

Sygn. akt IV Pa 129 /19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 17 grudnia 2019r.**

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: sędzia Bogusław Łój**

**Sędziowie : Hanna Rawska**

**Rafał Skrzypczak**

Protokolant : st.sek.sąd. Barbara Serzysko

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2019r. w Zielonej Górze

na rozprawie

**sprawy z powództwa A. K.**

**przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w Z.**

o przywrócenie do służby

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 lipca 2019r. (sygn. akt IV P 288/19)

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

sędzia Hanna Rawska sędzia Bogusław Łój sędzia Rafał Skrzypczak

Sygn. akt IV Pa 129/19

## UZASADNIENIE

**Powód A. K.** w pozwie skierowanym przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w Z. wniósł o uznanie złożonej przez Dyrektora (...) w Z. propozycji pracy z dnia 24.05.2017 r., przyjętej w dniu 2.06.2017 r., za niezgodną z przepisami prawa pracy oraz o przywrócenie stanu zgodnego z prawem.

W uzasadnieniu powód wskazał, że od dnia 21.05.2014 r. był społecznym inspektorem pracy u ówczesnego pracodawcy – Dyrektora Izby Celnej w R.. W związku ze zmianą ustawodawstwa z mocy prawa stał się funkcjonariuszem Służby Celno-Skarbowej. W dniu 26.05.2017 r. otrzymał propozycję zatrudnienia na nowych warunkach. Dnia 2.06.2017 r. przez wzgląd na konieczność utrzymania rodziny propozycję przyjął. Propozycja złożona na podstawie art. 165 ust. 6 ustawy wprowadzającej (ustawa z dnia 16.11.2016 r. przepisy wprowadzające w życie ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej), zmieniła dotychczasowy stosunek służbowy powoda na podstawie mianowania (stosunek

administracyjno-prawny) na stosunek pracy. Zmiana warunków pracy z funkcjonariusza na pracownika cywilnego pozbawiła go szeregu świadczeń należnych jako funkcjonariuszowi. W związku z tym dwukrotnie pisemnie wystąpił do pracodawcy, wskazując że naruszył on przepis art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 24.06.1983 o społecznej inspekcji pracy. Pracodawca nie uwzględnił stanowiska powoda i podtrzymał wcześniejszą propozycję. Powód wystąpił więc do Okręgowego Inspektoratu Pracy, który potwierdził słuszność jego stanowiska. Powód skierował więc do pozwanego kolejne pismo wraz z opinią (...), a pracodawca ponownie podtrzymał swoje stanowisko.

Powołując się na przepis art. 13 ust. 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy powód wskazał, że wprowadza on kategorię zakaz wypowiedzenia osobom pełniącym funkcję społecznych inspektorów pracy warunków pracy na niekorzyść w czasie pełnienia przez nich tej funkcji, a wyjątkiem od tej zasady są przesłanki wymienione w art. 43 k.p.

Powód wyjaśnił też, że przedstawioną propozycję zatrudnienia przyjął z przyczyn ekonomicznych, jednak miał pełną świadomość, że składając propozycję zatrudnienia na nowych warunkach zakład pracy wypowiedział na niekorzyść warunki pracy osobie pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy, wbrew treści ustawy o społecznej inspekcji pracy. Nowa propozycja zatrudnienia pozostawiła wprawdzie czas, miejsce i rodzaj wykonywanych zadań oraz wysokość wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie. Jednak pozbawiła powoda szeregu świadczeń, które przysługiwały mu jako funkcjonariuszowi, w oparciu o przepisy ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, tj. dodatkowego urlopu wypoczynkowego, prawa do zwrotu kosztów podróży, prawa do urlopu zdrowotnego, prawa do skorzystania z wcześniejszych uprawnień emerytalnych.

Zdaniem powoda nie wystąpiła żadna przesłanka wskazana w art. 43 k.p., a są tam wymienione wyłączne przesłanki do wypowiedzenia osobie pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy na niekorzyść (art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy).

**Pozwana Izba Administracji Skarbowej w Z.** w odpowiedzi na odwołanie wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany opisał zmiany, jakie miały miejsce w związku z wprowadzeniem nowego ustawodawstwa. Wywodził, że w związku z przyjęciem przez powoda propozycji zatrudnienia doszło do przekształcenia stosunku służby w Służbie Celno-Skarbowej (wcześniej w Służbie Celnej) w stosunek pracy na czas nieokreślony.

Pozwany zarzucił, że powód uchybił terminowi do złożenia odwołania od przedstawionej mu propozycji pracy. Przywołał przepis art. 264 § 1 k.p. i dodał, że propozycja ta została powodowi doręczona w dniu 26.05.2017 r., a więc termin do wniesienia odwołania upłynął w dniu 16.06.2017 r.

Pozwany podniósł także, że nie naruszył przepisów prawa przedstawiając powodowi propozycję zatrudnienia. Stwierdził, że powoływana przez powoda podstawa rzekomego naruszenia prawa nie miała zastosowania w okolicznościach niniejszej sprawy, a art. 13 st. 1 ustawy z dnia 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy dotyczy stosunków wynikających z umowy o pracę, a nie stosunku służby funkcjonariusza. Natomiast w przypadku regulacji zawartych w ustawie z dnia 16.11.2016 r. przepisów wprowadzających ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (art. 170 ust. 1 oraz art. 171 ust. 1) nie występuje żadna z sytuacji przewidzianych w art. 13 ust. 1 i 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Zdaniem pozwanego przekształcenie dotychczasowego stosunku służby w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę nie podlega ograniczeniom wynikającym z pozakodeksowych przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Przekształcenie to nie jest rozwiązaniem stosunku pracy ani wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, o jakim mowa w hipotezie normy prawnej zawartej w art. 13 ust. 1 i 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Pozwany podniósł również, że jego stanowisko znajduje potwierdzenie w postanowieniach Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 5.10.2018 r. oraz z dnia 12.12.2018 r., w których Sąd ten stwierdził, że ustawodawca wprowadził szczególną, nadzwyczajną podstawę ustawową o charakterze przejściowym, umożliwiającą

przekształcenie stosunku służbowego funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej w stosunek pracy. (...) W ramach realizacji przedstawionych wyżej zmian strukturalnych, organizacyjnych i kadrowych ustawodawca nie wykluczył możliwości złożenia funkcjonariuszowi propozycji zatrudnienia w ramach stosunku pracy, a nie służby. (...) w dyspozycji organu pozostają pracownicy i funkcjonariusze, którym należy złożyć propozycję i nie ogranicza się organu w wyborze rodzaju proponowanej podstawy zatrudnienia.

**Wyrokiem z dnia 29.07.2019 roku Sąd Rejonowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w całości i zasądził od powoda na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego.**

**Sąd Rejonowy w Zielonej Górze ustalił następujący stan faktyczny.**

Od dnia 17.11.1986 r. powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Urzędzie Celnym w R.. Aktem z dnia 30.11.1989 r. powołany został na stanowisko kontrolera celnego, a z dniem 1.07.2000 r. do służby stałej w Urzędzie Celnym w R. na stanowisko Inspektora Celnego i otrzymał stopień służbowy Starszego dyspozytora celnego.

Z dniem 30.11.2009 r. powód został mianowany na aspiranta celnego w korpusie aspirantów Służby Celnej, a w dniu 21.09.2010 r. uzyskał stopień starszego aspiranta celnego. Postanowieniem z dnia 3.07.2015 r. powód został mianowany na stopień służbowy podkomisarza celnego w korpusie oficerów młodszych Służby Celnej.

Od dnia 21.05.2014 r. do maja 2018 r. A. K. pełnił funkcję społecznego inspektora pracy.

Dnia 26.05.2017 r. powód otrzymał propozycję określającą warunki zatrudnienia w ramach korpusu służby cywilnej w Izbie Administracji Skarbowej w Z.. W piśmie zawarta była informacja, że odmowa przyjęcia propozycji zatrudnienia (lub upływ terminu do złożenia oświadczenia) będzie skutkowałą wygaśnięciem stosunku służby. Pozwany nie poinformował powoda o możliwości odwołania się do sądu, jak również o terminie odwołania.

Powód zrozumiał propozycję oraz konsekwencje jej przyjęcia lub nieprzyjęcia. Z powodów ekonomicznych i rodzinnych propozycję przyjął. Stosowne oświadczenie złożył w dniu 2.06.2017 r.

Po przekształceniu stosunku służby w stosunek pracy powód stracił prawo do urlopu zdrowotnego, prawo do tzw. mundurówki, prawo do dodatkowego urlopu po 25 latach pracy. Wysokość wynagrodzenia powoda nie uległa zmianie.

A. K. nie odwołał się do Sądu, chociaż uważał, że jako społeczny inspektor pracy nie powinien otrzymać propozycji pracy ze względu na przepis art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Pismem nr 41 - (...) z dnia 7.06.2017 r. powołując się na treść przepisu art. 9 ustawy z dnia 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy, A. K. wystąpił do pracodawcy, podnosząc naruszenie przepisu art. 13 ust. 3 tej ustawy, ustanawiającego zakaz wypowiedzania warunków pracy na niekorzyść osobie wykonującej funkcję społecznego inspektora pracy. Pracodawca nie ustosunkował się do pisma powoda, więc dnia 27.10.2017 r. powód ponownie wystosował do pracodawcy pismo w sprawie stwierdzenia naruszeń.

Pozwany pracodawca udzielił powodowi odpowiedzi pismem nr (...) z dnia 21.11.2017 r., wskazując że przepis art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy dotyczy wyłącznie sytuacji odnoszących się bezpośrednio do umów o pracę i nie ma zastosowania do stosunku służbowego funkcjonariusza i w związku z tym, przedstawiona propozycja zostaje podtrzymana.

Wobec stanowiska pracodawcy powód wystąpił do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o wyjaśnienie stanu prawnego. Główny specjalista Okręgowego Inspektoratu Pracy w Z. udzielił powodowi pisemnej odpowiedzi, informując że art. 13 u.s.i.p. dotyczy także pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.

Powód ponownie wystąpił do pozwanego z pismem z dnia 9.02.2018 r. dołączając do pisma opinię (...). Pozwany podtrzymał jednak swoje wcześniejsze stanowisko w piśmie z dnia 29.03.2018 r.

Dnia 5.10.2018 r. powód wniósł powództwo do Sądu. Nie odwołał się wcześniej, gdyż liczył na to, że pracodawca po przeanalizowaniu przepisów sam złoży mu propozycję służby oraz że interwencję w jego sprawie podejmą związki zawodowe. Gromadził również środki na pokrycie kosztów postępowania i do wniesienia powództwa przekonywał żonę.

Powód miał świadomość, że niektórzy z byłych funkcjonariuszy odwołali się do Sądu Administracyjnego lub do Sądu Pracy.

**W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył**, iż powództwo podlegało oddaleniu z uwagi na jego wniesienie po upływie terminu.

W sprawie nie było między stronami sporu co do stanu faktycznego.

Istotne dla rozstrzygnięcia było ustalenie charakteru wręzonego przez pozwanego powodowi pisma z dnia 24.05.2017 r., wręzonego 26.05.2017 r., określonego mianem „propozycji”, którym pozwany dokonał zmiany warunków dotychczasowego zatrudnienia powoda, zmiany polegające na przekształceniu dotychczasowego stosunku służby na podstawie mianowania w stosunek pracy, po uprzednim przyjęciu warunków pracy przez powoda zostały dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Ponadto powód stał na stanowisku, że w związku z pełnioną przez niego funkcją społecznego inspektora pracy, złożenie mu propozycji pracy w miejsce stosunku służby było niedopuszczalne.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wziął pod uwagę należało, uchwałę Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 1.07.2019 r. (I OPS 1/19, Lex 2688160), w której NSA stwierdził, że „przyjęte przez ustawodawcę rozwiązanie przekształcenia dotychczasowego stosunku służby w służbie przygotowawczej albo stałej w stosunek pracy nie zamyka dotychczasowemu funkcjonariuszowi Służby Celnej prawa dochodzenia swych wolności lub praw na drodze sądowej (art. 77 ust. 2 Konstytucji RP). Przy tym, ustawa p.w. KAS pozostawia dotychczasowemu funkcjonariuszowi wybór, czy będzie on dochodził swych praw przed sądem powszechnym czy na drodze postępowania sądowo administracyjnego. (...) Jeżeli w wyniku przyjęcia złożonej propozycji zatrudnienia dojdzie do przekształcenia dotychczasowego stosunku służby w służbie przygotowawczej albo stałej w stosunek pracy, to będzie on mógł dochodzić swych praw przed sądem powszechnym (...). Następstwem tego uregulowania jest zatem ustanie dotychczas istniejącego stosunku służbowego i powstanie nowego stosunku prawnego, a mianowicie stosunku pracy. Należy przy tym podkreślić, że dochodzi do tego przekształcenia na mocy zgodnego oświadczenia woli organu i dotychczasowego funkcjonariusza i nie jest potrzebne wcześniejsze wygaszenie dotychczasowego stosunku służby w służbie przygotowawczej albo stałej, aby mogło dojść do omawianego przekształcenia. Przeciwnie, następstwem tego przekształcenia jest faktyczne zakończenie dotychczasowego stosunku służbowego.” I dalej NSA stwierdził, że „na mocy przekształcenia, o jakim stanowi art. 171 ust. 1 p.w. KAS, dochodzi do zmiany podstawy zatrudnienia funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej (akt mianowania zostaje zastąpiony umową o pracę) i ewentualnie innych elementów właściwych dotychczasowemu stosunkowi służby, takich jak rodzaj pracy (zajmowane stanowisko), miejsce pracy czy wynagrodzenie zasadnicze. **Samo przekształcenie stosunku służbowego w stosunek pracy jest skutkiem wyrażenia woli przez pracownika polegającego na przyjęciu propozycji zatrudnienia, która w swych następstwach bardziej zbliżona jest do wypowiedzenia zmieniającego przewidzianego w Kodeksie pracy niż do załatwienia sprawy w formie decyzji administracyjnej**”.

Rozważając przedmiotową sprawę przez pryzmat zważeń Naczelnego Sądu Administracyjnego, w ocenie Sądu Rejonowego „propozycję” złożoną powodowi należało traktować więc jako tzw. wypowiedzenie warunków pracy lub płacy (potocznie „wypowiedzenie zmieniające”).

Kodeks pracy, stosownie do treści art. 42 § 1 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Wobec powyższego pracownikowi, stosownie do regulacji zawartej w art. 44 k.p., służy prawo do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, a Sąd w razie ustalenia, że wypowiedzenie nie jest uzasadnione lub narusza przepisy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa rozwiązaniu, o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu w zależności od żądania pracownika (art. 45 § 1 k.p.).

Odwołanie natomiast wnosi się w trybie przewidzianym w Dziale XII Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Jak wskazuje się w orzecznictwie (vide: wyrok SN z 10.11.2006 roku, III PK 73/06, LEX nr 738116) terminy z art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywracania terminu; sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono. **Stwierdzenie przez Sąd przekroczenia terminu określonego w tym przepisie prowadzi do oddalenia powództwa, co wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę.**

W doktrynie wskazuje się (E. Maniewska w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, „Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy, Lex 2018), że wykładnia przepisów art. 264 § 1 i 2 k.p. dokonana przez Sąd Najwyższy jest korzystna dla pracowników i w zasadzie opiera się na założeniu, że terminy określone w tych przepisach rozpoczynają bieg od powzięcia przez pracownika wiadomości o okolicznościach uzasadniających jego roszczenia.

W przedmiotowej sprawie nie było wątpliwości, że A. K. w dniu 26.05.2017 r. (data otrzymania propozycji) powziął informację o czynnościach pracodawcy, które wg niego były bezprawne, a więc uzasadniały roszczenie przeciwko pracodawcy. Sąd Rejonowy nie miał co tego wątpliwości, gdyż powód jednoznacznie zeznał w toku rozprawy, że propozycja pracodawcy była dla niego jednoznaczna i rozumiał jej skutki. Powód propozycję przyjął, co nastąpiło dnia 2.06.2017 r. i od tego dnia stosunek służby przekształcił się w stosunek pracy. Wobec takich ustaleń niewątpliwie data 26.06.2017 r. wyznaczała początek do biegu terminu 21 dni.

Pismo wypowiadające dotychczasowe warunki pracy zostało powodowi wręczone 26.05.2017 r., a propozycja została przyjęta 2.06.2017 r. Natomiast odwołanie zostało złożone w Sądzie Rejonowym w Zielonej Górze dnia 5.10.2018 r. Przekroczenie terminu było więc ewidentne .

Zgodnie z art. 265 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Nie budzi wątpliwości, że w piśmie z 26.05.2017 r. zawierającym propozycję dalszego zatrudnienia pracodawca nie poinformował powoda o możliwości odwołania się do sądu, jak również o terminie odwołania.

W tym kontekście należało wskazać na wyrok z dnia 3.02.2016 r. (II PK 333/14, LEX nr 1977922), w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „problem roszczeń pracowniczych z tytułu błędnego pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy był rozstrzygany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i poruszany w literaturze prawa pracy. W obu przypadkach zajmowano jednolite stanowisko. W uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99 (OSNP 2000 Nr 4, poz. 131) stwierdzono, że brak pouczenia lub pouczenie błędne w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia może być jedynie podstawą do przywrócenia terminu dokonania tej czynności. W konsekwencji w uchwale tej przyjęto, że nawet wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wcześniejszego terminu ustania stosunku pracy niż złożenie tego oświadczenia nie uzasadnia roszczeń pracownika z art. 45 lub 56 k.p. Także w wyroku z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00 (OSNP 2002 Nr 13, poz. 304) Sąd Najwyższy stwierdził, że brak pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy powoduje jedynie możliwość złożenia przez pracownika wniosku o przywrócenie terminu.

Orzeczenia powyższe są akceptująco przytaczane niemal we wszystkich opracowaniach komentarzowych. Wyrażony został także bardzo jednoznaczny pogląd, iż naruszenie dwóch przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie uzasadnia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Brak pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p. w zw. z art. 264 k.p.), co może uzasadniać przywrócenie terminu (art. 265 k.p.) oraz zastosowanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia, co skutkuje nabyciem przez pracownika prawa do wynagrodzenia za wymagany okres wypowiedzenia (art. 49 k.p.), (K. Jaśkowski: Komentarz aktualizowany do art. 45 k.p., LEX Omega 2015). Tak więc ostatecznie należało stwierdzić, że błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k.p.”

Sąd I instancji miał na uwadze, że wniosku o przywrócenie terminu powód wprawdzie nie złożył jednak, samo wniesienie powództwa potraktował jako obejmujące złożenie takiego wniosku.

Zdaniem Rejonowego Sądu brak winy powoda w niedochowaniu terminu z art. 264 k.p. należało 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 należyście 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. /.../ (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 13.05.1994 r., sygn. akt I PRN 21/94 oraz z 2.04.2008 r., sygn. akt II PK 274/07).

W wyroku z dnia 5.10.2017 r. (II PK 256/16, LEX nr 2390717) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że hipoteza normy zawartej w art. 265 § 1 k.p. jednoznacznie wskazuje, iż przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu, przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Te obiektywne okoliczności muszą być jednak zestawione z indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji tego - móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową. Warunek ten trzeba analizować przy uwzględnieniu, z jednej strony, subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - zobiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należyście dbającej o swoje interesy. Ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne. Występuje przy tym charakterystyczne sprzężenie zwrotne, według którego im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być okoliczności je usprawiedliwiające, oraz odwrotnie - im mniejsze opóźnienie, tym okoliczności o mniejszym znaczeniu mogą wykazać brak winy pracownika. **Znaczne przekroczenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia.**

Oceniając przesłanki uzasadniające przywrócenie powodowi terminu do złożenia odwołania Sąd Rejonowy odniósł się do specyfiki modyfikacji stosunku zatrudnienia, która wiąże się z decyzją pracodawcy, nie będącą w ujęciu prawa decyzją administracyjną, tylko oświadczeniem cywilnoprawnym, w postaci złożenia powodowi oświadczenia - propozycji pracy.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie doprowadziła Sąd do przekonania, że nie zostały spełnione przesłanki uzasadniające przywrócenie powodowi terminu do wniesienia odwołania. Z zeznań powoda wynikało bowiem jednoznacznie, że pomimo braku pouczenia miał wiedzę, że przysługuje mu odwołanie do Sądu, przy czym jego autonomiczną decyzją było, że tego odwołania nie złożył w terminie. Bezsprzecznie powód wiedział, że część byłych funkcjonariuszy wniosła odwołania do sądów administracyjnych, a część do sądów pracy. Powód po analizie swojej indywidualnej sytuacji wyraził przekonanie, że w jego wypadku odwołanie przysługuje do sądu pracy, a nie do sądu administracyjnego. Stanowisko takie szczegółowo uzasadnił, popierając je przepisami kodeksu pracy i ustawy o

społecznej inspekcji pracy. Nie bez znaczenia pozostaje także, że powód przez dwie kadencje pełnił funkcję społecznego inspektora pracy i w tym czasie niewątpliwie zdobywał wiedzę z zakresu prawa pracy oraz doświadczenie w tej mierze. Wreszcie powód konsultował swoją sytuację Głównym Specjalistą Państwowej Inspekcji Pracy.

W tych okolicznościach należy przyjąć, że powód dysponował wiedzą umożliwiającą mu terminowe wniesienie odwołania do Sądu, z całą pewnością brak było natomiast przesłanek uzasadniających tak znaczne opóźnienie. Zresztą powód przyznał, że mógł odwołać się wcześniej, jednak najpierw liczył na zmianę stanowiska przez pozwanego pracodawcę, na interwencję związków zawodowych, a potem długo zastanawiał się nad pójściem do Sądu. Jednocześnie powód nie wskazał na żadne powody, które uniemożliwiły mu wniesienie powództwa, a w szczególności, że pozew (obejmujący wniosek o przywrócenie terminu) wniósł do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu.

W ustalonych okolicznościach faktycznych i prawnych należało odmówić powodowi przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. Skoro odwołanie było spóźnione to podlegało oddaleniu, czemu Sąd Rejonowy dał wyraz w punkcie I wyroku. W tych okolicznościach Sąd nie badał więc zasadności wypowiedzenia zmieniającego.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego w kwocie 180,00 zł w oparciu o przepis § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018.265 j.t.).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód i, zaskarżając wyrok w całości wniósł o jego zmianę i uwzględnienie powództwa w całości

- naruszenie art. 45 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. nr 78 poz. 483) poprzez pozbawienie powoda prawa do rozpatrzenia sprawy przez właściwy sąd;
- naruszenia art. 5 ustawy z dnia 24 kwietnia 1964 r. — Kodeks cywilny, (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1145) poprzez wydanie wyroku umożliwiającego użycie prawa w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego.

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł między innymi

Już sama treść sentencji wskazuje w ocenie Powoda na brak właściwego osądzenia rzeczy przez Sąd pierwszej instancji, gdyż przedmiotem pozwu było zbadanie zgodności z przepisami prawa pracy złożonej Powodowi w dniu 21 maja 2017 r. propozycji pracy. Dopiero w dalszej części pozwu Powód wniósł o przywrócenie stanu zgodnego z prawem, jednakże sprawa ta była uzależniona od rozpoznania przez właściwy Sąd części zasadniczej pozwu, stąd też we wniosku Powoda nie padło ani razu stwierdzenie, że domaga się on bezwzględnego przywrócenia do służby. Opisaną wyżej okoliczność wskazuje wyraźnie, że wniosek Powoda nie został właściwie rozpatrzony, przez co jego zdaniem zostało naruszone przysługujące mu uprawnienie konstytucyjne określone w art. 45 ustawy zasadniczej.

Jak stwierdzono wyżej, w zaskarżonym orzeczeniu Sąd pierwszej instancji nie rozpatrzył podstawowej kwestii pozwu jakim była ocena zgodności z przepisami prawa pracy otrzymanego wypowiedzenia zmieniającego, ograniczając się wyłącznie do oceny bezskuteczności odwołania z uwagi na upływ terminu.

W ocenie Powoda sam fakt stwierdzenia bezskuteczności odwołania od wypowiedzenia z uwagi na upływ 21-dniowego terminu nie pozbawia Sądu możliwości oceny zgodności z prawem przedstawionej Powodowi propozycji pracy, będącej faktycznie wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy na niekorzyść osobie pełniącej w tym czasie funkcję społecznego inspektora pracy. Nawet przy uznaniu, że z uwagi na upływ terminu odwołania nie można już odwrócić skutków wypowiedzenia zmieniającego, stanowisko Sądu Rejonowego w Zielonej Górze w przedmiotowej sprawie było w dacie sporządzania pozwu istotne dla Powoda w związku z zamiarem ubiegania się o możliwość powrotu do służby, jak również rozważaniem przez niego kontynuacji dotychczasowej działalności społecznej, poprzez ubieganie się o ponowne pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy.

Przywrócenie stanu prawnego poprzez powrót do pracy na poprzednich warunkach był wnioskiem dodatkowym, ściśle uwarunkowanym uprzednim rozpatrzeniem zasadniczej części pozwu.

Należy również dodać, że stwierdzenie nieodwracalności skutków wypowiedzenia nie pozbawia w chwili obecnej Powoda do roszczeń, które zgodnie z art. 264 par. 1 Kodeksu pracy przedawniają się dopiero z upływem 3 lat od dnia w którym stały się wymagalne. Stosownie do treści art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. W świetle przytoczonego przepisu ustawy zasadniczej Powód uważa, że Sąd pierwszej instancji nie rozpatrzył zasadniczej kwestii pozwu, jakim było zbadanie zgodności z przepisami prawa pracy złożonej w dniu 24.05.2017 r. Powodowi pełniącego wówczas funkcję społecznego inspektora pracy propozycji pracy, zmieniającą dotychczasowe warunki pracy na niekorzyść.

Uzasadniając podniesiony zarzut wydania przez Sąd I instancji wyroku z naruszeniem zasad współzycia społecznego należy wskazać na zagrożenia, jakie może powodować zaskarżony wyrok w przypadku jego dalszego pozostawienia w obrocie prawnym, w odniesieniu do innych podmiotów niż Powód i członkowie jego najbliższej rodziny. Należy również dodać, że funkcja społecznego inspektora pracy była przez Powoda wykonywana w ramach powierzonego mu mandatu społecznego, w ramach której, reprezentował on określoną grupę pracowników. Z zebranych w sprawie materiałów dowodowych wynika, iż ustanowiona na mocy z ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2018 poz. 567), zwanej w dalszej części ustawą o s.i.p. ochrona trwałości zatrudnienia osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy okazała się w praktyce iluzoryczna, a wyrażona i zbieżna ze stanowiskiem Powoda opinia organu państwa powołanego do sprawowania nadzoru nad warunkami pracy, jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy została przez pracodawcę całkowicie zignorowana.

Zgodnie z przepisem art. 300 Kodeksu pracy, w sprawach nieuregulowanych w przepisach prawa pracy stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Z kolei art. 5 Kodeksu cywilnego wskazuje, że nie można czynić użytku ze swego prawa, który byłby sprzeczny z zasadami współzycia społecznego.

W ocenie Powoda pozostawienie zaskarżonego wyroku w obrocie prawnym, wobec braku oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego, może w przyszłości stanowić zagrożenie wystąpienia sytuacji nadużywania przez pracodawcę prawa podmiotowego, o którym mowa w art. 5 Kodeksu cywilnego, w sposób niezgodny z zasadami współzycia społecznego, co uzasadnia drugi z podniesionych zarzutów.

W przypadku nieuwzględnienia przez Sąd przedstawionych wyżej zarzutów, powód wniósł alternatywnie o przywrócenie terminu na wniesienia odwołania wynikającego z art. 264 Kodeksu pracy.

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu.

### ***Sąd Okręgowy w Zielonej Górze zważył, co następuje.***

Apelacja powoda okazała się bezzasadna.

Wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu. Sąd Rejonowy prawidłowo zinterpretował i zastosował przepisy prawa oraz prawidłowo i wbrew wywodom apelacji kompleksowo ocenił dowody przedstawione przez strony.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd I instancji nie naruszył przepisu art. 45 Konstytucji co do treści żądania pozwu. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż ocenie w niniejszym postępowaniu podlegała przyjęta przez powoda propozycja pracy z dnia 24 maja 2017r., która w swych skutkach zbliżona była do wypowiedzenia warunków pracy i płacy uregulowanego w Kodeksie pracy.

Kodeks pracy, stosownie do treści art. 42 § 1 K.p. nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Wobec powyższego pracownikowi, stosownie do regulacji zawartej w art. 44 K.p., służy prawo do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, a Sąd w razie ustalenia, że wypowiedzenie nie jest uzasadnione lub narusza przepisy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa rozwiązaniu, o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu w zależności od żądania pracownika (art. 45 § 1 K.p.). W takim też zakresie Sąd Rejonowy rozpoznał sprawę z powództwa powoda. Sąd I instancji, wbrew zarzutom powoda rozpoznał sprawę merytorycznie. Sąd oddalił powództwo, z uwagi na jego wniesienie po upływie ustawowego terminu. Termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia od wypowiedzenia umowy o pracę, wypowiedzenia warunków pracy i płacy, rozwiązania umowy o pracę nie jest terminem prawa procesowego, a terminem prawa materialnego, co powoduje ten skutek, że sąd oddał powództwo jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 K.p., których nie przywrócono. Stwierdzenie przez Sąd przekroczenia terminu określonego w tym przepisie prowadzi do oddalenia powództwa, co wyłącza potrzebę rozważania zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Odnosząc się, co do samej argumentacji powoda wniosku o przywrócenie terminu wskazać należy, że nie zaistniały żadne szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa, oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami, a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Ponadto samo opóźnienie było nadmierne, w sprawie mamy do czynienia z ponad półtorarocznym opóźnieniem. Znaczne przekroczenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jak zasadnie wskazał Sąd I instancji mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie, a przynajmniej powód takiej okoliczności nie wykazał. Powód miał wiedzę biorąc pod uwagę jego wykształcenie, oraz fakt pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy o przysługującym mu prawie złożenia odwołania od wadliwej, w jego ocenie decyzji pozwanego, przy czym jego autonomiczną decyzją było, że tego odwołania nie złożył w terminie. Uprawniony był zatem wniosek Sądu I instancji, iż w ustalonych okolicznościach faktycznych i prawnych brak było podstaw do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania. W konsekwencji, skoro odwołanie było spóźnione, podlegało oddaleniu.

Już więc z tych wskazanych wyżej powodów apelacja powoda podlegała oddaleniu. Odnosząc się, jedynie na marginesie, do zarzutów powoda dotyczących naruszenia przez pozwanego przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy, w szczególności przepisów chroniących trwałość zatrudnienia społecznego inspektora pracy należy zauważyć, że przepis art. 13 tej ustawy, podobnie jak i wszystkie uregulowania tej ustawy, dotyczy inspektora pracy zatrudnionego na podstawie stosunku pracy.

Zgodnie bowiem z art. 1 ustawy społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Z kolei przepis art. 13 tej ustawy stanowi, że :

1. zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

2.Przepis ust.1nie narusza art.40Kodeksu pracy.

3.Zakład pracy nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym wust.1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art.43Kodeksu pracy.

4.Przepisy ust.1–3stosuje się odpowiednio w wypadku, gdy pracownik jest zatrudniony na podstawie mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Powód nie był pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy w ówczesnym okresie, powód do chwili przekształcenia pozostawał w stosunku służbowym. Do chwili tego przekształcenia powódka była funkcjonariuszem, której stosunek służbowy był stosunkiem administracyjnoprawnym, a nie stosunkiem pracy na podstawie mianowania.

Są bowiem dwa rodzaje mianowania, z których jeden (o którym mowa w art. 76 k.p.) powoduje powstanie stosunku pracy. Są również nominacje, których skutkiem jest powstanie stosunku służbowego o charakterze administracyjnoprawnym. Dotyczy to służb mundurowych, m.in. żołnierzy zawodowych, policjantów oraz funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Straży Pożarnej, Służby Więziennej i Straży Granicznej. Wobec tych osób Kodeks pracy nie ma zastosowania, chyba że ustawa regulująca ich stosunek służbowy w pewnym zakresie odsyła do tego Kodeksu (por. Komentarz do Kodeksu Pracy pod red. K. Jaśkowskiego, Lex 2019).

Stosunek służbowy funkcjonariusza celnego jest również stosunkiem o charakterze administracyjnoprawnym (por. wyrok WSA w Warszawie z dnia 8 listopada 2010 r., II SAB/Wa 180/10).

Stąd też nieuprawniony jest zarzut powoda o naruszeniu przez pozwanego przepisu art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe zważenia należało na podstawie art. 385 Kpc orzec jak w wyroku, przy czym orzeczenie o kosztach procesu uzasadnione jest treścią art. 98 Kpc.

sędzia Hanna Rawska sędzia Bogusław Łój sędzia Rafał Skrzypczak