

KILKA UWAG W ZAKRESIE FUNKCJONOWANIA GRUP REALIZACYJNYCH W ROZUMIENIU ART. 11G USTAWY O KONTROLI SKARBOWEJ

PIOTR STANISŁAWISZYN

I. Wstęp

Zagadnienia dotyczące kontroli skarbowej w literaturze przedmiotu w zdecydowanej większości ogniskują się wokół tradycyjnych problemów, tj. wszczęcia i przebiegu kontroli czy też formy jej zakończenia. Równie częste w literaturze podejmowane są rozważania w zakresie rozstrzygnięć wydawanych zarówno w toku, jak i po zakończeniu kontroli skarbowej. Odrębnym obszarem badawczym pozostaje wzajemna relacja przepisów ustawy o kontroli skarbowej oraz Ordynacji podatkowej. Stosunkowo niewiele miejsca poświęca się natomiast zagadnieniom zawartym w rozdziale 2a u.k.s. regulującym uprawnienia kontroli skarbowej oraz zasady użycia środków przymusu bezpośredniego i broni palnej.

Sytuacja taka po części jest uzasadniona swoistego rodzaju odmiennością tych uregulowań, które bardziej zbliżają się w swym charakterze do regulacji prawa represyjnego.¹ Poza tym, co warto w tym miejscu podnieść, często w zakresie tych regulacji mają pierwszorzędne znaczenie dla pracowników i inspektorów aniżeli podatnika. Dopiero w momencie ich zastosowania wobec podatnika bądź osób trzecich nabierają znaczenia. Nie zmienia to jednak coraz większego zainteresowania nauki i praktyki tak uprawnieniami, jak i samymi formacjami, chociażby z uwagi na fakt, że są one coraz częściej wykorzystywane w działaniach organów kontroli skarbowej z uwagi na zmiany w zacho-

1 Podobne rozwiązania zostały zawarte chociażby w rozdziale 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz.U. Nr 168, poz. 1323 ze zm.).

waniu i postawach samych kontrolowanych, które nie mogą być skutecznie zwalczane działaniami „zza biurka”.

Analizy regulacji dotyczących podstaw funkcjonowania wyodrębnionych komórek organizacyjnych kontroli skarbowej, tzw. grup realizacyjnych oraz zatrudnionych w nich pracowników i inspektorów, należy dokonać tym bardziej, że mogą stosować wobec osób trzecich nie tylko środki przymusu bezpośredniego, ale także broń palną. Nie bez znaczenia jest także i to, że wskutek nowelizacji ustawy o kontroli skarbowej² regulacje zawarte czy to w rozdziale 2a u.k.s., czy też w art. 11g u.k.s. były przedmiotem zmian legislacyjnych.³

II. „Grupy realizacyjne” w ustawie o kontroli skarbowej

Ostatni artykuł rozdziału 2a u.k.s. dookreśla zasady i sposób wykonywania uprawnień wskazanych w tym rozdziale od strony podmiotowej. Co do zasady wskazano, iż wszystkie uprawnienia dookreślone w rozdziale 2a u.k.s. przysługują inspektorom i pracownikom, za wyjątkiem tych wskazanych w regulacjach art. 11g ust. 1 u.k.s., zastrzeżonych ściśle dla inspektorów i pracowników zatrudnionych w grupach realizacyjnych.

W tym zakresie wyłącznie inspektorom i pracownikom wskazanym dyspozycją art. 11g u.k.s. przysługuje umundurowanie służbowe i broń służbowa, a nadto podejmowanie i wykonywanie enumeratywnie zastrzeżonych tylko dla nich, co warto podkreślić, czynności, tj.:

- zatrzymywanie i przeszukiwanie osób oraz przeszukiwanie pomieszczeń, bagażu i ładunku w trybie i przypadkach określonych w przepisach Kodeksu postępowania karnego i Kodeksu karnego skarbowego (art. 11a ust. 1 pkt 2 u.k.s.);
- zatrzymywanie pojazdów i innych środków przewozowych w celu przeprowadzenia kontroli przewożonych towarów lub dokumentów przewozowych dotyczących tych towarów, a także

2 Ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o zmianie ustawy o kontroli skarbowej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 127, poz. 858).

3 Opinia prawna A. Sakowicza z dnia 2 listopada 2009 r. na temat uprawnień inspektorów kontroli skarbowej do używania środków przymusu bezpośredniego w projektowanych przepisach o zmianie ustawy o kontroli skarbowej (druk sejmowy nr 1852 z dnia 25 marca 2009 r.), źródło: <http://www.sejm.pl>

badania towarów i pobierania ich próbek, oraz przeprowadzania kontroli rodzaju używanego paliwa przez pobranie próbek paliwa ze zbiornika pojazdu mechanicznego (art. 11a ust. 1 pkt 3 u.k.s.);

- stosowanie środków przymusu bezpośredniego wobec osób niepodporządkowujących się poleceniom wydanym w celu realizacji zadań (art. 11d i 11e u.k.s.);
- użycie broni palnej (art. 11f ust. 1 u.k.s.).

Ustawodawca nie zastrzegł, iż poszczególne czynności mogą być podejmowane tylko w zakresie wszczętych i prowadzonych postępowań kontrolnych oraz w ramach prowadzonych postępowań w sprawach karnoskarbowych. Z istoty tych czynności wynika, iż mogą być one podejmowane już na etapie wcześniejszym niejako autonomicznie, zanim zostanie formalnie wszczęte jakiegokolwiek postępowanie kontrolne czy też karnoskarbowe, np. w celu zabezpieczenia materiału dowodowego. Nie jest to jednak regułą, albowiem mogą być one wykonywane także w ramach tych postępowań, a zwłaszcza gdy im towarzyszą bądź są niezbędne do zapewnienia ich prawidłowego toku.⁴

Przy omawianiu uprawnień przysługujących grupom realizacyjnym warto podkreślić, iż w rozdziale 2a u.k.s., oprócz uprawnień, jakie przysługują inspektorom i pracownikom, zawarto także pewne standardy w zakresie stosowania poszczególnych instytucji (art. 11da u.k.s.) przez te grupy oraz normatywne ograniczenia w stosowaniu poszczególnych metod i działań oraz środków. W tym zakresie warto wskazać na treść art. 11a ust. 1a u.k.s., wedle którego uprawnienia, o których mowa w art. 11a ust. 1 pkt 2 i 3 u.k.s., przysługują inspektorom i pracownikom wyłącznie w związku z realizacją zadań ustawowych określonych w art. 2 ust. 1 pkt 2, 3 i 14b, art. 10 ust. 2 pkt 13 oraz art. 11 ust. 2 pkt 7 u.k.s., w tym również w związku z wszczętym postępowaniem kontrolnym lub postępowaniem w sprawach o przestępstwa i wykroczenia oraz o przestępstwa skarbowe i wykroczenia skarbowe.⁵ Tym

4 Patrz szerzej: Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o kontroli skarbowej oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 1852, s. 18, źródło: <http://www.sejm.pl>

5 Zasadnie wskazano, iż to wyliczenie winno także obejmować art. 2 ust. 1 pkt 1 u.k.s., a nie tylko pkt 2 i 3, co może rodzić problemy praktyczne. Niemniej jednak zawsze poszczególne działania można w ostateczności wykazać jako kontrolę źródeł pochodzenia majątku, co zmienia fakt, iż wyliczenie wskazane w art. 11a ust. 1 u.k.s jest przypadkowe, patrz szerzej

samym nie tylko poszczególne działania podejmują wyłącznie inspektorzy i pracownicy grup realizacyjnych, ale jeszcze dodatkowo mogą to uczynić w ściśle określonych normatywnie przypadkach.

W zakresie funkcjonowania komórek realizacyjnych kontroli skarbowej określonych w art. 11g u.k.s. przepis ten zawiera pewne rozwiązania szczegółowe modyfikujące zasady ogólne, np. w zakresie właściwości ich działania. Przyjęto jako zasadę, iż w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych działa komórka organizacyjna właściwa do prowadzenia działań na całym terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Do jej zadań należy także koordynacja działań komórek organizacyjnych utworzonych w urzędach kontroli skarbowej oraz nadzór nad nimi. Tym samym spełnia potrójną rolę. Po pierwsze, wykonuje własne zadania i w tym zakresie działa na terenie całego kraju. Po drugie, koordynuje działania komórek w terenie, co wydaje się zasadne w zakresie planowania poszczególnych działań, ich podziału czy też przekazywania informacji. Trzecia rola to nadzór nad tzw. komórkami terenowymi (grupami realizacyjnymi w terenie), choć nie doprecyzowano, na czym ów nadzór miałby polegać i w oparciu o jakie kryteria miałby być wykonywany. Także nie bardzo wiadomo, kto ten nadzór miałby wykonywać i na jakich zasadach.⁶ Jest to tym bardziej zasadne w aspekcie możliwości nakładania się kompetencji tak komórki działającej na szczeblu ministerstwa, jak i uprawnień dyrektora UKS oraz GIKS.

W zakresie, w jakim określone kompetencje przysługują komórce w urzędzie obsługującym ministra, winno nastąpić wyłączenie *expressis verbis* podległości spod właściwego dyrektora urzędu kontroli skarbowej w tym zakresie. Takie proste rozdzielenie jest nie tylko teoretycznie uzasadnione, albowiem w praktyce pozostają do rozwiązania bardzo istotne kwestie z tym związane, tj. finansowanie działań tych komórek, zasadność i zakres podejmowanych działań, sprawozdania, czy też zagadnienia odnoszące się do wyposażenia inspektorów i pracowników itp. Na tych płaszczyznach może dochodzić do sporów kompetencyjnych o charakterze pozytywnym pomiędzy dyrektorem urzędu

P. Pietrasz, (w:) P. Pietrasz, W. Stachurski, *Ustawa o kontroli skarbowej, komentarz*, Wrocław 2011, s. 201.

6 Brak w tym zakresie choćby wzmianki w *Uzasadnieniu rządowego...*, s. 20.

kontroli skarbowej, w strukturach, którego takowa komórka funkcjonuje a np. naczelnikiem kierującym komórką działającą w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych. Dodatkowo istnieje jeszcze w praktyce problem podległości kierownika komórki nie tylko wobec dyrektora urzędu kontroli skarbowej, ale także wobec Generalnego Inspektora Kontroli Skarbowej, który w trybie art. 10 ust. 1 pkt 4 u.k.s. sprawuje nadzór na działalnością inspektorów i pracowników zatrudnionych w grupach realizacyjnych, czy wreszcie pod nadzór wykonywany przez komórkę w urzędzie obsługującym ministra. Zasadnym wydaje się uporządkowanie tej materii ustawowej, a do tego czasu w razie sporu przyznać priorytet nadzorowi sprawowanemu przez Generalnego Inspektora Kontroli Skarbowej. W tym zakresie zasadnym wydaje się postulowanie wypracowania w praktyce standardów współpracy pomiędzy grupą realizacyjną w urzędzie obsługującym danego ministra, GIKS a dyrektorem UKS.

Drugim przepisem szczególnym w zakresie funkcjonowania komórek organizacyjnych utworzonych w urzędach kontroli skarbowej jest zasada, iż dyrektor urzędu kontroli skarbowej może realizować zadania wykonywane przez te komórki organizacyjne poza obszarem swojego działania za zgodą Generalnego Inspektora Kontroli Skarbowej. Jest to daleko idące odstępstwo od właściwości miejscowej dookreślonej w art. 9a ust. 2 u.k.s., dlatego też ustawodawca wskazał, iż dla zadań realizowanych poza obszarem swojego działania wymagana jest zgoda Generalnego Inspektora Kontroli Skarbowej. Należy przyjąć, iż zgoda ta winna zostać wydana przed podjęciem czynności w zakresie realizacji zadania przez grupy realizacyjne, a nie po dokonaniu już poszczególnych działań. Ustawa o kontroli skarbowej nie stawia wymagań, aby w zgodzie Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej wskazywał na konkretne obszary (teren czy miejscowości) podejmowanych działań, a jedynie, iż można takie działania podejmować poprzez grupy realizacyjne poza obszarem swojej właściwości. Wydaje się także, iż taka zgoda nie ma charakteru generalnego i abstrakcyjnego, ale winna dotyczyć poszczególnych czynności podejmowanych w konkretnej sprawie. Niezasadnym jest przyjęcie, aby zgoda GIKS zawierała termin, w którym takie czynności mogą być podejmowane, albowiem mogą one wyma-

gać bliżej nieokreślonego czasu, np. w celu efektywnego wykorzystania posiadanych uprawnień przez grupy realizacyjne.

Na marginesie jedynie należy wskazać, iż przepis art. 9a ust. 2 u.k.s. nie zawiera odesłania do art. 11g ust. 3 u.k.s. Również materii tej nie doprecyzowuje rozporządzenie wykonawcze wydane na podstawie art. 9a ust. 9 ustawy.⁷ Stąd też zastosowanie instytucji z art. 11g ust. 3 u.k.s. winno mieć charakter wyjątkowy. Jest to jednak trudne do pogodzenia w praktyce, mając na uwadze, iż nie we wszystkich urzędach kontroli skarbowej takie komórki zostały utworzone w trybie zarządzenia wydanego na podstawie art. 11g ust. 5 u.k.s. Tym samym należałoby postulować – wzorem rozporządzenia wydanego na podstawie art. 9a ust. 9 u.k.s. – wskazanie, iż poszczególne grupy realizacyjne swoim działaniem obejmują obszar większy niż jedno województwo, tak by w sumie objęły cały obszar kraju. Dopiero w przypadku konieczności podejmowania działań na obszarze innych niż zakreślone normatywnie województw znalazłaby zastosowanie reguła, jaka jest zawarta w aktualnie obowiązujących przepisach art. 11g ust. 3 u.k.s.

Nie można także przy omawianiu tych zagadnień pominąć, iż do zadań dyrektora UKS w trybie art. 11 ust. 2 pkt 7 u.k.s. należy obowiązek zapewnienia przy pomocy wyodrębnionych komórek organizacyjnych kontroli skarbowej, o których mowa w art. 11g ust. 1 u.k.s., ochrony fizycznej i technicznej inspektorom i pracownikom, a za zgodą Generalnego Inspektora Kontroli Skarbowej także innym osobom, organom i instytucjom państwowym. Podobne rozwiązanie zostało zawarte w odniesieniu do zadań GIKS dookreślonych w art. 10 ust. 2 pkt 13 u.k.s. z tą różnicą, iż GIKS tylko w uzasadnionych przypadkach ma zapewnić ochronę fizyczną i techniczną także innym osobom, organom i instytucjom państwowym. Zasadnym jest postulowanie, aby te same przesłanki były stosowane w jednym, jak i w drugim przypadku i zostały ograniczone do niezbędnych przypadków.

Problem właściwości nie jest tylko związany z regulacją ustawową, albowiem jest on także dostrzegalny w materii uregulowanej w aktach wykonawczych i to wydanych nie tylko na podstawie art. 11g u.k.s., ale także art. 11e i 11f u.k.s. Zwłaszcza w akcie wykonawczym wydanym

7 Rozporządzenie z dnia 29 listopada 2010 r. w sprawie określenia terytorialnego zasięgu działania dyrektorów urzędów kontroli skarbowej (Dz.U. Nr 235, poz. 1544).

na podstawie art. 11f u.k.s.⁸ powyższe rozróżnienie ma swój niezwykle praktyczny wydźwięk. W świetle § 6 ust. 1 tego rozporządzenia o każdym przypadku użycia broni palnej lub oddania strzału ostrzegawczego inspektorzy i pracownicy są obowiązani niezwłocznie powiadomić dyżurnego najbliższej jednostki Policji oraz bezpośredniego przełożonego. Należy uznać, iż tym bezpośrednim przełożonym jest dowódca danej grupy realizacyjnej (kierownik komórki organizacyjnej),⁹ albowiem to właśnie on z kolei jako bezpośredni przełożony jest obowiązany niezwłocznie powiadomić Generalnego Inspektora Kontroli Skarbowej o każdym przypadku użycia broni palnej. Wskazane wyżej rozróżnienie na bezpośredniego przełożonego, Generalnego Inspektora Kontroli Skarbowej oraz organ kontroli skarbowej znajduje potwierdzenie w § 7 ust. 1 rozporządzenia, albowiem o każdym przypadku użycia broni palnej lub podjęcia czynności, o których mowa w § 4 ust. 1 rozporządzenia, inspektorzy i pracownicy są obowiązani niezwłocznie powiadomić właściwy organ kontroli skarbowej, w formie pisemnej notatki służbowej, za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego. Jednocześnie to właściwy organ kontroli skarbowej, a nie bezpośredni przełożony czy też Generalny Inspektor Kontroli skarbowej ma obowiązek:

- zbadania, czy użycie broni palnej lub podjęcie czynności nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- niezwłoczne zawiadomienie prokuratora w wypadku stwierdzenia, że użycie broni palnej było niezgodne z obowiązującymi przepisami oraz o każdym przypadku spowodowania śmierci lub zranienia człowieka wskutek użycia broni palnej,
- wszczęcie postępowania dyscyplinarnego.

Nie można także w tym miejscu nie wspomnieć o rozporządzeniu wykonawczym wydanym na podstawie art. 11e ust. 2 u.k.s.,¹⁰ albowiem w tym przypadku także może dojść do nałożenia się wzajemnych kompetencji. Wedle § 13 ust. 1 tego rozporządzenia o wyposażeniu pracow-

8 Patrz szerzej rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie szczególnych warunków i sposobu postępowania przy użyciu broni palnej przez inspektorów i pracowników kontroli skarbowej (Dz.U. Nr 96, poz. 846).

9 Tak P. Stanisławiszyn, (w:) *Ustawa o kontroli skarbowej, komentarz*, pod red. K. Kanduta, A. Sędkowskiej, Warszawa 2011, s. 189.

10 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 grudnia 2010 r. w sprawie środków przymusu bezpośredniego stosowanych przez inspektorów i pracowników kontroli skarbowej (Dz.U. Nr 244, poz. 1624).

nika w srodek przymusu bezpośredniego decyduje jego bezpośredni przełożony. Natomiast pobranie tego środka przymusu pracownik potwierdza w ewidencji środków przymusu prowadzonej przez właściwy organ kontroli skarbowej. Natomiast pracownik jest obowiązany do zwrotu środków przymusu w przypadku:

- rozwiązania z nim stosunku pracy;
- na polecenie bezpośredniego przełożonego;
- stwierdzenia nieprzestrzegania przez niego obowiązujących zasad przechowywania środków przymusu;
- podejrzenia użycia przez niego środka przymusu w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami.

W zakresie tego katalogu zasadnym wydaje się uznanie, iż to bezpośredni przełożony winien posiadać kompetencje decydowania o tym, czy i jakie środki przymusu bezpośredniego winien posiadać pracownik, a co za tym idzie – w tym zakresie wykonywać zadania i czynności zakreślone w § 13 ust. 3 rozporządzenia. Jest to tym bardziej uzasadnione, iż w jednym przypadku *expressis verbis* wskazano na kompetencje bezpośredniego przełożonego. Niestety, zaniechanie regulacji w tym zakresie stwarza możliwość nakładania się kompetencji poszczególnych podmiotów i organów wobec braku jasnej regulacji, co nie jest uzasadnione ani wskazane.

Dopełniając analizę materii ustawowej w zakresie grup realizacyjnych, w u.k.s. zawarto szczególne reguły i standardy w zakresie osób będących kandydatami do tego rodzaju formacji. Pomijając wymagania zawarte w art. 42f u.k.s. w art. 42h ust. 1 u.k.s., wskazano, iż zdolność fizyczną i psychiczną kandydatów do pracy w komórkach organizacyjnych, o których mowa w art. 11g ust. 1 u.k.s., ustalają komisje lekarskie podległe ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych.

Jednocześnie przyjęcie kandydata do pracy w tychże komórkach organizacyjnych poprzedza się postępowaniem kwalifikacyjnym, na które składa się:

- przyjęcie podania o przyjęcie do pracy, kwestionariusza osobowego, a także dokumentów stwierdzających wykształcenie i kwalifikacje zawodowe oraz zawierających dane o uprzednim zatrudnieniu;
- rozmowa kwalifikacyjna;

- postępowanie sprawdzające określone w przepisach o ochronie informacji niejawnych;
- ustalenie zdolności fizycznej i psychicznej do pracy;
- badanie psychologiczne i psychofizjologiczne;
- egzamin sprawności fizycznej.

Sam fakt uzyskania statusu inspektora i pracownika grup realizacyjnych ma swoje daleko idące konsekwencje w zakresie stosunku pracy. Inspektorzy i pracownicy zatrudnieni w komórkach organizacyjnych, o których mowa w art. 11g ust. 1 u.k.s., mogą być skierowani, z urzędu albo na własną prośbę w każdym czasie, na badania lekarskie lub psychologiczne w celu określenia ich stanu zdrowia oraz ustalenia zdolności fizycznej i psychicznej do pracy w tych komórkach. Ustawodawca nie wskazuje w materii ustawowej, kto kieruje na takie badania wykonywane z urzędu, ale zasadnym jest przyjęcie, iż winno to być inicjowane na wniosek bezpośredniego przełożonego przez organ kontroli skarbowej, a więc dyrektora urzędu kontroli skarbowej, w strukturach którego urzędu takowa komórka funkcjonuje i którego dana osoba jest pracownikiem. Nie można wykluczyć, iż dyrektor urzędu kontroli skarbowej sam może tego rodzaju postępowanie zainicjować. Przyjęcie takiego rozwiązania pozostaje jednak w opozycji do treści art. 42j ust. 2 u.k.s., wedle którego inspektorzy i pracownicy grup realizacyjnych mogą być również poddani badaniom psychofizjologicznym, przy czym na badania kieruje tylko Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej. Jeszcze inne rozwiązanie wynika z wydanego na podstawie art. 42h ust. 2 u.k.s. rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 3 stycznia 2011 r. w sprawie orzekania o zdolności fizycznej i psychicznej do pracy w wyodrębnionych komórkach organizacyjnych kontroli skarbowej oraz w wywiadzie skarbowym,¹¹ gdzie wedle § 19 na badania (wszelkiego rodzaju, tj. lekarskie i psychologiczne) pracowników grup realizacyjnych kieruje kierownik komórki organizacyjnej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych właściwej do spraw wywiadu skarbowego lub upoważniony przez niego pracownik.

11 Dz.U. Nr 11, poz. 58.

Trwała utrata zdolności do pracy w komórkach organizacyjnych, o których mowa w art. 11g ust. 1 u.k.s., orzeczona przez właściwą komisję lekarską, stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie pracownika na stanowisko niewymagające takich predyspozycji w jednostce organizacyjnej kontroli skarbowej, w której jest zatrudniony. Podobny skutek zachodzi w sytuacji pracownika, który dwukrotnie, bez usprawiedliwienia nie stawił się przed komisją lekarską, do której został skierowany w celu określenia jego stanu zdrowia.¹²

Dodatkowo o odrębności i specyfice pracy w grupach realizacyjnych przesądza art. 42h u.k.s, który statuuje czas pracy inspektorów i pracowników zatrudnionych w komórkach realizacyjnych. Jest on określony wymiarem ich obowiązków, z uwzględnieniem prawa do odpoczynku, z tym że czas pracy inspektorów i pracowników nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin tygodniowo w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. W zamian za czas pracy przekraczający 40 godzin pracy w tygodniu inspektorowi i pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w takim samym wymiarze. W zakresie wykonywania zadań służbowych czas pracy nie może przekraczać, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, przeciętnie 48 godzin w tygodniu, w okresie rozliczeniowym. Inspektorom i pracownikom przysługuje prawo co najmniej do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie oraz 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku w okresie 7-dniowym. Wyjątkowo przepisy te nie znajdują zastosowania w przypadku konieczności:

- wykonania czynności służbowych, jeżeli nie mogą one zostać przerwane;
- zapewnienia ciągłości pracy na stanowiskach, na których jest wymagane jej utrzymanie w sposób ciągły.

12 W zakresie inspektorów oraz urzędników służby cywilnej art. 42j ust. 5 u.k.s. przewidział, iż trwała utrata zdolności do pracy w komórkach organizacyjnych, o których mowa w art. 11g ust. 1, orzeczona przez właściwą komisję lekarską lub dwukrotne nieusprawiedliwione nie stawienie się przed tą komisją stanowi podstawę do przeniesienia go na stanowisko niewymagające takich zdolności w jednostce organizacyjnej kontroli skarbowej, w której jest zatrudniony.

III. Grupy realizacyjne w aktach wykonawczych wydanych na podstawie art. 11g u.k.s.

W zakresie pierwszej delegacji ustawowej zawartej w art. 11g ust. 4 u.k.s., to jest rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 27 maja 2004 r. w sprawie broni służbowej i umundurowania pracowników kontroli skarbowej,¹³ określono niezwykle szeroki zakres przedmiotowy, który można podzielić na sześć grup:

- broń przysługująca pracownikom komórek kontroli skarbowej,
- kryteria i tryb przydziału broni służbowej;
- wzory umundurowania i znaków identyfikujących jednostkę organizacyjną kontroli skarbowej, w której pracownik jest zatrudniony;
- sposób noszenia umundurowania i znaków identyfikujących jednostkę organizacyjną kontroli skarbowej, w której pracownik jest zatrudniony;
- normy umundurowania, uwzględniając okres używalności jego składników;
- normy wyposażenia niezbędnego do wykonywania czynności służbowych, zasady jego przyznawania i użytkowania.

Już na wstępie należy uczynić uwagę, iż zwroty, jakimi posługuje się rozporządzenie i u.k.s., nie są tożsame. Tytułem przykładu ustawa w art. 11g ust. 4 u.k.s. wskazuje, iż akt wykonawczy określi „uzbrojenie”, podczas gdy w samej treści rozporządzenia stanowi się o broni służbowej (tytuł rozporządzenia) oraz broni. Rozporządzenie posługuje się zwrotem „uzbrojenie” dopiero w § 18, nie definiując w ogóle tego pojęcia.¹⁴ Analogicznie nie ma w rozporządzeniu autonomicznej definicji broni, a jedynie poprzez analizę § 3 rozporządzenia należy uznać, iż jest to pojęcie węższe niż broń palna, o jakiej stanowi art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji.¹⁵

13 Dz.U. Nr 136, poz. 1454.

14 Zasadnym jest twierdzenie, iż ustawodawca w zakresie tej materii ma problemy definicyjne, albowiem podobna niekonsekwencja w zakresie posługiwania się zwrotami broń, broń palna oraz niebezpieczne narzędzie zachodzi na kanwie art. 11f u.k.s. i wydanego na jego podstawie aktu wykonawczego, zob. P. Stanisławiszyn, *op. cit.*, s. 181.

15 Tekst jedn. Dz.U. Nr z 2004 r. Nr 52, poz. 525 ze zm.

Odnosnie do zagadnień ogólnych odnoszących się tak do broni, jak i umundurowania, w § 2 rozporządzenia wskazano, że uprawnienie do broni służbowej i umundurowania powstaje z dniem zatrudnienia pracowników w komórkach organizacyjnych oraz wygasa z dniem rozwiązania stosunku pracy albo przeniesienia na inne stanowisko, na którym broń nie przysługuje. Należy zwrócić uwagę, iż w § 2 rozporządzenia wskazano na uprawnienie, które następnie jest podstawą dla dokonania czynności faktycznych. W tym ostatnim zakresie znajdzie także zastosowanie § 18 rozporządzenia, wskazujący, iż w przypadku rozwiązania stosunku pracy, zawieszenia w czynnościach służbowych, przeniesienia służbowego do innej miejscowości lub na polecenie przełożonego pracownik jest obowiązany do niezwłocznego rozliczenia się z uzbrojenia. W zakresie umundurowania natomiast warto wskazać, iż kwestie te doprecyzowuje § 15 rozporządzenia. Dokonano w tym zakresie rozróżnienia na pracownika odchodzącego na emeryturę lub rentę, który z mocy prawa zatrzymuje bezpłatnie składniki umundurowania na własność oraz pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy. W tym ostatnim przypadku pracownik w razie rozwiązania stosunku pracy, przed upływem okresu używalności składników umundurowania może zatrzymać składniki umundurowania za zwrotem wartości, wyliczonej stosownie do okresu ich użytkowania. Kwota podlegająca zwrotowi, liczona według aktualnych cen detalicznych składników umundurowania, powinna odpowiadać wartości tych składników od dnia rozwiązania stosunku pracy do upływu okresu używalności danego składnika.¹⁶

W zakresie dwóch pierwszych zagadnień (§§ 3–5 rozporządzenia) przewidziano fakultatywność przydzielenia broni pracownikowi w zależności od wykonywanych zadań służbowych. Dodatkowo dokonano podziału na broń podstawową, którą stanowią broń palna bojowa oraz amunicja oraz broń dodatkową, którą stanowią broń gładkolufowa i pistolety maszynowe. Przyjęto także standardy, iż o przydzieleniu broni podstawowej pracownikowi zatrudnionemu w Ministerstwie Finansów decyzję podejmuje Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej albo osoba przez niego upoważniona, a pracownikowi zatrudnionemu w urzędzie kontroli skarbowej – dyrektor urzędu kontroli skarbowej. Nie przewi-

16 Zasadnym jest postulowanie, aby w zakresie składników uzupełniających do umundurowania odstąpiono od zastosowania reguły wskazanej w § 15 ust. 3 rozporządzenia.

dziano w tym zakresie udziału w jakiejkolwiek formie bezpośrednio przełożonego pracownika, przez którego należy rozumieć kierownika grupy realizacyjnej.

Warunkiem przydzielenia broni podstawowej jest łączne spełnienie szeregu warunków przez pracownika. Po pierwsze, koniecznym jest uprzednie odbycie szkolenia w zakresie przepisów dotyczących użycia broni i zasad bezpiecznego obchodzenia się z bronią. Po drugie, wymagane jest zaliczenie z wynikiem pozytywnym sprawdzianów w tym zakresie oraz po trzecie, odbycie i zaliczenie przez pracownika przeszkolenia w zakresie praktycznego posługiwania się bronią, potwierdzone wydaniem zaświadczenia o zdaniu egzaminu. Nie jest to jednak koniec warunków, bowiem oprócz tzw. warunków wstępnych koniecznym jest stałe utrzymywanie tzw. sprawności strzeleckiej.

W tym celu, tj. utrzymania należytej sprawności strzeleckiej, pracownicy, którym została przydzielona broń podstawowa, mają zagwarantowane odbycie raz w roku strzelania sprawdzającego oraz co najmniej raz na kwartał strzelania treningowego. Przy tym sankcją za niezaliczenie strzelania sprawdzającego jest z mocy prawa cofnięcie decyzji o przydzieleniu broni. W tym zakresie przepis ma charakter normy *ius cogens* i właściwy organ winien w tym zakresie podjąć odpowiednie kroki, aby taką osobę wykluczyć z kręgu osób, którym przydzielona jest broń podstawowa. W rozporządzeniu nie wskazano, ile prób może podejmować osoba w zakresie corocznego strzelania sprawdzającego oraz jaki jest minimalny wymóg, aby można było uznać, iż strzelanie sprawdzające jest zaliczone. W tym zakresie wydaje się zasadnym, iż skoro to organy kontroli skarbowej zarządzają przeprowadzenie szkoleń oraz sprawdzianów i zaliczeń, a także zapewniają ich przeprowadzenie, to należy domniemywać, że także winny dookreślić zasady oraz limity tych sprawdzianów oraz zaliczeń warunkujące spełnienie wymagań zawartych w rozporządzeniu. W tym zakresie należy postulować bądź doprecyzowanie w niezbędnym zakresie materii rozporządzenia, bądź też upoważnienie organów do podejmowania w tym zakresie wiążących rozstrzygnięć w podległych im komórkach.

Odmiennie natomiast w § 5 rozporządzenia uregulowano zagadnienie w zakresie broni dodatkowej, którą fakultatywnie może być przydzielona pracownikowi tylko na czas realizacji zadań, o których

mowa w art. 2 ust. 1 pkt 12 lub art. 2a u.k.s. Oprócz tego broń dodatkowa może być przydzielona pracownikowi, któremu przydzielono broń podstawową, a decyzje w tym zakresie podejmuje kierownik komórki organizacyjnej kontroli skarbowej, o której mowa w art. 11g ust. 1 u.k.s., w której pracownik jest zatrudniony. Doposażenie w broń dodatkową nie oznacza, iż musi być ona użyta, ale ma stanowić dodatkowe wsparcie w ramach czynności podejmowanych przez pracowników enumeratywnie wymienionych w rozporządzeniu. Należy wobec ścisłego powiązania uprawnień do posiadania broni podstawowej i dodatkowej uznać, iż pracownik, który z jakichkolwiek przyczyn nie może otrzymać broni podstawowej, to tym bardziej nie może otrzymać doraznie broni dodatkowej. Na marginesie należy wskazać, iż ani ustawa ani rozporządzenie nie przewiduje ewentualnych środków zaskarżenia decyzji wydawanych w trybie § 4 i 5, ani podmiotów, którym taki środek by przysługiwał.

Trzecia grupa zagadnień, którą doregulowano w rozporządzeniu, dotyczy umundurowania. Kolejny raz w ramach aktu wykonawczego zaniechano wskazania, co należy rozumieć pod tym zwrotem, mimo iż w § 6 rozporządzenia dokonano podziału na zasadnicze składniki umundurowania oraz składniki uzupełniające do umundurowania. Za zasadnicze umundurowanie wedle rozporządzenia uznaje się następujące elementy:

- kurtka letnia z podpinką – męska lub damska,
- kurtka zimowa – męska lub damska,
- sweter,
- kurtka i spodnie typu specjalnego,
- kombinezon letni,
- kombinezon zimowy.

Natomiast składnikami uzupełniającymi do umundurowania wedle rozporządzenia są:

- nakrycia głowy – czapki letnia i zimowa typu kominiarka koloru czarnego,
- obuwie typu wojskowego (treningowe) koloru czarnego,
- obuwie specjalne koloru czarnego,
- pas główny brezentowy koloru czarnego,
- skarpety koloru czarnego,

- rękawiczki skórzane bez ocieplenia koloru czarnego,
- rękawiczki skórzane ocieplane koloru czarnego,
- bielizna męska i damska z materiału antypotnego,
- koszulki koloru czarnego,
- kamizelka ostrzegawcza.

W skład umundurowania wchodzi nadto nakrycia głowy z wizerunkiem orła, o którym mowa w art. 2 ustawy z dnia 31 stycznia 1980 r. o godle, barwach i hymnie Rzeczypospolitej Polskiej.¹⁷

Wzory nakryć głowy oraz zasadniczych składników umundurowania pracowników dookreślono w załącznikach do rozporządzenia. Natomiast w § 8 rozporządzenia szczegółowo opisano nie tylko elementy zasadniczych składników umundurowania pracowników, ale nadto także sposób ich ubierania i noszenia. Dotyczy to także wybranych składników uzupełniających do umundurowania oraz nakrycia głowy.

Te grupę zagadnień uzupełniają standardy w zakresie noszenia znaków identyfikujących jednostkę organizacyjną kontroli skarbowej, w której pracownik jest zatrudniony. W świetle § 9 rozporządzenia są one na zasadniczych składnikach umundurowania w połowie długości górnej części lewego rękawa, a wzory znaków identyfikujących dookreślono w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

Piąta grupa zagadnień doregulowana w rozporządzeniu odnosi się do norm umundurowania. W tym zakresie jako zasadę przyjęto w § 11 rozporządzenia, iż pracownicy są obowiązani do posiadania kompletu umundurowania zapewniającego wykonywanie obowiązków służbowych w każdych warunkach i w każdej porze roku, a poszczególne składniki umundurowania pracownik nosi z uwzględnieniem pory roku. W rozporządzeniu rozróżnia się okres letni od dnia 1 maja do dnia 30 września i okres zimowy od dnia 1 listopada do dnia 31 marca. Miesiące kwiecień i październik stanowią okres przejściowy. Oprócz tego w rozporządzeniu wskazano, iż okres używalności składników umundurowania liczy się od dnia faktycznego wydania ich pracownikowi, a po upływie okresu używalności umundurowania pracownik nabywa prawo do nowych składników umundurowania. Jednocześnie składniki umundurowania pracownika po upływie okresu używalności nie

17 Dz.U. Nr 7, poz. 18 ze zm.

podlegają zwrotowi. W zakresie pracowników, którzy ze względu na budowę ciała nie mogą dopasować gotowych składników umundurowania, otrzymują odpowiednią ilość tkaniny, tzw. metraż oraz zwrot poniesionych kosztów za szycie i dodatki krawieckie. W tym zakresie rozporządzenie nie dookreśliło, czy istnieje limit wydatków na ten cel, czy też ryczałt w zakresie usług krawieckich wykonywanych dla takich pracowników. Należy podkreślić brak podobnych rozwiązań, jakie zostały zawarte w § 12 rozporządzenia w zakresie obuwia.

Normy i rodzaj składników umundurowania oraz okres ich używalności określa dokładnie załącznik nr 4 do rozporządzenia. Analiza załącznika nr 4 wskazuje, iż dokonano podziału norm umundurowania w oparciu o kryterium płci. Nadto wskazano ilość (sztuki, pary, komplety) poszczególnych elementów umundurowania wraz z okresami używalności liczonymi w latach. Wyjątkiem są skarpety oraz bielizna osobista z materiału antypotnego, za które w załącznikach wskazano ekwiwalent.¹⁸

Szósta grupa regulacji, jaka została zawarta w rozporządzeniu, dotyczy sposobu użytkowania umundurowania. Jako zasadę i standard wskazano, iż umundurowanie pracownika powinno być utrzymane w należytych stanie, zapewniającym przepisowy i estetyczny wygląd zewnętrzny podczas wykonywania obowiązków służbowych. Doprecyzowaniem jest zawarcie w rozporządzeniu zakazów, albowiem pracownikowi zabrania się:

- użytkowania składników umundurowania niezgodnie z przeznaczeniem lub w połączeniu z przedmiotami ubrania cywilnego,
- noszenia przedmiotów umundurowania, których stopień zużycia lub wygląd zewnętrzny narusza godność munduru.

Zakazy te mają doprowadzić do jednolitości, a także zachowania reprezentacji w zakresie umundurowania pracowników, a jednocześnie stanowić pewien standardy i wytyczne co do tego sposobu postrzegania i prezentacji pracowników należących do tych komórek. Należy wskazać, iż te zasady dotyczą całego umundurowania, a więc zasadniczego oraz uzupełniającego. W tym zakresie do obowiązków bezpośrednio przełożonego należy czuwanie, aby standardy określone w rozpo-

18 W takim przypadku należy uznać, iż reguły zawarte w § 15 rozporządzenia nie znajdują zastosowania, choć brak takiego wyłączenia w materii normatywnej.

rządzeniu były przestrzegane. Jedynymi wyjątkami od reguł w zakresie standardowego umundurowania jest dopuszczenie do noszenia przez pracownika symbolu żałoby w sposób zwyczajowo przyjęty oraz okularów przeciwsłonecznych i zdrowotnych z przyciemnionymi szklami.

W § 14 rozporządzenia doregulowano także zagadnienie związane z utratą lub zniszczeniem składnika umundurowania (tak zasadniczego, jak i uzupełniającego oraz nakryć głowy) przed upływem okresu jego używalności. Tryb postępowania jest uzależniony od kryterium winy (gdy nastąpiło to nie z winy pracownika, przysługuje mu bezpłatnie nowy składnik umundurowania). Natomiast w razie utraty albo zniszczenia składnika umundurowania w przypadkach innych, pracownik otrzymuje nowy składnik umundurowania za zwrotem wartości utraconego lub zniszczonego składnika umundurowania, wyliczonej stosownie do okresu jego użytkowania według cen detalicznych obowiązujących w dniu wydania nowego składnika. Należy przyjąć, iż zniszczenia lub uszkodzenie, które ma miejsce w związku z czynnościami służbowymi, winno być uznane za brak zawinienia pracownika. Wyjątkowo w rozporządzeniu przewidziano, iż jeżeli utrata albo zniszczenie składnika umundurowania nastąpiło w okolicznościach szczególnych, Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej na wniosek pracownika zapiniowany przez jego przełożonego może wyrazić zgodę na wydanie nieodpłatnie nowego składnika umundurowania. Rozporządzenie nie doprecyzowuje, w jakiej formie i trybie jest wydawana taka zgoda, ewentualnie jej odmowa. Należy przyjąć, iż jest to akt administracyjny o charakterze uznaniowym niepodlegający zaskarżeniu. W tym przypadku przełożonym będzie dyrektor UKS, albowiem ustawodawca nie wskazał, iż dotyczy to bezpośrednio przełożonego, jakim jest kierownik czy naczelnik komórki czy grupy realizacyjnej.

W § 15 rozporządzenia doprecyzowano także, iż pracownik odchodzący na emeryturę lub rentę zatrzymuje składniki umundurowania na własność. Także niezależnie od podstawy rozwiązania w stosunku pracy przed upływem okresu używalności składników umundurowania pracownik może zatrzymać składniki umundurowania za zwrotem wartości, wyliczonej stosownie do okresu ich użytkowania. Nie dotyczy to zatem pracownika zawieszzonego w czynnościach ani np. przeniesienia służbowego do innej miejscowości, czy też na skutek pole-

czenia służbowego. W takim przypadku nie znajdzie zastosowania § 18 rozporządzenia, albowiem dotyczy on wyłącznie uzbrojenia i wyposażenia, a nie składników umundurowania.

W rozporządzeniu wskazano, jako ostatnią grupę zagadnień, iż obok zasadniczych i uzupełniających składników umundurowania oraz umundurowania wyposażeniem niezbędnym do wykonywania czynności służbowych przez pracownika jest sprzęt oraz środki, tj.:

- sprzęt ochrony specjalnej,
- sprzęt optyczny,
- sprzęt pirotechniczny,
- sprzęt specjalistyczny,
- sprzęt alpinistyczny,
- sprzęt płetwonurkowy,
- sprzęt turystyczno–sportowy,
- środki ochrony indywidualnej,
- środki higieny osobistej.

Wskazane normy wyposażenia dookreślono w załączniku nr 5 do rozporządzenia, w którym przyjęto systematykę zawartą w § 16. W załączniku dokonano podziału poszczególnych przedmiotów tworzących normy wyposażenia wedle ilości, często posługując się formułą według potrzeb, co jest rozwiązaniem trafnym. Zaznaczono także, iż okres używalności dotyczy zużycia danego przedmiotu wyposażenia. W kolumnie uwagi natomiast zaznaczono, że niektóre elementy są na wyposażeniu jednostki, inne zaś na wyposażeniu indywidualnym pracowników, co jest uzasadnione właściwościami poszczególnych przedmiotów.

W rozporządzeniu przyjęto, jako zasadę, iż wyposażenie, o którym mowa w § 16 ust. 1 pkt 1–8 rozporządzenia, przyznaje się pracownikowi w przypadku, gdy jest ono niezbędne do wykonywania przez niego zadań służbowych. Zatem dopiero wówczas, gdy jest to konieczne, pracownik otrzymuje elementy wyposażenia, jeśli spełnią się warunki zawarte w załączniku i dopiero wówczas jest to na wyposażeniu indywidualnym. Zapis ten nie dotyczy ostatniej grupy, to jest środków higieny osobistej. O przydzieleniu wyposażenia pracownikowi zatrudnionemu w Ministerstwie Finansów decyzję podejmuje Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej albo osoba przez niego upoważniona, a pracownikowi zatrudnionemu w urzędzie kontroli skarbowej – dyrektor urzę-

du kontroli skarbowej. Wyposażenie powinno być użytkowane zgodnie z przeznaczeniem.

Sam fakt ujęcia szerokiego katalogu sprzętu i środków w § 16 i dokonania takiej systematyki ma swoje przełożenie na treść § 17 rozporządzenia, w którym wskazano na dodatkowe warunki ich przydzielenia. Środki ochrony indywidualnej wydaje się pracownikowi wykonującemu zadania służbowe w warunkach narażających umundurowanie lub odzież cywilną na intensywne zabrudzenie lub zniszczenie albo gdy charakter wykonywanych zadań ze względów bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga ich stosowania. Te dwa dodatkowe warunki winny być już znane w momencie, gdy w ramach przygotowań do wykonywania zadań tego typu okoliczności mogą się pojawić. Zatem wystarczy sam fakt narażenia na wystąpienie takich warunków, które jednak wcale nie muszą nastąpić, aby doszło do wydania środków ochrony indywidualnej. Przy tym w drugim przypadku jest to obowiązkowe, gdy spełnione są wymagania zawarte w zakresie regulacji bezpieczeństwa i higieny pracy.¹⁹

Dodatkowo zastrzeżono, iż do zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz środków higieny osobistej stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy. W tym zakresie dotyczy to regulacji zawartych w dziale 10 Bezpieczeństwo i higiena pracy rozdziale IX kodeksu pracy.²⁰

W przypadku rozwiązania stosunku pracy, zawieszenia w czynnościach służbowych, przeniesienia służbowego do innej miejscowości lub na polecenie przełożonego pracownik jest obowiązany do niezwłocznego rozliczenia się z uzbrojenia oraz wyposażenia, o którym mowa w § 16 ust. 1 pkt 1–8. Przepis § 18 rozporządzenia nie ma zastosowania do umundurowania. Pewne wątpliwości może budzić użyte sformułowanie „uzbrojenia”, którym nie posługuje się rozporządzenie w ani jednej jednostce redakcyjnej. Zapewne zwrot ten obejmuje broń i to zarówno podstawową, jak i dodatkową. Przez rozliczenie należy ro-

19 Podobne rozwiązania przyjęto w zakresie środków higieny osobistej, które wydaje się pracownikowi wykonującemu zadania służbowe powodujące intensywne brudzenie lub też gdy charakter wykonywanych zadań ze względów higieniczno-sanitarnych wymaga ich przydzielenia.

20 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, (tekst jedn. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).

zumić zwrot oraz wskazanie przyczyn ewentualnego zużycia poszczególnych elementów uzbrojenia oraz braku wyposażenia. Jednocześnie w § 18 rozporządzenia doprecyzowano, iż rozliczenie winno także nastąpić na polecenie przełożonego. Nie stawia się w rozporządzeniu warunku, iż musi to być bezpośredni przełożony, a tym samym wydaje się zasadnym uznanie, iż będzie nim zarówno bezpośredni przełożony, tj. kierownik komórki organizacyjnej, jak i dyrektor urzędu kontroli skarbowej. W zakresie komórki działającej w ramach struktur urzędu ministra będzie nim także GIKS.

W rozporządzeniu dokonano wskazania, iż rozliczenie ma nastąpić niezwłocznie, co należy odnieść do momentu, gdy dana osoba dowiedziała się o podstawie rozliczenia. W zakresie polecenia przełożonego także należy wskazać, iż dotyczy to osoby dyrektora urzędu kontroli skarbowej, skoro nie doprecyzowano, iż ma to być bezpośredni przełożony, a więc kierujący daną komórką, co może budzić pewne problemy natury praktycznej, gdy zachodzi konieczność niezwłocznego pozbawienia danej osoby uzbrojenia. Wydaje się, iż w tym zakresie bezpośredni przełożony winien dokonywać czynności zmierzających do odbioru oraz wykonywania ewentualnie nadzorowania innych czynności faktycznych z tym związanych. Nie doprecyzowano w rozporządzeniu czy polecenie przełożonego ma być w formie pisemnej. Wydaje się zasadnym jednak uznanie, iż w zakresie pojawiających się okoliczności takie polecenie jest skuteczne w każdej formie i uprawnionym do jego wydawania winien być także kierujący daną komórką. Z okoliczności danego przypadku winno także wynikać, iż jego realizacja powinna nastąpić niezwłocznie.

Rozporządzenie zawiera cztery warunki, gdy zachodzi konieczność zwrotu uzbrojenia oraz wyposażenia. Nie ma znaczenia, co legło u podstaw zdarzenia, z jakim wiąże się obowiązek niezwłocznego zwrotu i rozliczenia. Skutkiem zastosowania tego zapisu ma być możliwe szybkie doprowadzenia do pozbawienia osoby posługiwania się bronią oraz wyposażeniem wobec braku posiadania statusu pracownika lub utraty uprawnienia i zdolności do wykonywania tych czynności.

W drugim przepisie zawartym w artykule 11g ust. 5 u.k.s. zawierającym delegację wskazano, iż minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze zarządzenia, wykaz komórek organiza-

cyjnych, o których mowa w art. 11g ust. 1 oraz liczbę zatrudnionych w nich pracowników i inspektorów. Wedle treści zarządzenia nr 27 Ministra Finansów z dnia 26 lipca 2010 r.²¹ określono wyodrębnione komórki organizacyjne kontroli skarbowej, w których zatrudnionym inspektorom i pracownikom przysługuje umundurowanie służbowe i broń służbowa oraz liczbę zatrudnionych w tych komórkach pracowników i inspektorów. W załączniku do zarządzenia wskazano na poszczególne wyodrębnione komórki w enumeratywnie wskazanych urzędach kontroli skarbowej oraz komórkę działającą w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych. Warto podkreślić, iż z uwagi na fakt, iż nie we wszystkich urzędach kontroli skarbowej takie komórki zostały powołane, w związku z tym ich właściwość miejscowa dla podejmowanych działań została zmodyfikowana wedle treści art. 11g ust. 3 u.k.s.

IV. Wnioski

W zakresie regulacji u.k.s. odnośnie do grup realizacyjnych należy podkreślić daleko posunięte ich sformalizowanie. Nie jest to zarzut, ale raczej uzasadnienie, bo to właśnie te jednostki mają normatywne przyzwolenie na stosowanie środków przymusu bezpośredniego czy też broni palnej i ingerowanie w wolności i prawa zapewnione w Konstytucji RP. Tym bardziej zasadnym jest przeprowadzenie analizy tych rozwiązań zawartych w regulacji ustawowej, jak i aktach wykonawczych, aby dokonać sformułowania wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda*. Jest to zasadne, albowiem obowiązujące regulacje nie zawsze spełniają standardy dobrej legislacji.

Po pierwsze materia u.k.s. oraz aktów wykonawczych nie zawsze jest precyzyjna, co może powodować zupełnie niepotrzebne problemy interpretacyjne tak w zakresie niekonsekwentne używanych zwrotów, jak i braku spójności w ustawie i akcie wykonawczym. Warto zwłaszcza w aktach wykonawczych wydanych na podstawie art. 11g u.k.s. czy też art. 11f i 11e u.k.s. doprecyzować pojęcie przełożonego, bro-

21 Dz. Urz. MF nr 9, poz. 38.

ni, uzbrojenia, tak by nie budziło to zbędnych problemów interpretacyjnych.

Po drugie, zasadnym jest postulowanie lepszego uregulowania zagadnień odnoszących się do właściwości organów oraz wykonywania i zakresu nadzoru w odniesieniu do grup realizacyjnych, tak by uniknąć zwłaszcza pozytywnych sporów kompetencyjnych.

Po trzecie, należy dookreślić zakres kompetencji i przesłanek zastosowania poszczególnych uprawnień przysługujących funkcjonariuszom i inspektorom komórek wskazanych w art. 11g u.k.s., zwłaszcza w zakresie odesłania do art. 2 ust. 1 pkt 1 u.k.s., co wydaje się uzasadnione z uwagi na istotę tych czynności, jak i uprawnienia grup realizacyjnych.

Po czwarte, w akcie wykonawczym należy uszczegółwić zakres oraz formy sprawdzania umiejętności w zakresie posługiwania się bronią przez pracowników grup realizacyjnych oraz formy i tryb w procedurze rozliczenia się z uzbrojenia.

Postulowane zmiany mają nie tylko charakter porządkujący, ale także doprecyzowują i standaryzują funkcjonowanie grup realizacyjnych celem ich lepszego funkcjonowania.