytucji RP oraz innych przepisów prawa krajowego (k.2 – 17).

Pozwana Izba Administracji Skarbowej w Kielcach w odpowiedzi na ten pozew złożonej w dniu 30 października 2017r. wniosła o odrzucenie lub oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że celem wprowadzenia ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej i ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej było połączenie z dniem 1 marca 2017r. administracji podatkowej, kontroli skarbowej i służby celnej w jedną strukturę skarbową. Ponadto wywodziła, że stosownie do dyspozycji art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej: KAS) dyrektor izby administracji skarbowej do dnia 31 maja 2017r. składa odpowiednio pracownikom oraz funkcjonariuszom pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, zaś zgodnie z art. 170 ust. 1 pkt 1 tej ustawy stosunki pracy i stosunki służby zatrudnionych/pełniących służbę wygasają z dniem 31 sierpnia 2017r., jeżeli osoby te nie otrzymają propozycji albo odmówią przyjęcia takiej propozycji, co w jej ocenie oznacza, że stosunek pracy pracownika lub stosunek służbowy funkcjonariusza wygasa z mocy prawa, a więc niezależnie od woli pracodawcy, z mocy zdarzenia określonego w ustawie, niebędącego czynnością prawną, którego skutków żadna ze stron nie może uchylić. Strona pozwana podkreśliła, że wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego z mocy prawa powoduje, że pracodawca pozbawiony jest jakichkolwiek uprawnień do podejmowania decyzji, gdyż uczynił to za niego ustawodawca. Wskazała też,

że skoro wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy prawa, to nie może być uznane za niezgodne z prawem, gdyż skutek ten przewiduje bowiem sama ustawa. Odnosząc się do kwestii niezłożenia powodowi propozycji pełnienia dalszej służby pozwana twierdziła, iż w obliczu postawionych jej zadań związanych z wprowadzeniem KAS, w warunkach szeroko zakrojonej reformy administracji skarbowej oraz w świetle szczególnych uregulowań zawartych w nowych ustawach z dnia 16 listopada 2016 roku możliwość złożenia propozycji określających nowe warunki zatrudnienia lub pełnienia służby mieści się w uprawnieniach kierowniczych pracodawcy, który dysponuje prawem doboru pracowników i funkcjonariuszy na odpowiednie stanowiska pracy/służby. Wskazując na charakter pragmatyk służbowych nowych przepisów wywodziła, iż wygaśnięcie stosunku pracy/stosunku służbowego na podstawie art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej KAS tym różni się od rozwiązania umowy o pracę, czy zwolnienia ze służby, że nie wymaga złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę, a skutek w postaci ustania stosunku pracy/służby następuje z mocy prawa, gdyż w tej sytuacji pracodawca nie ma obowiązku zachowania trybu postępowania przewidzianego dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, czy zwolnienia ze służby.

W ocenie pozwanej Izby wygaśnięcie z dniem 31 sierpnia 2017r. stosunku służbowego powoda nie było następstwem naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa, zaś przedstawiając propozycje określające nowe warunki zatrudnienia lub pełnienia służby pracodawca kierował się wyłącznie przytoczonymi względami realizując cel wprowadzenia ustawy KAS. Pozwana wywodziła, że dobór pracowników i funkcjonariuszy nie miał w żadnym przypadku charakteru selekcji negatywnej, a podstawowym priorytetem administracji skarbowej jest zapewnienie przyjaznej i nowoczesnej obsługi interesariuszy przy jednoczesnym dążeniu do zmniejszenia luki podatkowej i zwalczania oszustw podatkowych. Podnosiła, że wręczane propozycje zatrudnienia lub służby poszczególnym osobom przygotowywane były z uwzględnieniem potrzeb kadrowych, wytycznych szefa KAS w zakresie limitów minimalnej obsady dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, funduszu płac, przebiegu dotychczasowego zatrudnienia/służby, kwalifikacji zawodowych i miejsca zamieszkania. Reasumując, pozwana Izba Administracji Skarbowej w Kielcach twierdziła, iż wygaśnięcie stosunku służbowego powoda z mocy prawa jest zgodne z prawem, a zróżnicowanie pracowników/funkcjonariuszy na tych którzy otrzymali propozycję dalszej pracy/służby lub też nie, nie narusza zasad równego traktowania i jest usprawiedliwione obiektywnymi względami. Jednocześnie na koniec pozwana zarzuciła, że droga sądowa w zakresie objętym żądaniem pozwu jest niedopuszczalna, przy czym w tym zakresie powoływała się na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007r.

w myśl którego sprawa dotycząca wygaśnięcia stosunku służbowego funkcjonariusza celnego w służbie przygotowawczej nie jest sprawą cywilną (k.69 – 73).

Na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018r. Sąd, uwzględniając wniosek powoda, postanowił na podstawie art. 220 k.p.c. ograniczyć rozprawę do zarzutów stron związanych z treścią art. 165 ust. 7 i art. 170 ust 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (k. 174).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód [redacted] pełnił służbę u poprzedników prawnych pozwanej Izby Administracji Skarbowej w Kielcach i w tejże pozwanej Izbie w okresie od dnia 1 lutego 1991r. do dnia 28 kwietnia 2006r. i ponownie po przywróceniu go do służby od dnia 15 stycznia 2014r. do dnia 31 sierpnia 2017r.

We wskazanym okresie czasu powód pełnił służbę na różnych stanowiskach, a mianowicie jako kontroler celny – młodszy dyspozytor w Izbie Celnej w Krakowie w Urzędzie Celnym w Kielcach oraz w Izbie Celnej w Przemyślu w Urzędzie Celnym w Przemyślu. Potem, jako starszy kontroler – młodszy dyspozytor w Izbie Celnej w Kielcach w Urzędzie Celnym w Kielcach, a następnie jako specjalista służby celnej – rachmistrz celny i starszy rachmistrz celny w Izbie Celnej w Kielcach w Urzędzie Celnym w Kielcach, zaś ostatnio pełnił służbę jako specjalista służby celnej – młodszy aspirant celny w Izbie Celnej w Kielcach w Urzędzie Celnym w Kielcach.

Powód posiada wykształcenie wyższe, które uzyskał na kierunku zarządzanie i marketing na Wyższej Szkole Pedagogicznej im. Jana Kochanowskiego w Kielcach.

W okresie tego zatrudnienia powód odbył liczne szkolenia, kursy, przeszkolenia podnoszące jego kwalifikacje zawodowe w zakresie jego czynności korzystając przy tym z bardzo różnorodnych form kształcenia.

Powód [redacted] w okresie tego zatrudnienia był kilkakrotnie oceniany i uzyskiwał pozytywne oceny okresowe. Ostatnia ocena okresowa powoda była dokonywana w grudniu 2016 roku i powód otrzymał ocenę pozytywną – zgodnie z oczekiwaniami. W ocenie tej podkreślono, iż powód jest pracownikiem spokojnym, sumiennym i zaangażowanym w wykonywanie powierzonych zadań, że bardzo chętnie pomaga innym i jest otwarty na zmiany. Ponadto w tejże ocenie okresowej wskazano, że w okresie

podlegającym ocenie nie odnotowano żadnych skarg, ani uwag w zakresie czynności służbowych wykonywanych przez powoda.

W całym okresie pracy powód był wielokrotnie wyróżniany w formie nagród pieniężnych i pochwał oraz miał przyznawane dodatki specjalne w podziękowaniu za szczególne zaangażowanie, profesjonalizm i wysokie kompetencje, za doskonałą umiejętność organizacji pracy i osiągnięcia w pracy oraz wzorowe wykonywanie obowiązków.

Wobec powoda nie stosowano żadnych kar porządkowych, nie prowadzono żadnych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych.

Z dniem 1 marca 2017r. w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 16 listopada 2016r. o KAS oraz ustawy z dnia 16 listopada 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę o KAS powód stał się z mocy praw funkcjonariuszem Służby Celno - Skarbowej pełniącym służbę w jednostce Krajowej Administracji Skarbowej, jednakże do dnia 31 maja 2017r. nie otrzymał propozycji określającej warunki służby i dlatego też wystąpił w dniu 1 czerwca 2017r. z wnioskiem do Zespołu do Monitorowania realizacji Porozumienia z dnia 1 marca 2017r. o ponowne rozpoznanie propozycji służby.

Jednocześnie w dniu 9 czerwca 2017r. powód wezwał Dyrektora pozwanej Izby Administracji Skarbowej w Kielcach do usunięcia naruszenia prawa, tj. złożenia mu propozycji pełnienia służby.

Ponadto w dniu 14 czerwca 2017r. powód złożył do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej wniosek o weryfikację poprawności działań Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w Kielcach w zakresie nie przestawienia mu propozycji służby w wyznaczonym terminie.

Następnie powód wystąpił do Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w Kielcach z wnioskiem o ponowne rozpoznanie propozycji służby, ale żadnej propozycji nie otrzymał.

Pozwana Izba Administracji Skarbowa w Kielcach uznając, że z dniem 31 sierpnia 2017r. wygasł stosunek służbowy powoda, przyznała mu i wypłaciła odprawę pieniężną na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 170 ust. 4 ustawy - Przepisy Wprowadzające Krajową Administrację Skarbową, natomiast powód [redacted] nie zgadzając się z taką interpretacją przez pracodawcę zaistniałej sytuacji złożył w dniu 20 września 2017r. pozew w niniejszej sprawie.

Powyższy stan faktyczny, w istocie niesporny Sąd ustalił na przede wszystkim na podstawie akt osobowych powoda [redacted] oraz dokumentów złożonych do akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Wniosek pozwanej Izby Administracji Skarbowej w Kielcach, który dotyczył wydania rozstrzygnięcia wstępnego w przedmiocie kwestii prawnej, spornej między stronami, a mającej kluczowe znaczenia dla dalszego toku postępowania w sprawie i ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy, należało uznać za zasadny i jako taki należało go rozpoznać wydając w tym zakresie wyrok wstępny.

Na wstępie należy odnieść się do kognicji Sądu w tego typu sprawach, bowiem w samej ustawie - Przepisy wprowadzające KAS nie przewidziano dla pracowników/funkcjonariuszy możliwości odwołania się do Sądu. W ocenie Sądu, przyjęcie stanowiska sprowadzającego się do wykluczenia kontroli sądowej milczenia Dyrektora Izby polegającego na niezłożeniu pracownikowi żadnej propozycji zatrudnienia, prowadziłoby do oczywistego i jednocześnie niczym nieuzasadnionego pozbawienia obywatela prawa do sądu, a więc prawa gwarantowanego na podstawie Konstytucji RP (art. 45 i art. 175 Konstytucji RP), jak również na podstawie Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Taki mechanizm wygaszania stosunków pracy/ stosunków służbowych, jaki można byłoby odczytać wprost tylko z przepisów powołanej ustawy koliduje z konstytucyjnym prawem do sądu, przewidzianym w art. 45 ust. 1 Konstytucji i taka regulacja uniemożliwiłaby w praktyce pracownikom likwidowanych instytucji dochodzenie ich praw na drodze sądowej poprzez ograniczenie kognicji sądów. Należy zatem w tym miejscu odwołać się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, w tym do wyroku z 20 marca 2008r. w sprawie II PK 216/07, uzasadnienia uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2002 r. w sprawie III ZP 14/01 oraz wyroku Sądu Najwyższego z 20 marca 2008 r. w sprawie II PK 216/09, gdzie Sąd Najwyższy wskazywał, że niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy nie jest wyłączone spod kontroli sądowej.

Zauważyć przy tym należy, że kontrola ta będzie dotyczyć nie tylko stwierdzenia, czy spełnione zostały przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy (a więc, czy dana osoba była pracownikiem zlikwidowanej instytucji i czy otrzymała w ustawowym terminie zawiadomienie o wygaśnięciu stosunku pracy albo nowe warunki pracy lub płacy), ale też w świetle opublikowanych dotychczas wyroków i postanowień Sądu Najwyższego należy przyjąć, że możliwa jest także materialnoprawna kontrola mechanizmów wygaśnięcia

stosunku pracy w dwóch płaszczyznach: zgodności z zasadami współżycia społecznego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2009 r., II PK 58/09) oraz naruszania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00).

Zauważyć także należy, że wskazywano w dotychczasowym orzecznictwie, że chociaż do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy prawa, to jednak sąd pracy może badać nie tylko, czy stwierdzenie wygaśnięcia umowy o pracę przez pracodawcę nie narusza przepisów prawa, ale także w ramach kontroli wygaśnięcia umowy o pracę może badać okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres. Dlatego też 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., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego.

Zgodnie bowiem z art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Zgodnie zaś z art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Należy zatem, mając na uwadze powyższe wskazania, podkreślić potrzebę zachowania przez Sąd rozpoznający sprawę szczególnej wrażliwości na wagę wprowadzonych regulacji i ich wpływ na prawa pracownika. Pozbawienie pracownika ochrony, wbrew obowiązującym powszechnie regulacjom prawa pracy, w imię nadrzędnego celu, jakim jest reforma administracji skarbowej, musi być transparentne i możliwe do weryfikacji w przypadku zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego i zarzutu dyskryminacji, które to zarzuty podniósł powód w tej sprawie, zarzutu dyskryminacji. Należy też zbadać, czy poprzez wadliwe zastosowanie tego przepisu polegające na przyjęciu, że nie ma wymogu przedstawienia pracownikom warunków pracy i płacy na dalszy okres nie doszło do nadużycie prawa i nie pozostaje ono w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji wygaśnięcia umowy o pracę. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lipca 2001 roku w sprawie I PKN 525/00, istotne są w takim wypadku ustalone przez Sąd szczególne okoliczności faktyczne nieprzedstawienia (..)propozycji dalszego zatrudnienia w pozwanym Urzędzie.

Reasumując powyższe wywody, zdaniem Sądu, funkcjonariuszowi, któremu stosunek pracy wygasł z mocy przepisu art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, stosownie do przepisu art. 63 k.p. i 67 k.p. oraz art. 45 Konstytucji RP przysługuje odwołanie do sądu i co do zasady przysługują mu roszczenia wynikające z art. 56 k.p.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie, podziela w pełni stanowisko zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z 24 września 2009 r. w sprawie II PK 58/09, dotyczącej podobnej sytuacji, iż rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy, sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego.

Należy podzielić wyrażony w powyższym wyroku pogląd, że sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 11^3 k.p. oraz art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p.) albo naruszenia prawa (art. 67 k.p.), obejścia prawa lub naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zauważyć należy, że klauzule generalne zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa stosuje się w sytuacji, gdy podmiot uprawniony korzysta z przysługującego mu prawa podmiotowego w sposób niemożliwy do zaakceptowania, naruszający powszechnie podzielane poczucie sprawiedliwości i przyzwoitości.

Odnosząc się zatem do samej kwestii zakresu możliwego badania przez Sąd wygaśnięcia stosunku pracy - powoływany przepis daje takie uprawnienia, a ponieważ wygaśnięcie stosunku pracy, w tym przypadku stosunku służbowego, jest konsekwencją niezłożenia do dnia 31 maja 2017r. propozycji dalszego zatrudnienia po 31 sierpnia 2017r., to zakres badania musi dotyczyć przede wszystkim tej decyzji, która aczkolwiek w tym wypadku nie jest ona w żaden sposób zwerbalizowana, to niewątpliwie wyrażona została poprzez brak działania pracodawcy. Ocena, czy nie doszło do naruszenia przepisu art. 63 k.p. wiązać się zatem może nie z faktem wygaśnięcia stosunku pracy powoda z mocy prawa, lecz z przejawem woli pracodawcy w postaci niezaproponowania dalszej służby.

Przepisem szczególnym, o którym mowa w art. 63 k.p. jest tu bowiem przepis, m.in. art. 170 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. przepisy wprowadzające ustawę o KAS, stanowiący, że stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. I pkt 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1 oraz stosunki służbowe osób pełniących

służbę w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, wygasają:

1) z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 r., nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby;

2) po upływie 3 miesięcy, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik albo funkcjonariusz złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby, jednak nie później niż dnia 31 sierpnia 2017 r.

Tak więc stan prawny w związku z wprowadzeniem ustawy o KAS kształtuje się w ten sposób, że zgodnie z art. 165 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o KAS (Dz. U. z 2016 r., poz. 1948 ze zm.) pracownicy zatrudnieni w izbach skarbowych stali się, z zastrzeżeniem art. 170, pracownikami zatrudnionymi w izbach administracji skarbowej i zachowali ciągłość pracy, a w sprawach wynikających ze stosunku pracy/stosunku służbowego zastosowanie miały przepisy dotychczasowe, przy czym pracownicy zatrudnieni w izbach administracji skarbowej otrzymywali, nie później niż do dnia 28 lutego 2017 r., pisemną informację o miejscu wykonywania obowiązków służbowych, jeżeli ulegało ono zmianie, a brak informacji w tym terminie był równoznaczny z powierzeniem wykonywania obowiązków służbowych/pracowniczych w dotychczasowym miejscu, z zastrzeżeniem ust. 4. W przypadku powoda taka pisemna informacja nie została mu przestawiona.

Następnie art. 165 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. przepisy wprowadzające KAS w ust. t stanowi, że 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 r, pisemną propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, która uwzględnia posiadane kwalifikacje i przebieg dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania.

Zauważyć należy, że w tymże przepisie wskazano kryteria, którymi winny się kierować wskazane tam podmioty przy składaniu propozycji zatrudnienia.

Przepisy tejże ustawy wskazują na bardzo ogólne kryteria wyboru pracowników, którzy otrzymają możliwość kontynuowania zatrudnienia, a jednocześnie nie ma w tej ustawie przewidzianych żadnych mechanizmów obiektywizacji całego procesu, czy jego kontroli. Ponadto przesłanki podjęcia decyzji przez pracodawcę nie są w żaden sposób poddane konsultacji z

przedstawicielami pracowników, ale też nie są podawane do wiadomości załogi, czy poszczególnych zainteresowanych osób. Może to powodować zróżnicowanie poziomu ochrony ciągłości stosunku pracy pracowników likwidowanych instytucji w zależności od arbitralnej i pozbawionej uzasadnienia decyzji pracodawcy. W oczywisty sposób każdy pracodawca, w tym państwowy, ma prawo do doboru pracowników, jednak musi to następować w sposób transparentny i w zgodzie z przepisami Konstytucji, która między innymi w przepisie art. 24 kreuje obowiązek zapewniania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy.

Podkreślić należy, że arbitralność regulacji jest szczególnie rażąca wtedy, gdy w roli pracodawcy występuje państwo, bowiem częstym motywem podejmowania zatrudnienia w jednostkach państwowych jest stabilizacja zatrudnienia, natomiast przyjęte w omawianej ustawie rozwiązanie jest dla pracowników likwidowanych instytucji niewątpliwie mniej korzystne niż zasady obowiązujące w sektorze prywatnym. Umożliwiają one bowiem przeprowadzanie zwolnień na kształt zwolnień grupowych bez zobiektywizowanej oceny przydatności poszczególnych pracowników dla urzędu będącego następcą prawnym likwidowanej jednostki i dużą dowolność w wyborze pracowników, którzy otrzymają możliwość kontynuacji zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe wskazania i wywody, zdaniem Sądu, należało uznać, że mechanizm oceny kwalifikacji i przebiegu dotychczasowej pracy lub służby, przyjęty przez ustawodawcę w art. 165 ust. 7 ustawy z 2016 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1948), musi być tak interpretowany i tak odczytywany, by nie prowadził on do uznania o nadaniu pracodawcy uprawnienia o całkowicie dowolnym charakterze, które mogłoby pozbawić osoby pozostające dotychczas w stosunku pracy ochrony przed arbitralnym działaniem organu i zapewnić działanie organów państwa wyłącznie na podstawie i w granicach prawa zgodnie z art 7 Konstytucji RP. Istnienie takich gwarancji jest także konieczne ze względu na potrzebę respektowania zasady zaufania osób pełniących służbę do państwa jako pracodawcy wynikającą z art. 2 Konstytucji RP.

Podkreślić w tym miejscu należy, że z punktu widzenia art. 32 ust. 1 w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP, które stanowią, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, to Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy i konieczne jest w fazie stosowania omawianych przepisów takie ich rozumienie, by wyeliminować widoczną ich wadę polegającą na braku dostatecznych,

zapisanych w ustawie gwarancji, że decyzja nowego pracodawcy o zaproponowaniu nowych warunków pracy i płacy wybranym pracownikom zlikwidowanej instytucji pozbawiona będzie cech arbitralności.

Zauważyć także należy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego z zasady równości, wyrażonej w art. 32 ust. 1 konstytucji, wynika nakaz jednakowego traktowania podmiotów prawa w obrębie określonej klasy (kategorii). Wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną (relewantną) powinny być traktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Oceniając regulację prawną z punktu widzenia zasady równości należy rozważyć, czy można wskazać wspólną cechę istotną uzasadniającą równe traktowanie podmiotów prawa, biorąc pod uwagę treść i cel danej regulacji prawnej. Zasada równości zakłada jednocześnie różne traktowanie podmiotów różnych, tj. podmiotów, które nie posiadają wspólnej cechy istotnej. Równość wobec prawa zakłada zasadność wyboru takiego, a nie innego kryterium różnicowania (zob. orzeczenia TK z dnia 3 września 1996 r., K 10/96 i z dnia 16 grudnia 1996 r., U 1/96).

Istotne jest także to, że jak stwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 9 czerwca 1998r. w sprawie K 28/97 „ustawa powinna również określić kryteria zwalniania ze służby oraz procedurę podejmowania decyzji w tym zakresie, tak aby wykluczyć wszelką dowolność działania władz publicznych. Konieczne jest także stworzenie odpowiednich gwarancji praworządności decyzji dotyczących dostępu do służby publicznej, a więc przede wszystkim decyzji o przyjęciu lub odmowie przyjęcia do służby publicznej oraz zwolnieniu z tej służby" (zob. OTK ZU nr 4/1998, poz. 50).

Ponadto, Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 20 kwietnia 2004r. w sprawie K 45/02 wskazał, że celowe jest stwierdzenie, iż szczególne gwarancje stabilności stosunku służbowego funkcjonariuszy, idące znacznie dalej aniżeli reguły stabilizacji stosunku pracy. Gwarancje te dają ochronę indywidualnym prawom funkcjonariusza, zapobiegając arbitralności w jego ocenie przez zwierzchnika w sytuacji, w której warunki służby wymagają podporządkowania i daleko idącej dyspozycyjności funkcjonariusza. Po trzecie, spełniają ważną funkcję ustrojową. Stanowią jedną z gwarancji politycznej neutralności i stabilności służb specjalnych i są czynnikiem ograniczającym instrumentalne ich wykorzystywanie dla celów politycznych aktualnej większości parlamentarnej.

Przenosząc powyższe wskazania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że przepisy powołanych ustaw mają na celu wdrożenie reformy całej administracji skarbowej, której struktura została całkowicie zmieniona. Ich

legitymującego się wysokimi ocenami pracy. Selekcja pracowników - również gdy jest wynikiem zmian ustrojowo- organizacyjnych w ramach danego urzędu — może być dokonywana tylko w trybie przewidzianym przez przepisy ustawowe, natomiast nie może być przeprowadzana w sposób arbitralny jako element procesu reorganizacji aparatu państwowego, gdyż reorganizacja nie może być wykorzystywana jako okazja do wymiany kadry.

Stanowi to bowiem obejście przepisów dotyczących trwałości zatrudnienia pracowniczego, powoduje ustanie zatrudnienia nie tylko bez podania przyczyny, ale i bez możliwości poznania motywów decyzji pracodawcy, bez możliwości poznania przesłanek opowiadających się za niezaproponowaniem nowych warunków pracy, narusza zasadę przejrzystości i jawności reguł określających wymagania związane z rozwiązaniem umów o pracę, czy też stosunków służbowych.

W związku z powyższym Sąd wydając wyrok wstępny orzekł o obowiązku dyrektora izby administracji skarbowej wynikającym z art. 165 ust. 7 powołanej ustawy, stwierdzając jak w sentencji tegoż wyroku wstępnego, przy czym tenże wyrok wstępny został wydany na podstawie art. 318 § 1 k.p.c., a dotyczy on zagadnienia o charakterze prejudycjalnym, mającym istotne znaczenie dla ostatecznego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

SĄD REJONOWY W KIELCACH

Za zgodność:

pełn. funkcję zastępcy Kierownika Sekretariatu
IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
Sądu Rejonowego w Kielcach

sekr. sąd. Magdalena Ciopińska