

Wyrok z dnia 7 sierpnia 2002 r.

I PKN 369/01

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 24 lipca 1999 r. o Służbie Celnej (Dz.U. Nr 72, poz. 802 ze zm.) przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest nieprzedstawienie funkcjonariuszowi celnemu pisemnej propozycji pełnienia służby (art. 91 ust. 2 w związku z art. 2 tej ustawy).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2002 r. sprawy z powództwa Krzysztofa W. przeciwko Urzędowi Celnemu w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 25 stycznia 2001 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koźlu wyrokiem z dnia 24 października 2000 r. przywrócił Krzysztofa W. do pracy na poprzednim stanowisku w Urzędzie Celnym w W. - Oddziale Celnym w K. Sąd pierwszej instancji ustalił, że na podstawie umowy o pracę z dnia 16 grudnia 1994 r. powód został zatrudniony w pozwanym Urzędzie na stanowisku kontrolera celnego w Oddziale Celnym w K. W dniu 8 października 1996 r., wykonując swoje obowiązki służbowe, dokonał odprawy karoserii samochodu VW Passat, wystawiając dowody odpraw celnych. Kontroler Jerzy L. odprawił natomiast w dniu 10 października 1996 r. blok silnika tego samochodu. Obie części - według dokumentacji przedłożonej do odprawy w Oddziale Celnym - zostały zakupione przez Henryka S. W dniu 27 maja 1997 r. pozwany Urząd Celny w W. wszczął postępowanie karno - skarbowe przeciwko Henrykowi S. pod zarzutem popełnienia przez niego przestępstwa skarbowego z art. 82 § 1 ustawy karno-skarbowej z dnia 26 października 1971 r., polegającego na nabyciu samochodu osobowego stanowiącego przed-

miot czynu zabronionego przez art. 80 wymienionej ustawy. W dniu 27 lutego 1998 r. Sąd Rejonowy w Strzelcach Opolskich wydał [...] wyrok, w którym uznał Henryka S. winnym tego, że we wrześniu 1996 r. zakupił samochód VW Passat, będący przedmiotem przestępstwa skarbowego z art. 80 § 1 ustawy karno - skarbowej, którego skutkiem było narażenie Skarbu Państwa na uszczuplenie cła, tj. o przestępstwo z art. 82 § 1 wymienionej ustawy. W postępowaniu tym Sąd Rejonowy ustalił, że samochód, który według dokumentów celnych został odprawiony w częściach, Henryk S. zakupił w całości. Nie zawarł natomiast umów dotyczących poszczególnych części samochodu, tj. nadwozia (karoserii) i bloku silnika. Zatem dowody odpraw celnych z dnia 8 października i z dnia 10 października 1996 r. poświadczają nieprawdę. Podstawę powyższych ustaleń stanowiły zeznania świadka Jacka J. oraz ocena techniczna biegłego Zbigniewa D., z których wynikało, że samochód VW Passat nigdy nie był rozbity na części, zatem dowody odpraw celnych wystawione w Oddziale Celnym w K., dotyczące dwóch części samochodu, zawierają fałsz intelektualny.

Sąd Pracy ustalił ponadto, że w dniu 15 marca 1999 r. pozwany Urząd Celny otrzymał wyrok w sprawie karno-skarbowej. Zwrócił się wówczas do Sądu Rejonowego w Strzelcach Opolskich o przesłanie akt sprawy w celu wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko powodowi i innym pracownikom tego Urzędu. Postępowanie takie nie zostało jednak wszczęte. Po zakończeniu sprawy karnej inny funkcjonariusz, biorący udział w odprawie części przedmiotowego samochodu, uzyskał opinię rzeczoznawców techniki samochodowej i przedstawicieli autoryzowanych stacji obsługi samochodów, że nie jest możliwe po roku eksploatacji samochodu VW stwierdzenie, czy był on rozbierany na podzespoły czy nie, gdyż firma VW nie stosuje żadnych zabezpieczeń pozwalających na ustalenie, czy dany podzespół został zamontowany fabrycznie czy też zamontowany w samochodzie po uprzednim zdemontowaniu. W dniu 25 marca 1999 r. pozwany Urząd Celny, po zapoznaniu się z wyrokiem i uzasadnieniem Sądu Rejonowego w sprawie Henryka S., powziął zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jednak od tego zamiaru odstąpił. Natomiast pismem z dnia 12 czerwca 2000 r. wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca podał niespełnienie warunku określonego w art. 2 pkt 5 ustawy o Służbie Celnej. Dyrektor Urzędu Celnego stwierdził, że ustalenia w sprawie karno-skarbowej toczącej się przeciwko Henrykowi S., z których wynikało, że dowody odpraw celnych zawierają fałsz intelektualny, ponieważ

stwierdzają dokonanie czynności, których nigdy nie było, spowodowały utratę zaufania do rzetelności i uczciwości powoda gdy chodzi o wykonywanie przez niego obowiązków służbowych. Zdaniem dyrektora pozwanego Urzędu, powód stracił nieposzlakowaną opinię. Po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę powód wniósł o ponowne rozpatrzenie jego sprawy. Prezes Głównego Urzędu Ceł, po zapoznaniu się z opinią z dnia 19 lipca 2000 r. wydaną przez komisję opiniodawczą, według której dyrektor pozwanego Urzędu Ceł miał podstawy do nieprzedłożenia powodowi propozycji pełnienia służby, rozstrzygnął w dniu 4 lipca 2000 r., że niezłożenie powodowi tej propozycji było uzasadnione.

W świetle powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy było uzasadnione. Z art. 91 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 24 lipca 1999 r. o Służbie Celnej (Dz.U. Nr 72, poz. 802) wynika, że dotychczasowi funkcjonariusze otrzymają propozycję pełnienia służby, a możliwość nieprzedstawienia im takiej propozycji, prowadząca w konsekwencji do wypowiedzenia stosunku pracy, została ograniczona do wypadku niespełniania przez funkcjonariusza celnego warunków określonych w art. 2 wskazanej ustawy. Przedstawienie propozycji zatrudnienia nie zostało więc pozostawione dowolnej decyzji dyrektora urzędu celnego. Wobec tego istota przedmiotowej sprawy sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy słuszny jest zarzut postawiony powodowi, że nie posiada on przymiotu nieposzlakowanej opinii. W tej kwestii Sąd Rejonowy uznał, że było niedopuszczalne powoływanie się strony pozwanej na treść uzasadnienia wyroku wydanego w sprawie karnej, zapadłego wobec innej osoby, w której powód nie brał udziału i nie miał wpływu na jej przebieg i wynik. Ponadto już w 1997 r. istniały przesłanki do wszczęcia przeciwko powodowi postępowania dyscyplinarnego, z czego pozwany nie skorzystał, i dopiero po upływie trzech lat stwierdził, że powód utracił nieposzlakowaną opinię. Co więcej, skoro w ciągu tych trzech lat pozwany nie wszczął przeciwko powodowi postępowania dyscyplinarnego ani nie doszedł do wniosku, że powód nie posiada przymiotu nieposzlakowanej opinii, to jest niedopuszczalne, by te okoliczności mogły obecnie stanowić podstawę do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu wyrokiem z dnia 25 stycznia 2001 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo.

Sąd drugiej instancji podniósł, że zgodnie z art. 91 ustawy z dnia 24 lipca 1999 r. o Służbie Celnej, do pozwanego należało przedstawienie propozycji pełnienia służby funkcjonariuszom celnym zatrudnionym w dniu wejścia w życie ustawy, z wyjątkiem tych, którzy nie spełniali wymagań określonych w art. 2 ustawy, w tym warunku nieposzlakowanej opinii. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe i w sposób kompletny ustalił stan faktyczny, jednak jego wnioski są błędne. Przede wszystkim w 1997 r. pozwany nie miał możliwości rozwiązania z powodem stosunku pracy, gdyż o jego postępowaniu uzasadniającym wszczęcie postępowania dyscyplinarnego dowiedział się dopiero w marcu 1998 r. Poza tym, gdy chodzi o ocenę powoda, to brak natychmiastowej reakcji ze strony pozwanego nie mógł go pozbawiać możliwości powoływania się na wydarzenia z przeszłości dotyczące powoda. Wejście w życie ustawy o Służbie Celnej stworzyło bowiem nową sytuację prawną, która wymagała poddania ocenie dotychczasowych funkcjonariuszy celnych z uwzględnieniem całego okresu ich dotychczasowej pracy. W związku z tym nie były bez znaczenia okoliczności związane z odprawą celną samochodu VW Passat i ustalenia dokonane w sprawie karnej przeciwko Henrykowi S. Uzasadniały one także utratę zaufania pozwanego Urzędu do powoda co do jego rzetelności i uczciwości w wykonywaniu obowiązków służbowych. Wprawdzie ustalenia zawarte w wyroku sądu karnego w [...] nie były wiążące w rozumieniu art. 11 k.p.c., jednak materiał dowodowy zawarty w tej sprawie nie mógł być pominięty. Wynika natomiast z niego, że powód, dokonując odprawy części samochodu VW Passat, poświadczył nieprawdę. Do tego faktu pracodawca musiał się odnieść, dokonując oceny pracy powoda.

Od powyższego wyroku powód złożył kasację opartą na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ k.p.c. Zarzucił w niej naruszenie prawa materialnego polegające na: 1) niewłaściwym zastosowaniu art. 12-14 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, 2) błędnej wykładni art. 3 pkt 3 tej ustawy oraz art. 4 pkt 4 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, nieuwzględnienie art. 61 ust. 1 pkt 3 wymienionej ustawy, 3) naruszenie art. 30 k.p. i niezastosowanie art. 25-29 k.p.

Zarzucił także naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 11, art. 233 i art. 378 § 1 k.p.c., w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy. Uchybienie to polegało na oparciu wyroku wyłącznie na materiale zgromadzonym w innej sprawie (karnej), bez ponowienia przeprowadzonych w niej dowodów, jak również na nieodnie-

sieniu się Sądu Okręgowego do podstaw apelacji strony pozwanej, w której twierdziła, że skoro stosunek pracy funkcjonariusza celnego powstaje na podstawie mianowania, to wprawdzie niemożliwe jest przywrócenie powoda do pracy, ale było możliwe zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. Ponadto Sąd Okręgowy, będąc uprawniony jedynie do kontroli oceny dowodów przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy, nie mógł dokonać zmiany tej oceny, a tak właśnie postąpił.

Gdy chodzi o naruszenie wskazanych w kasacji przepisów prawa materialnego, to - zdaniem skarżącego - polegało ono zwłaszcza na przyjęciu, że jego stosunek pracy powstał na podstawie mianowania, do którego miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, podczas gdy powód był pracownikiem umownym. W związku z tym w zakresie rozwiązania umowy o pracę i roszczeń z tego tytułu miały zastosowanie wyłącznie przepisy Kodeksu pracy. Poza tym Sąd Okręgowy błędnie uznał, że ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej stworzyła dla powoda nową sytuację prawną wskutek wprowadzenia warunku posiadania „nieposzlakowanej opinii” przez osobę zatrudnioną w służbie cywilnej, podczas gdy regulująca sytuację prawną powoda ustawa o pracownikach urzędów państwowych zawierała pojęcie równoznaczne, tj. „nieskazitelnego charakteru”, zatem rozwiązanie umowy o pracę z powodem - na podstawie tej przesłanki - było możliwe już wcześniej. Skoro zaś strona pozwana nie skorzystała z tego w odpowiednim czasie, to przedstawiona na użytek sprawy teza, w myśl której przyczyną rozwiązania umowy o pracę była utrata przez powoda przymiotu „nieposzlakowanej opinii”, jest nieprawdziwa (pozorna, nierzeczywista) i niewystarczająca do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego nie mogła odnieść skutku, gdyż skarżący, formułując zarzuty naruszenia przepisów Kodeksu pracy oraz ustawy o pracownikach urzędów państwowych i ustawy o służbie cywilnej, pominął zupełnie przepisy przejściowe ustawy z dnia 24 lipca 1999 r. o Służbie Celnej (Dz.U. Nr 72, poz. 802 ze zm.), które przede wszystkim miały zastosowanie w sprawie. Wbrew twierdzeniu skarżącego przedstawionemu w kasacji, Sąd drugiej instancji nie ustalił, że skarżący był pracownikiem mianowanym Urzędu Celnego w W. Po okresie trzyletniej służby przygotowawczej, traktowanej jako zatrudnienie termi-

nowe, został bowiem zatrudniony, poczynawszy od dnia 16 grudnia 1997 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i Sąd Okręgowy przyjął tę okoliczność jako należycie ustaloną przez Sąd Rejonowy. Zaakceptował zresztą - bez zastrzeżeń i w całości - stan faktyczny sprawy ustalony przez ten Sąd, co podkreślił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Powód zatem był pracownikiem pozwanego Urzędu Celnego, którego status prawny w okresie początkowym określał art. 47 ustawy z dnia 16 września 1981 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jednolity: Dz.U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.). Przepis ten stanowi, że „do urzędników administracji celnej przepisy niniejszej ustawy stosuje się ze zmianami i uzupełnieniami, które określa, w drodze rozporządzenia, Rada Ministrów w zakresie, jaki jest konieczny ze względu na szczególny charakter pracy tych pracowników”. Na mocy powyższego upoważnienia Rada Ministrów wydała w dniu 24 stycznia 1983 r. rozporządzenie w sprawie niektórych praw i obowiązków urzędników administracji celnej (Dz.U. Nr 5, poz. 34 ze zm.). W dniu 1 lipca 1999 r. weszła w życie ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 49, poz. 493 ze zm.), która w art. 2 utworzyła korpus służby cywilnej składający się z pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych w określonych w tym przepisie urzędach ministrów, urzędach wojewódzkich i w innych urzędach oraz w komendach, inspektoratach i innych jednostkach organizacyjnych, zaś w art. 141 postanowiła, że do członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w administracji celnej przepisy ustawy (o służbie cywilnej) stosuje się ze zmianami i uzupełnieniami wynikającymi z aktu wykonawczego wydanego na podstawie art. 47 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Powód stał się więc pracownikiem służby cywilnej, lecz pozostał nadal pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę (niemianowanym). Ustawa ta zresztą postanowiła również o przekształceniu stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i wskazała datę tego przekształcenia.

W dniu 15 września 1999 r. weszła w życie ustawa z dnia 24 lipca 1999 r. o Służbie Celnej (Dz.U. Nr 72, poz. 802 ze zm.). Jak wynika z art. 1, ustawa wprowadziła „jednolitą umundurowaną Służbę Celną”, której celem jest zapewnienie zgodności z prawem przywozu towarów na polski obszar celny oraz wywozu towarów z polskiego obszaru celnego (ust. 1), a zadaniem - realizacja polityki celnej państwa w części dotyczącej przywozu i wywozu towarów (ust. 2). Według przepisów ustawy, Służbę Celną pełnią funkcjonariusze celni na stanowiskach służbowych (art. 7 ust.

1), których stosunki służbowe powstają w drodze mianowania na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do służby (art. 10 ust. 1). Ponadto w jednostkach organizacyjnych Służby Celnej mogą być zatrudnieni pracownicy administracyjni, do których stosuje się przepisy ustawy o służbie cywilnej, chyba że przepisy tej ustawy stanowią inaczej (art. 1 ust. 4), oraz „inni pracownicy” (niż wyżej wymienieni), do których stosuje się ustawę z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (art. 1 ust. 5). Przede wszystkim jednak ustawodawca, powołując do życia Służbę Celną, ustalił jej nową organizację, określił stanowiska i stopnie służbowe, wprowadził szczególne wymagania wobec kandydatów na funkcjonariuszy oraz wysokie wymagania wobec funkcjonariuszy celnych co do sposobu wykonywania przez nich obowiązków służbowych. Ograniczył jednocześnie dopuszczalność zmiany warunków pełnienia służby celnej i zwalniania z niej. Realizacji tych postanowień miał służyć między innymi specjalny tryb wyłaniania osób na stanowiska funkcjonariuszy celnych spośród dotychczasowych funkcjonariuszy.

Według art. 91 ust. 1 ustawy o Służbie Celnej, funkcjonariusze celni zatrudnieni w administracji celnej w dniu wejścia w życie ustawy, wykonują od tego dnia zadania przewidziane dla Służby Celnej, przy czym w zakresie dotyczącym stosunku pracy obowiązują ich dotychczasowe warunki pracy i płacy. Jednak w myśl art. 91 ust. 2 ustawy, w terminie dziewięciu miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy osoby te otrzymają pisemną propozycję pełnienia służby, o ile spełniają warunki określone w art. 2 ustawy. W takim wypadku, stosownie do art. 91 ust. 3 ustawy, przysługuje im miesięczny termin (liczony od dnia otrzymania propozycji) na złożenie pisemnego oświadczenia o przyjęciu propozycji lub o odmowie pełnienia służby. Oprócz możliwości złożenia funkcjonariuszowi propozycji pełnienia służby, ustawodawca przewidział rozwiązanie przeciwne, tj. niezłożenie mu takiej propozycji. W art. 91 ust. 1 ustawy o Służbie Celnej postanowił bowiem, że nie otrzyma propozycji pełnienia służby osoba, która nie spełnia warunków określonych w art. 2 ustawy. Przepis ten stanowi zaś, że w Służbie Celnej może pełnić służbę osoba, która: 1) jest obywatelem polskim, 2) korzysta z pełni praw publicznych, 3) nie była karana za przestępstwo popełnione umyślnie, 4) ma co najmniej średnie wykształcenie, 5) cieszy się nieposzlakowaną opinią oraz 6) posiada stan zdrowia pozwalający na pełnienie służby na określonym stanowisku. Przyjęcie propozycji pełnienia służby na stanowisku funkcjonariusza celnego powoduje przekształcenie dotychczasowego stosunku pracy w stosunek służby z dniem mianowania (art. 92) i niezwłoczne wręczenie aktu

mianowania, nie późniejsze niż w ciągu 30 dni od przyjęcia propozycji (art. 91 ust. 4). Brak natomiast propozycji uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Zgodnie z art. 91 ust. 6 ustawy, z pracownikami zatrudnionymi na podstawie mianowania stosunki pracy mogą być rozwiązane z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (pkt 1), a z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę - z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia określonego w Kodeksie pracy (pkt 2). Jednocześnie stosownie do art. 93 ust. 1 ustawy, osoby, które nie otrzymały propozycji pełnienia służby (lub którym nie odpowiadają przedłożone propozycje), mogą wystąpić z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy do Prezesa Głównego Urzędu Celnego, który „wydaje rozstrzygnięcie” po zasięgnięciu opinii komisji opiniodawczej powołanej w celu opiniowania tego rodzaju wniosków. Z art. 95 ustawy wynika przy tym, że osobie, która nie otrzymała propozycji pełnienia służby, jak również tej, której nie odpowiada przedłożona propozycja, przysługuje „środek odwoławczy do sądu pracy po wyczerpaniu trybu postępowania, o którym mowa w art. 91 i 93” ustawy.

Powód był zatrudniony w Posterunku Celnym w K. na stanowisku kontrolera celnego na podstawie umowy o pracę. Był zatem funkcjonariuszem celnym zatrudnionym w administracji celnej w rozumieniu art. 91 ust. 1 ustawy o Służbie Celnej, gdyż do czasu wejścia w życie tej ustawy, tj. do 15 września 1999 r., był pracownikiem korpusu służby cywilnej, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, do którego miały zastosowanie przepisy ustawy o służbie cywilnej ze zmianami i uzupełnieniami wynikającymi z aktu wykonawczego wydanego na podstawie art. 47 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, tj. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1983 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków urzędników administracji celnej (art. 141 ustawy o służbie cywilnej). Trafne jest spostrzeżenie skarżącego, że przewidziany w art. 2 ustawy o Służbie Celnej warunek posiadania „nieposzlakowanej opinii” przez osobę, która ma pełnić lub pełni służbę w Służbie Celnej, nie był w odniesieniu do powoda nowy. Wprowadził go już bowiem art. 4 ustawy o służbie cywilnej, i to zarówno w stosunku do pracownika służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę (art. 3 pkt 1), jak i wobec urzędnika służby cywilnej zatrudnionego na podstawie mianowania (art. 3 pkt 2), co oznacza, że warunek ten powinien być spełniony przez powoda w okresie, gdy do jego stosunku pracy miała zastosowanie ustawa o służbie cywilnej oraz rozporządzenie w sprawie niektórych praw i obowiązków urzędników administracji celnej. Również ustawa o pracownikach urzędów państwowych, której powód przez pewien czas podlegał, przewidywała i

nadal przewiduje wśród przymiotów, które powinien posiadać urzędnik państwowy, jego „nieskazitelny charakter”.

Istnienie powyższych uregulowań nie może jednak prowadzić do wniosku przedstawionego w kasacji, że skoro przyjęta obecnie przez stronę pozwaną przyczyna nieprzedstawienia powodowi propozycji pełnienia służby istniała znacznie wcześniej i strona pozwana nie uczyniła z niej użytku, to wskazanie jej po upływie trzech lat jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę było niedopuszczalne. Przede wszystkim wymaga zwrócenia uwagi okoliczność, że żadna z wymienionych ustaw nie wprowadziła swoistego trybu weryfikacji funkcjonariuszy celnych zatrudnionych w administracji celnej, jak to uczyniła ustawa z dnia 24 lipca 1999 r. o Służbie Celnej. Rozwiązanie więc stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym w urzędzie celnym było dotychczas nie tylko kwestią ujemnej oceny tego pracownika przez przełożonego, ale także dopuszczalności rozwiązania z nim stosunku pracy według przesłanek określonych w przepisach regulujących sytuację prawną tej grupy pracowników.

Według art. 47 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, do urzędników urzędów administracji celnej należało stosować przepisy tej ustawy ze zmianami i uzupełnieniami przewidzianymi w (powołanym wyżej) rozporządzeniu z dnia 24 stycznia 1983 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków urzędników administracji celnej. Rozporządzenie to - co do zasady - nie regulowało we własnym zakresie sprawy rozwiązania stosunku pracy z funkcjonariuszami celnymi, zarówno zatrudnionymi na podstawie mianowania, jak i umowy o pracę, poza wypadkiem dotyczącym funkcjonariusza celnego mianowanego, gdy rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wymagały „ważne względy służbowe” (art. 11 ust. 1). Oznacza to, że wobec funkcjonariuszy celnych niemianowanych miały zastosowanie zasady rozwiązywania stosunków pracy zawarte w ustawie o pracownikach urzędów państwowych. Te zaś przewidywały dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia z przyczyn ściśle określonych w art. 13 i w art. 14 tej ustawy, między innymi w razie prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w urzędzie (art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy). Jednak postępowanie dyscyplinarne nie mogło być wszczęte po upływie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o popełnieniu czynu uzasadniającego odpowiedzialność dyscyplinarną, ani po upływie roku od dnia popełnienia takiego czynu (art. 37 zdanie pierwsze). Ustawa o służbie cywilnej, której powód zaczął podlegać

od dnia 1 lipca 1999 r., wprowadziła zasadę, że do korpusu służby cywilnej, którą stanowią zarówno pracownicy mianowani, jak i umowni (art. 3 pkt 1 - 3 tej ustawy) zatrudnieni w administracji celnej, stosuje się przepisy tej ustawy ze zmianami i uzupełnieniami wynikającymi z aktu wydanego na podstawie art. 47 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, czyli wynikającymi z rozporządzenia z dnia 24 stycznia 1983 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków urzędników administracji celnej. Jak jednak wynika z wcześniejszego stwierdzenia, powyższe rozporządzenie niczego nie wniosło do sprawy rozwiązania z powodem stosunku pracy, gdyż jego § 11 odnosi się do stosunku pracy mianowanego funkcjonariusza celnego. W myśl natomiast art. 7 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, w sprawach wynikających ze stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej (takim był powód - art. 3 pkt 1 i 3 ustawy), nie uregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Ustawa o służbie cywilnej przewiduje wprowadzenie odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej, tj. urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej (art. 106 ust. 1), zaś wśród kar dyscyplinarnych - karę wydalenia z pracy w urzędzie powodującą wygaśnięcie stosunku pracy (art. 107 ust. 2 pkt 6 i ust. 3), lecz równocześnie poważnie ogranicza w czasie możliwość wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. Nie wprowadziła natomiast własnej regulacji w zakresie rozwiązywania za wypowiedzeniem stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej, jakim był powód do chwili wejścia w życie ustawy o Służbie Celnej. Oznacza to, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem należało do uprawnień pozwanego Urzędu. Nie było natomiast jego obowiązkiem.

Tymczasem ustawa o Służbie Celnej, tworząc jednolitą umundurowaną Służbę Celną, realizującą zadania polityki celnej państwa, zwłaszcza w zakresie kontroli przestrzegania prawa celnego oraz wymiaru i poboru należności celnych, a także zadania i uprawnienia w zakresie rozpoznawania i wykrywania przestępstw i wykroczeń związanych z przywozem i wywozem towarów oraz ścigania ich sprawców, i wyposażając tę Służbę w uprawnienia operacyjno-rozpoznawcze i kontrolne, zgodnie z przepisami Kodeksu celnego, Kodeksu postępowania karnego i Kodeksu karnego skarbowego (art. 1 ust. 2 i ust. 2a), przewidziała konieczność oceny przydatności do służby celnej dotychczasowych funkcjonariuszy celnych zatrudnionych w administracji celnej z punktu widzenia posiadanych przez nich kwalifikacji oraz przebiegu i oceny dotychczasowej ich pracy „na warunkach i zasadach” ustalonych w ustawie (art. 91 ust. 2 zdanie drugie). Od wyników tej oceny uzależniła też złożenie

propozycji pełnienia służby, zastrzegając zarazem, że propozycji takiej nie otrzyma osoba, która nie spełnia warunków określonych w art. 2 ustawy, w tym między innymi warunku posiadania „nieposzlakowanej opinii”. Z art. 91 ust. 6 ustawy wynika przy tym, że z osobami, które nie otrzymają propozycji pełnienia służby, mogą być rozwiązane stosunki pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (gdy rozwiązanie dotyczy pracownika mianowanego) lub z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia (gdy rozwiązanie dotyczy pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę).

Przedstawione uregulowanie upoważnia więc do dwóch wniosków. Pierwszy z nich to ten, że ustawa o Służbie Celnej wprowadziła wypowiedzenie stosunków pracy uzasadnione w szczególności sposobem, tj. powołaniem do życia Służby Celnej, składającej się z osób właściwie dobranych i dających gwarancję należytego wykonywania zadań państwa stojących przed tą Służbą. Istota drugiego wniosku sprowadza się natomiast do tego, że wystarczającą przyczyną rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 91 ust. 6 ustawy o Służbie Celnej jest nieprzedstawienie dotychczasowemu pracownikowi administracji celnej propozycji pełnienia służby na stanowisku funkcjonariusza celnego. Decyzja w tym przedmiocie została jednak pozostawiona uznaniu właściwego organu Służby Celnej. Przepis art. 91 stanowi bowiem tylko w sposób ogólny, że przedłożenie propozycji następuje „na zasadach i warunkach określonych w ustawie”, stosownie do posiadanych „kwalifikacji, przebiegu i oceny dotychczasowej pracy”. Nie przewiduje natomiast żadnych kryteriów, na podstawie których można by ocenić zasadność propozycji lub brak propozycji.

Również cechą charakterystyczną dalszego postępowania, obejmującego według art. 93 ust. 1 - 4 ustawy ponowne rozpatrzenie sprawy, jest pozostawienie sprawy nieprzedłożenia propozycji pełnienia służby ocenie i swobodnemu uznaniu organu działającego na tym etapie. Prezes Głównego Urzędu Ceł - on jest tym organem - wydaje bowiem „rozstrzygnięcie” po uzyskaniu opinii powołanej przez siebie komisji opiniodawczej do spraw wniosków pracowników, którzy nie otrzymali propozycji pełnienia służby, oraz wniosków osób, które otrzymały nieodpowiadającą im propozycję pełnienia służby na stanowisku funkcjonariusza celnego. Wydanie owego „rozstrzygnięcia” nie zostało poddane jakimkolwiek warunkom i rygorom. Przepis art. 91 ust. 4 ustawy wymaga bowiem jedynie, żeby było ono poprzedzone zasięgnięciem opinii komisji opiniodawczej. Oznacza to, że Prezes Głównego Urzędu Ceł rozstrzyga w przedmiocie wniosku według własnego uznania (co nie wyklucza możliwo-

ści rozstrzygnięcia, że niezłożenie propozycji pełnienia służby uważa za nieuzasadnione).

Na tle przedstawionej regulacji jedynie art. 91 ust. 5 ustawy został sformułowany w sposób dość konkretny. Stanowi on bowiem, że nie może otrzymać propozycji pełnienia służby osoba, która nie spełnia warunków określonych w art. 2, jakkolwiek wśród tych warunków, takich jak obywatelstwo polskie bądź średnie wykształcenie, warunek posiadania „nieposzlakowanej opinii”, jest pojęciem niedookreślonym. Przepis art. 91 ust. 1, w kontekście całej regulacji objętej art. 91, należy rozumieć w ten sposób, że od oceny właściwego organu Służby Celnej zależy, czy dana osoba otrzyma propozycję pełnienia służby, ale z pewnością nie może jej otrzymać osoba, która nie spełnia warunków określonych w art. 2 ustawy. Nie jest więc uzasadniony sposób interpretacji przepisu przyjęty przez Sąd pierwszej instancji i skarżącego, wyrażający się w stwierdzeniu, że gdy określona osoba nie otrzyma propozycji pełnienia służby, w związku z czym dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, to w postępowaniu przed sądem pracy należy badać i ustalać przyczyny nieotrzymania propozycji. Według ustawy o Służbie Celnej, nieprzedłożenie propozycji pełnienia służby jest samo w sobie przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Oczywiście, gdy organ Służby Celnej wskaże jako tę przyczynę brak nieposzlakowanej opinii, tak jak w rozpoznawanej sprawie, to w postępowaniu sądowym należy ocenić jej zasadność. Jest to nieodzowne zwłaszcza wówczas, gdy pracodawca poda brak przymiotu nieposzlakowanej opinii jako jedyną przyczynę nieprzedstawienia propozycji pełnienia służby, która - jego zdaniem - gdyby nie wystąpiła, to z pracownikiem zatrudnionym w administracji celnej nie doszłoby do rozwiązania stosunku pracy. Należy jednak zawsze mieć na uwadze to, że z przedstawieniem propozycji lub z jej brakiem wiąże się ocena dotychczasowej pracy, a ta została zastrzeżona dla kierownika urzędu celnego. Poza tym nawet niezgodne z przepisami rozwiązanie z powodów, jako z funkcjonariuszem celnym, stosunku pracy na stanowisku kontrolera celnego, nie mogłoby doprowadzić do przywrócenia go do pracy na tym stanowisku, gdyż z mocy przepisów ustawy o Służbie Celnej stało się ono stanowiskiem obsadzonym na podstawie mianowania, zaś sam stosunek prawny funkcjonariusza celnego z jednostką organizacyjną Służby Celnej jest już stosunkiem służbowym (art. 7 ust. 1 i art. 10 ust. 1 w związku z art. 92 ustawy).

W przedmiotowej sprawie, w piśmie z dnia 12 czerwca 2000 r., strona pozwana wskazała jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę niespełnienie

warunku określonego w art. 2 pkt 5 ustawy o Służbie Celnej, wyjaśniając, że podstawę do oceny o utracie nieposzlakowanej opinii stworzyły wyniki postępowania w sprawie karnej [...], toczącej się przed Sądem Rejonowym w Strzelcach Opolskich przeciwko Henrykowi S., w której Sąd ten ustalił, że do popełnienia przez oskarżonego przestępstwa skarbowego doszło wskutek stwierdzenia w dokumentach celnych, że odprawa celna była osobna dla karoserii samochodu VW Passat (w dniu 8 października 1996 r.) w Oddziale Celnym w K., i osobna dla bloku silnika (w dniu 10 października 1996 r.), również w tym samym Oddziale, mimo że auto nabyte przez Henryka S. nigdy nie było rozbierane na części. Odprawy karoserii dokonał powód, zaś odprawy bloku silnika - inny kontroler celny. Sąd karny uznał, że wskutek czynności w Oddziale Celnym w K. doszło do poświadczenia nieprawdy. Jest w sprawie niesporne, że o wyniku postępowania karnego, zakończonego wydaniem przez Sąd Rejonowy w Strzelcach Opolskich dnia 27 lutego 1998 r. wyroku uznającego Henryka S. za winnego popełnienia przestępstwa skarbowego, strona pozwana dowiedziała się w 1998 r. Wyrok ten został utrzymany w mocy wyrokiem Sądu Wojewódzkiego w Opolu z dnia 26 maja 1998 r. [...]. Wprawdzie powód powoływał się na nietrafność opinii biegłego Zbigniewa D., na podstawie której Sąd karny ustalił, że samochód nie był rozebrany na części, jednak włączenie do postępowania karnego nazwiska powoda, jako osoby mającej poświadczyć nieprawdę, mogło uzasadniać stanowisko strony pozwanej o utracie przez powoda przymiotu nieposzlakowanej opinii. „Poszlaka” w języku polskim oznacza bowiem podejrzenie, natomiast „nieposzlakowany” - to ten, któremu nie można nic zarzucić, przypisać, nieskazitelny. Powyższe pojęcie odnosi się zarówno do sfery życia prywatnego, jak i zawodowego. Zatem utraty przymiotu „nieposzlakowanej opinii” nie powoduje tylko i wyłącznie karalność danej osoby. Może ją bowiem także spowodować - w konkretnych okolicznościach - znalezienie się tej osoby w kręgu podejrzeń bądź insynuacji.

Podsumowując powyższe rozważania należało uznać, że również przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę podana w piśmie z dnia 12 czerwca 2000 r. była wystarczająca do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 91 ust. 6 pkt 2 w związku z art. 91 ust. 5 ustawy o Służbie Celnej. Toteż nietrafny okazał się zarzut, jakoby zaskarżony wyrok naruszał art. 30 § 4 k.p. Podobnie należało ocenić zarzut naruszenia art. 12 - 14 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Sąd Okręgowy nie powołał bowiem tych przepisów jako podstawy rozstrzygnięcia. Napisał tylko ogólnie, że o zachowaniu się powoda uzasadniającym wszczęcie postępowania dys-

cyplinarnego pozwany Urząd dowiedział się w maju 1998 r. i nie miał już możliwości wszczęcia takiego postępowania wobec upływu czasu przewidzianego w ustawie. Nie jest to zresztą stwierdzenie błędne. Z wcześniejszych rozważań wynika bowiem, że wobec powoda najpierw miały zastosowanie przepisy przewidujące odpowiedzialność dyscyplinarną zawarte w ustawie o pracownikach urzędów państwowych, a potem - w ustawie o służbie cywilnej.

Nie doszło również do naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 61 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej. Niestuszny jest bowiem pogląd, że z powyższego przepisu wynikał dla pozwanego Urzędu już w przeszłości obowiązek rozwiązania z powodem stosunku pracy. Istnienie wcześniejszej możliwości prawnej rozwiązania stosunku pracy nie pozbawiło bowiem strony pozwanej uprawnienia do nieprzedstawienia powodowi propozycji pełnienia służby, zgodnie z ustawą o Służbie Celnej, zwłaszcza w świetle przepisu art. 91 ust. 2 zdanie drugie ustawy o Służbie Celnej, który przy podejmowaniu decyzji w sprawie propozycji pełnienia służby nakazywał uwzględniać posiadane przez kandydata kwalifikacje oraz przebieg i ocenę dotychczasowej pracy.

Niezasadne okazały się również zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Sąd drugiej instancji nie dokonywał bowiem oceny dowodów przeprowadzonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym (art. 233 § 1 k.p.c.). Uznał jedynie, że fakt ustalenia w sprawie okoliczności związanych z odprawą celną samochodu VW Passat, należącego do Henryka S., uczynił niemożliwym przypisanie powodowi przymiotu posiadania nieposzlakowanej opinii, czyli dokonał wykładni pojęcia „nieposzlakowana opinia” i zważywszy na ustalenia przyjęte przez Sąd pierwszej instancji uznał, że ocena osoby powoda, jako funkcjonariusza celnego, z punktu widzenia kryterium z art. 2 pkt 5 w związku z art. 91 ust. 5 ustawy o Służbie Celnej była właściwa. Nie mógł ponadto odnieść skutku zarzut nierozpoznania przez Sąd Okręgowy sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.). Sąd ten bowiem rozpoznał sprawę w granicach, które wyznaczała apelacja i które pozostawały w związku z przedmiotem żądania, jakim było przywrócenie do pracy. Wprawdzie strona pozwana podniosła w apelacji, że - jej zdaniem - nawet wadliwe rozwiązanie za wypowiedzeniem stosunku pracy z funkcjonariuszem celnym nie może doprowadzić do przywrócenia go do pracy, a co najwyżej realizacja sądowej ochrony przed wadliwym rozwiązaniem umowy mogłaby nastąpić przez zapłatę odszkodowania (art. 45 § 2 k.p.), jednak powód w odpowiedzi na apelację stwierdził jednoznacznie i kategorycznie, że „propozycja przyznania mu odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy nie sa-

tysfakcjonuje go” i wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej. Wobec takiego stanowiska skarżącego Sąd Okręgowy mógł ograniczyć swoją ocenę do - zgłoszonego jako wyłączone - żądania przywrócenia do pracy.

Z tych przyczyn, skoro kasacja nie miała usprawiedliwionych podstaw, Sąd Najwyższy orzekł o jej oddaleniu (art. 393¹² k.p.c.).

=====