

UZASADNIENIE

Powódka W. W. w pozwie datowanym 14 sierpnia 2023r., złożonym przesyłką pocztową w dniu 16 sierpnia 2023r., a skierowanym przeciwko (...) Urzędowi Wojewódzkiemu w K. wnosila o przywrócenie jej do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko z dotychczasowym wynagrodzeniem, a także o zasądzenie poniesionych kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu tego pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego pracodawcy od 2001r., przy czym od 2002r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i pracowała jako inspektor wojewódzki, kierownik oddziału oraz starszy inspektor wojewódzki i do uzyskania uprawnień emerytalnych pozostało jej tylko 3 lata zatem zgodnie z art. 39 kodeksu pracy była pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną. Dalej wskazała, że w dniu 28 lipca 2023r., przebywając na urlopie wypoczynkowym, otrzymała telefoniczną informację od pracodawcy, że z dniem wczorajszym, czyli 27 lipca 2023r. wygaśł jej stosunek pracy z mocy prawa bowiem nastąpił upływ terminu do złożenia oświadczenia lustracyjnego, a ona takiego oświadczenia nie złożyła. Wywodziła, że w pierwszej chwili nie mogła uwierzyć w to co usłyszała i myślała, że to jakaś pomyłka lub żart, ale niezwłocznie przerwała urlop i stawiała się u pracodawcy, gdzie wręczono jej pismo stanowiące zawiadomienie o wygaśnięciu z mocy prawa stosunku pracy z dniem 27 lipca 2023r. na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 14 kwietnia 2023r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw. Powódka podnosiła, że w związku z otrzymanym pismem podjęła niezwłocznie działania i skierowała do Wojewody (...) pismo, w którym opisała całą sytuację oraz poprosiła o przywrócenie terminu do złożenia przedmiotowego oświadczenia lustracyjnego, a jako załącznik do tego pisma złożyła prawidłowo wypełnione oświadczenie lustracyjne, obejmujące stwierdzenie, że nigdy nie pracowała, nie pełniła i nie była współpracownikiem organów bezpieczeństwa państwa, ale to pismo pozostało bez odpowiedzi. W tym piśmie powódka wywodziła, że nikt jej nie informował o istnieniu po jej stronie obowiązku złożenia oświadczenia lustracyjnego, ani też o wejściu w życie ustawy, aby mogła ewentualnie zapoznać się z jej treścią, a w chwili wejścia w życie ustawy przebywała na leczeniu sanatoryjnym, zaś w chwili kiedy upłynął termin do składania oświadczeń lustracyjnych przebywała na urlopie. Wywodziła także, iż pracownicy innych działów u pozwanego zostali poinformowani o obowiązku i terminie złożenia oświadczeń lustracyjnych, a także o ewentualnych konsekwencjach niedopełnienia tego obowiązku poprzez zamieszczenie odpowiedniej korespondencji w systemie (...), a takiej informacji nie otrzymali jedynie pracownicy działu, w którym ona pracowała. Podnosiła, że przez cały okres zatrudnienia u pozwanego wyróżniała się wysoką jakością pracy, zaangażowaniem w wykonywaniu powierzonych zadań, chęcią podnoszenia kwalifikacji, sumiennością oraz odpowiedzialnością. Powódka twierdziła, że wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa na podstawie ustawy z 14 kwietnia 2023r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw w jej przypadku stanowi rażące naruszenie jej praw zagwarantowanych w kodeksie pracy oraz w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż przepis art. 11 ust. 3 tej ustawy stanowiący podstawę prawną wygaśnięcia jej stosunku pracy jest sprzeczny z przepisami z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji RP. Zarzucała, że przedmiotowa nowelizacja wprowadziła zasadę, zgodnie z którą każda osoba, która – obojętnie w jakim charakterze – pracowała, pełniła służbę lub współpracowała z podmiotem zakwalifikowanym jako organ bezpieczeństwa państwa – niezależnie od tego, jakie w rzeczywistości zadania wykonywała – będzie z mocy ustawy pozbawiona pracy i możliwości zarobkowania w sektorze publicznym, przy czym nastąpi to ex lege, czyli bez przyznania takiej osobie prawa do odwołania do sądu i bez prawa do indywidualnej oceny jej postawy. Twierdziła, że regulacja wprowadzająca automatyczne rozwiązanie stosunków pracy z określoną grupą pracowników urzędów państwowych i służby cywilnej, która nie przewiduje jakiegokolwiek indywidualnej oceny pracowników poprzedzającej wygaszenie stosunku pracy jest regulacją sprzeczną z Konstytucją, stojącą najwyżej w źródłach hierarchii prawa. Powódka ponadto zarzucała, iż pracodawca nie dopełnił ciężącego na nim obowiązku informacyjnego względem pracownika wynikającego z art. 94 ust. 1^a w zw. z art. 29 § 3³ k.p. gdyż o obowiązku złożenia oświadczenia lustracyjnego – stanowiącego w istocie wymóg formalny pracy w korpusie służby cywilnej – dowiedziała się w chwili wręczenia jej przez pracodawcę zawiadomienia o wygaśnięciu stosunku pracy (k. 4 - 8).

Pozwany (...) Urząd Wojewódzki w K. w odpowiedzi na ten pozew z dnia 18 września 2023r., złożonej w dniu 19 września 2023r., wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że roszczenie powódki jest niezasadne w całości, gdyż na mocy przepisu art. 12 ust. 6 pkt 3 ustawy z dnia 14 kwietnia 2023r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie od dnia 27 czerwca 2023r., na dyrektora generalnego urzędu został nałożony obowiązek zawiadomienia na piśmie osób, które nie złożyły oświadczeń lustracyjnych w terminie, o wygaśnięciu ich stosunków pracy z mocy prawa. Dalej wywodził, że z regulacji tej wynika, po pierwsze, że niezłożenie oświadczeń lustracyjnych w wyznaczonym przez ustawę 30 – dniowym terminie powoduje skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy z mocy samego prawa, bez konieczności składania odrębnego oświadczenia woli przez pracodawcę lub pracownika, po drugie zaś, że skutek ten następuje niezależnie od woli stron stosunku pracy. Podkreślił, iż przewidziana przez ustawodawcę rola pracodawcy, za którego działa dyrektor generalny, sprowadza się w tym przypadku jedynie do wykonania czynności o charakterze materialno – technicznym, polegającej na zawiadomieniu pracownika o wygaśnięciu jego stosunku pracy, w przypadku nie dopełnienia obowiązku lustracyjnego przez członków korpusu służby cywilnej. Pozwany podkreślił także, iż bezspornym w tej sprawie jest, iż powódka nie dopełniła wymogu złożenia oświadczenia lustracyjnego w terminie do dnia 27 lipca 2023r. i dopiero przy piśmie z dnia 31 lipca 2023r. przedłożyła oświadczenie lustracyjne z wnioskiem o przywrócenie terminu do jego złożenia, ale przepisy powołanej ustawy nie przewidywały możliwości przeprowadzenia „postępowania naprawczego” wobec osób, które nie dopełniły wymogu złożenia oświadczenia lustracyjnego w terminie do dnia 27 lipca 2023r., a zatem w jego ocenie brak jest podstawy prawnej do zastosowania instytucji przywrócenia terminu do dokonania określonej czynności prawnej. Pozwany wywodził, że wbrew twierdzeniom powódki, przepisy powołanej ustawy zmieniającej ustawę o służbie cywilnej, ani inne przepisy z zakresu prawa pracy, nie nakładają na pracodawcę obowiązku poinformowania pracowników o obowiązku złożenia oświadczenia lustracyjnego oraz o konsekwencjach niezłożenia przedmiotowych oświadczeń w terminie, niemniej jednak Dyrektor Generalny jako kierownik urzędu przesłał w dniu 28 czerwca 2023r. do podległych Dyrektorów Wydziałów/Biur oraz Kierowników innych komórek organizacyjnych pozwanego (...), w celu rozesłania podległym im pracownikom, pismo z informacją o wymogu złożenia oświadczenia lustracyjnego lub informacji o złożeniu oświadczenia lustracyjnego do kierownika urzędu przez członków korpusu służby cywilnej oraz pracowników zatrudnionych poza korpusem służby cywilnej urodzonych przed dniem 1 sierpnia 1972r., w terminie 30 dni od dnia następującego po dniu ogłoszenia ustawy. Nadmieniał przy tym, że to przekazanie przez pracodawcę informacji w tym zakresie nie było obligatoryjne i nie miało wpływu na wystąpienie skutku w postaci wygaśnięcia stosunku pracy powódki. Wreszcie co do zarzutu niekonstytucyjności przepisu art. 11 ust. 3 powołanej ustawy to pozwany wywodził, że przyjęcie poglądu prezentowanego przez powódkę o dopuszczalności odmowy stosowania przepisu ustawy z uwagi na stwierdzoną przez sąd jego niekonstytucyjność oznaczałoby przyjęcie, że przepis nie obowiązuje – co stanowiłoby naruszenie obowiązującego porządku prawnego (art. 87 ust. Konstytucji RP). Wywodził także, iż bezpośrednie stosowanie Konstytucji przez sądy nie może być wykładane w taki sposób, że sąd powołując się na zasady konstytucyjne, pomija obowiązujące, adekwatne do stanu faktycznego danej sprawy przepisy ustawy (k. 35 - 37).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie (k.49, k.71, k.82 i k.84v).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka W. W., ur. (...), ma obecnie 57 lat i legitymuje się wykształceniem wyższym pedagogicznym.

Powódka ukończyła w 1990r. studia magisterskie w Wyższej Szkole (...) w K. i jest magistrem pedagogiki.

Powódka była zatrudniona w pozwanym (...) Urzędzie Wojewódzkim w K. na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu od dnia 23 lipca 2001r. do dnia 27 lipca 2023r. W okresie zatrudnienia powódka wykonywała pracę najpierw od 23 lipca 2001r. do 31 stycznia 2006r. na stanowisku inspektora wojewódzkiego, potem od 1 lutego 2006r. do 30 kwietnia 2006r. p.o. kierownika oddziału, następnie od 1 maja 2006r. do 21 lutego 2011r. była

kierownikiem oddziału i wreszcie od 22 lutego 2011r. do 27 lipca 2023r. pracowała na stanowisku starszego inspektora wojewódzkiego.

W czasie tego zatrudnienia powódka od dnia 23 lipca 2002r. była członkiem korpusu służby cywilnej wobec którego miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (tj. Dz. U. z 2022r., poz.1691 ze zm.).

Praca powódki była oceniana pozytywnie i bardzo wysoko, a potwierdzeniem tego były kolejne oceny okresowe pracy powódki, jak też odznaczenie powódki medalami za wieloletnią służbę, brązowym w roku 2010 i srebrnym w roku 2012 oraz uhonorowanie powódki statuetką (...) Urzędu Wojewódzkiego w K. w 2012r.

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

Powódka jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym, zdolną do pracy w warunkach pracy chronionej, przy czym ten ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od 1 grudnia 2016r., natomiast niepełnosprawność istnieje od 48 – roku życia.

Z dniem 27 czerwca 2023r. weszła w życie ustawa z dnia 14 kwietnia 2023r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023r., poz.1195 – dalej jako ustawa zmieniająca).

Zgodnie z treścią art. 11 ust. 1 tej ustawy członkowie korpusu służby cywilnej oraz urzędnicy państwowi, urodzeni przed dniem 1 sierpnia 1972r., którzy do dnia wejścia w życie tego przepisu nie złożyli oświadczeń lustracyjnych na podstawie przepisów odrębnych byli obowiązani do ich złożenia w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie tego przepisu, tj. w terminie do dnia 27 czerwca 2023r. Tenże art. 11 ustawy zmieniającej w ust. 3 stanowił, że w przypadku niezłożenia oświadczenia lustracyjnego w terminie określonym w ust. 1, stosunki pracy osób objętych wymogiem lustracyjnym, wygasają z dniem, w którym upłynął termin do złożenia oświadczenia lustracyjnego. Z kolei w myśl art. 12 ust. 6 pkt 3 tej ustawy zmieniającej dyrektor generalny urzędu był zobowiązany (w przypadku niezłożenia przez członka korpusu służby cywilnej oświadczenia lustracyjnego w terminie ustawowym) do zawiadomienia na piśmie osób, które nie złożyły oświadczeń lustracyjnych, o wygaśnięciu ich stosunków pracy z mocy prawa, w dniu następującym po upływie tego terminu na złożenie oświadczenia lustracyjnego. Przepisy ustawy zmieniającej nie przewidywały w tym zakresie innych, alternatywnych rozwiązań i możliwości przeprowadzenia „postępowania naprawczego” wobec osób, które nie dopełniły wymogu złożenia oświadczenia lustracyjnego w terminie do dnia 27 lipca 2023r.

W dniu 28 czerwca 2023r. M. B. (1) – Dyrektor Generalny pozwanego (...) Urzędu Wojewódzkiego w K. skierował do Dyrektorów Wydziałów/Biur oraz Kierowników innych komórek organizacyjnych pozwanego pismo informujące, że w dniu 26 czerwca 2023r. została ogłoszona w Dzienniku Ustaw ustawa z dnia 14 kwietnia 2023r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw i że w związku z powyższym członkowie korpusu służby cywilnej oraz pracownicy zatrudnieni poza korpusem służby cywilnej urodzeni przed dniem 1 sierpnia 1972r. zobowiązani są do złożenia oświadczenia lustracyjnego lub informacji o złożeniu oświadczenia lustracyjnego do kierownika urzędu w terminie 30 dni od dnia następującego po dniu ogłoszenia tej ustawy. W załączeniu do tego pisma Dyrektor Generalny pozwanego przekazał druk oświadczenia lustracyjnego oraz informacji o złożeniu oświadczenia lustracyjnego, a także informator dotyczący przepisów lustracyjnych przekazany od Szefa Służby Cywilnej i prosił o przekazanie pisma wraz z załącznikami podległym pracownikom.

To pismo wraz z załącznikami zostało przekazane w systemie elektronicznym (...) do adresatów, m.in. do Dyrektora Wydziału Polityki Społecznej i (...), a od niego m.in. do Kierownika Oddziału do Spraw Nadzoru Nad Realizacją Zadań Samorządu Gminnego G. T., będącego bezpośrednim przełożonym powódki, gdyż powódka była pracownikiem tego Oddziału. G. T. otworzył to pismo, wybrał listę pracowników, żeby im doręczyć to pismo, ale w tym momencie pojawił się u niego klient, którym musiał się zająć i w tym momencie omyłkowo zakończył czynność bez doręczenia tego pisma do pracowników. G. T. nie wiedział, czy treść tego pisma dotyczy podległych mu pracowników, ilu i których konkretnie, natomiast był przekonany, że wówczas, gdy dotarła do niego ta wiadomość, tą ją przekazał prawidłowo

dalej do podległych mu pracowników, gdyż wtedy nie zauważył swoje pomyłki w zakresie wykonanej czynności w systemie elektronicznym (...).

Powódka W. W. w tym czasie od 7 czerwca 2023r. do 30 czerwca 2023r. przebywała na urlopie wypoczynkowym i w ramach tego urlopu przebywała do 28 czerwca 2023r. na leczeniu sanatoryjnym w Sanatorium (...) w C.. Po powrocie z tego urlopu do pracy w dniu 3 lipca 2023r. powódka w swoim komputerze w systemie elektronicznym (...) nie miała tej informacji od Dyrektora Generalnego, gdyż nie została jej przesłana przez kierownika Oddziału G. T., tak jak i innym pracownikom Oddziału w którym pracowała, ale obowiązek złożenia oświadczenia lustracyjnego w tym Oddziale dotyczył tylko jej, a w całym Wydziale Polityki Społecznej i (...) taki obowiązek miało zaledwie kilku osób i w związku z tym ta sprawa nie była tematem rozmów i ustnych przekazów między pracownikami w obrębie tego Oddziału i tego Wydziału. W związku z tym powódka nie miała wiedzy o zaistnieniu po jej stronie przedmiotowego obowiązku nałożonego powołaną wyżej ustawą i nie miała też świadomości ciężącego na niej takiego obowiązku. W tym czasie część pracowników Oddziału prowadziła kontrolę jednostek samorządowych w terenie w ramach delegacji służbowych, a część przebywała już na urlopiach wypoczynkowych. Po powrocie do pracy powódka także prowadziła kontrolę i wizytację, a od 24 lipca 2023r. do 4 sierpnia 2023r. przebywała znów na urlopie wypoczynkowym. Jej bezpośredni przełożony G. T. przez ostatnie dwa tygodnie lipca 2023r. także przebywał na urlopie wypoczynkowym, a przed swoim urlopem nie rozmawiał z powódką na temat złożenia oświadczenia lustracyjnego, gdyż nie wiedział, że ten obowiązek dotyczy także powódki, a nadal był przekonany, że informację o tym obowiązku przekazał swoim podwładnym.

W efekcie powódka W. W. w ustawowym terminie do 27 lipca 2023r. nie złożyła oświadczenia lustracyjnego, a od 24 lipca 2023r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. W trakcie tego urlopu w dniu 28 lipca 2023r. (w piątek) powódka otrzymała telefonicznie informację od pracownika D. Kadr pracodawcy, że z dniem wczorajszym, czyli 27 lipca 2023r. wygasł jej stosunek pracy z mocy prawa bowiem upłynął termin do złożenia oświadczenia lustracyjnego, a ona takiego oświadczenia nie złożyła. Powódka była całkowicie zaskoczona tą informacją i początkowo myślała, że to jakaś pomyłka lub żart, ale niezwłocznie przerwała urlop i stawiała się u pracodawcy, gdzie wręczono jej pismo stanowiące zawiadomienie o wygaśnięciu z mocy prawa stosunku pracy z dniem 27 lipca 2023r. na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 14 kwietnia 2023r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw. W związku z otrzymaniem tego pisma powódka w dniu 31 lipca 2023r. (w poniedziałek) skierowała do Wojewody (...) w K. pismo, w którym opisała zaistniałą sytuację, jak też swoją sytuację osobistą i zawodową, prosząc o spowodowanie przywrócenia jej do pracy poprzez anulowanie wygaszenia z nią stosunku pracy i przywrócenie terminu do złożenia oświadczenia lustracyjnego. Do tego pisma powódka załączyła oświadczenie lustracyjne, w którym oświadczyła, że nie pracowała, nie pełniła służby, ani nie była współpracownikiem organów bezpieczeństwa państwa.

Wobec nie otrzymania do dnia 14 sierpnia 2023r. odpowiedzi na to pismo – prośbę, powódka w dniu 16 sierpnia 2023r. złożyła pozew w niniejszej sprawie.

Powyższy stan faktyczny – w istocie generalnie niesporny - Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki W. W. oraz dokumentów złożonych przez strony do akt sprawy (k. 11 – 25 oraz k. 39 – 45), których autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała, a także na podstawie zeznań świadków: A. K. (k.71v – 72), M. B. (2) (k.72v), M. P. (k.73 – 73v i G. T. (k.73v – 74v) oraz zeznań powódki W. W. (k.82v – 84) i za pozwanego – Dyrektora Generalnego M. B. (3) (k.84 – 84v), którym Sąd dał w pełni wiarę, gdyż są one jasne, stanowcze, wewnętrznie spójne, logicznie przekonujące i generalnie korespondują ze sobą, tworząc zwartą całość obrazu zaistniałej sytuacji i przebiegu zdarzeń.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo W. W. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy zauważyć, iż okoliczności faktyczne zaistniałe w niniejszej sprawie są w istocie niesporne, natomiast spór dotyczył jedynie oceny prawnej zaistniałej sytuacji, a w szczególności skutku w postaci wygaszenia stosunku pracy

powódki z mocy prawa na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 14 kwietnia 2023r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw.

Zgodnie z art. 11 tej ustawy zmieniającej, członkowie korpusu służby cywilnej oraz urzędnicy państwowi, urodzeni przed dniem 1 sierpnia 1992r., którzy do dnia wejścia w życie tego przepisu nie złożyli oświadczeń lustracyjnych na podstawie przepisów odrębnych, byli obowiązani do ich złożenia w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie wskazanego wyżej przepisu (ust.1), a w przypadku niezłożenia oświadczenia lustracyjnego w terminie określonym w ust. 1, stosunki pracy osób objętych wymogiem lustracyjnym, wygasają z dniem, w którym upłynął termin do złożenia oświadczenia lustracyjnego (ust.3). Powołany przepis wprowadził zasadę, że każda osoba, która – obojętnie w jakim charakterze – pracowała, pełniła służbę lub współpracowała z podmiotem zakwalifikowanym jako organ bezpieczeństwa państwa – niezależnie od tego, jakie w rzeczywistości zadania wykonywała – będzie z mocy ustawy pozbawiona pracy, przy czym nastąpi to z mocy prawa. Przepisy te statuowały taki sam skutek dla osób, które w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie tej ustawy nie złożą oświadczenia lustracyjnego nawet jeśli nigdy nie pracowały, nie pełniły służby, ani nie współpracowały z organami bezpieczeństwa państwa.

Przedmiotowa nowelizacja przepisów wprowadzając takie rygorystyczne zasady i tak daleko idące konsekwencje w sferze zatrudnienia, czyli w zakresie praw pracowniczych, dla członków korpusu służby cywilnej oraz urzędników państwowych, w postaci wygaszenia ich stosunków pracy z mocy prawa (ex lege) nie przyznała tym osobom prawa do odwołania się do sądu, ani też nie przewidziała żadnych procedur informacyjnych o zaistniałym obowiązku po stronie tych osób, jak też możliwości przywrócenia terminu do złożenia oświadczenia lustracyjnego, czy też innego rozwiązania dającego gwarancję uczciwego przeprowadzenia lustracji, uwzględniającego zaistnienie szczególnych okoliczności usprawiedliwiających nie spełnienie obowiązku w terminie, czy też zindywidualizowaną ocenę postawy danej osoby.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że powódka W. W. nie spełniła swojego obowiązku i nie złożyła w terminie oświadczenia lustracyjnego w terminie wynikającym z art. 11 ust. 3 powołanej wyżej ustawy zmieniającej, jednakże, w ocenie Sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika w sposób jednoznaczny i nie budzący żadnych wątpliwości wynika, że powódka nie wiedziała o tym obowiązku i nie miała świadomości istnienia po jej stronie takiego obowiązku. W tym czasie, gdy weszła w życie ta ustawa powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym i była skupiona na leczeniu sanatoryjnym swego zdrowia. Bezspornym jest także to, że do powódki po jej powrocie do pracy nie dotarła informacja od pracodawcy dotycząca tego obowiązku, gdyż jej bezpośredni przełożony G. T., co sam przyznał w swoich zeznaniach, omyłkowo nie przekazał dalej tej informacji w obowiązującym u pozwanego systemie elektronicznym (...), do swoich podwładnych, w tym również do powódki, a ten obowiązek w tym Oddziale dotyczył tylko powódki i w obrębie tego Oddziału, jak też w obrębie Wydziału Polityki Społecznej i (...), w ramach którego usytuowany jest ten Oddział, ta sprawa nie była „głośna”, gdyż dotyczyła tylko kilku osób, a ponadto po powrocie do pracy powódka wykonywała także kontrolę i wizytację poza Urzędem i nie rozmawiała na ten temat ani z innymi pracownikami, ani też ze swoim przełożonym G. T..

Zdaniem Sądu, w tych okolicznościach faktycznych jako w pełni wiarygodne jawi się twierdzenie powódki, że o obowiązku złożenia oświadczenia lustracyjnego - stanowiącego w istocie w świetle art. 11 ust.1 ustawy zmieniającej wymóg formalny pracy w korpusie służby cywilnej – dowiedziała się w chwili wręczenia jej przez pracodawcę zawiadomienia o wygaśnięciu stosunku pracy. Godzi się przy tym zauważyć, że powódka po otrzymaniu tego zawiadomienia w dniu 28 lipca 2023r. (w piątek) niezwłocznie bo już w następnym dniu roboczym, tj. 31 lipca 2023r. (w poniedziałek) złożyła wymagane oświadczenie lustracyjne, w którym oświadczyła, że nie pracowała, nie pełniła służby, ani nie była współpracownikiem organów bezpieczeństwa państwa i pozwany pracodawca w żaden sposób nie kwestionował prawdziwości tego oświadczenia lustracyjnego.

Na wstępie rozważań co do oceny zasadności roszczenia powódki wskazać należy, że sąd powszechny powinien udzielić ochrony prawnej zabiegającej o nią osobie, gdy sprawa będąca przedmiotem postępowania ma cechy sprawy w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji, choćby nie była sprawą cywilną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2017r. w sprawie I CSK 20/17).

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

Konieczność szerokiego pojmowania dostępu do sądu wynika także z art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz z art. 14 ust. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych Wolności.

Wszystkie powyższe argumenty przemawiają za tym, żeby tak samo pojmować „sprawę” w ujęciu konstytucyjnym. Oznacza to, że pojęcie „sprawy” w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji ma charakter autonomiczny i obejmuje również sprawy, które nie są sprawami cywilnymi, sądowno-administracyjnymi lub karnymi; sprawy te rozpoznaje sąd powszechny w postępowaniu cywilnym (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2003r., III CK 319/03).

W tej sytuacji możliwe jest także kwestionowanie przez pracowników – członków korpusu służby cywilnej wygaśnięcia ich stosunków pracy w trybie art. 11 ust. 3 powołanej ustawy zmieniającej.

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

Zdaniem Sądu, z powyższych wzorców konstytucyjnych wynika zatem wprost prawo powódki do ochrony sądowej w niniejszym procesie.

Następnie zauważyć należy, że zgodnie z art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych, przy czym w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów oddziału 7 - Wygaśnięcie umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 tego rozdziału.

Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Taka odmowa powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, a pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. W takim przypadku początkiem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. jest dzień, w którym pracodawca odmówił dalszego zatrudniania pracownika, czyli dzień w którym stosunek zatrudnienia wygasł.

W ocenie Sądu, do powódki jako członka korpusu służby cywilnej ma zastosowanie tryb wygaśnięcia stosunku pracy z art. 11 ust. 3 powołanej wyżej ustawy zmieniającej, jednakże należy zbadać, rozważyć i ocenić, czy przepisy tej ustawy nie naruszają przepisów Konstytucji, a w szczególności jak należy odczytywać powyższe przepisy z punktu widzenia tego najwyższego aktu prawnego.

Należy przede wszystkim podkreślić, że art. 32 ust. 1 w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji, stanowią, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Tak więc to Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy i koniecznym jest w fazie stosowania omawianych przepisów takie ich rozumienie, by wyeliminować niewątpliwą ich wadę polegającą na braku dostatecznych, zapisanych w ustawie gwarancji dotyczących zapewnienia chociażby minimalnej ochrony praw pracowniczych.

Zasada równości polega bowiem na tym, że wszystkie podmioty (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w stopniu równym, mają być traktowani równo.

Podkreślić należy, że powołane przepisy Konstytucji nie zezwalają w demokratycznym państwie prawnym, by szczególna pozycja państwa wyrażająca się w tworzeniu przepisów prawa dla administracji publicznej była wykorzystana dla arbitralnego zwolnienia szeroko rozumianej grupy pracowników państwowych z pominięciem ograniczeń w rozwiązaniu stosunków zatrudnienia obowiązujących u tzw. prywatnych pracodawców. W przeciwnym razie władztwo publiczne staje się narzędziem mającym na celu szczególne i uprzywilejowane traktowanie państwa jako działającego arbitralnie pracodawcy nie stosującego generalnej klauzuli zasadności wypowiedzenia stosunku pracy w ramach zatrudnienia na czas nieokreślony. Trudno przyjąć na tle regulacji Konstytucji, zakazów dyskryminacji przewidzianych choćby na poziomie kodeksu pracy, zasad współżycia społecznego, że pracownik administracji publicznej nie ma żadnej ochrony swojego stosunku pracowniczego przed jego rozwiązaniem, nie ma żadnego bezpieczeństwa prawnego w tym zakresie.

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

W świetle powyższych regulacji powódka nie może być pozbawiona minimalnych standardów ochrony stosunku pracowniczego wynikających z ogólnych reguł kodeksu pracy.

Samo wygaśnięcie stosunku pracy powódki - co nastąpiło z mocy prawa – oczywiście nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ skutek ten przewidywała bezpośrednio ustawa. Ponadto dotychczasowe orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego aprobowало możliwość ustawowego wygaszania stosunków pracy w wyjątkowych sytuacjach np. w związku z reformą administracji (zob. orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego K 1/99, K 24/02, P 5/04).

Należy zatem, mając na uwadze powyższe wskazania, podkreślić potrzebę zachowania przez Sąd rozpoznający sprawę szczególnej wrażliwości na wagę wprowadzonych regulacji i ich wpływ na prawa pracownika. Pozbawienie pracownika ochrony, wbrew obowiązującym powszechnie regulacjom prawa pracy, w imię nadrzędnego celu, jakim jest w tym przypadku lustracja członków korpusu służby cywilnej oraz urzędników państwowych, musi być transparentne i możliwe do weryfikacji w przypadku zarzutu naruszenia zasad konstytucyjnych, które to zarzuty podniosła powódka w tej sprawie.

W ocenie Sądu, ustawodawca w tej nowelizacji przepisów ustawy o służbie cywilnej nie zawarł żadnej ochrony praw osób, których dotyczy ta nowelizacja, nie przewidział też alternatywnych rozwiązań i możliwości przeprowadzenia „postępowania naprawczego” wobec osób, które nie dopełniły wymogu złożenia oświadczenia lustracyjnego w terminie do 27 lipca 2023r. z przyczyn niezawinionych, usprawiedliwionych zaistnieniem szczególnych okoliczności.

Takie uregulowanie przedmiotowej kwestii nie respektuje podstawowych swobód obywatelskich, takich jak: prawo do wysłuchania, prawo do zindywidualizowanej oceny i przede wszystkim prawo do obrony, a to niewątpliwie narusza zasadę ochrony pracy, czyli art. 24 Konstytucji RP. Narusza także inne zasady konstytucyjne, a mianowicie zasadę godności jednostki, czyli art. 30 Konstytucji, i jej prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach, czyli art. 60 Konstytucji, a przez to również zasadę równości wobec prawa, wynikającą z art. 32 Konstytucji.

Sąd orzekający podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z dnia 17 listopada 2022r. w sprawie III PZP 2/21, że sąd rozpoznający sprawę może samodzielnie pominąć niekonstytucyjny przepis ustawy, jeśli przepis utracił moc obowiązującą, a przepisy wygaszające stosunek pracy z mocy prawa przestają obowiązywać – ulegają tzw. skonsumowaniu – z chwilą wywołania przez nie skutku prawnego. Prawo sądu orzekającego do kontroli konstytucyjności przepisów prawa mających zastosowanie w danej sprawie wynika także z innych orzeczeń Sądu Najwyższego.

Reasumując powyższe wywody, zdaniem Sądu, powódce stosownie do przepisów art. 63 k.p. i 67 k.p. oraz art. 45 Konstytucji RP przysługuje odwołanie do sądu i co do zasady przysługują jej roszczenia wynikające z art. 56 k.p.

Mając więc na uwadze powyższe ustalenia wskazujące na naruszenie przez ustawodawcę w treści art.11 ustawy zmieniającej przepisy ustawy o służbie cywilnej przywołanych przepisów Konstytucji RP oraz podstawowych zasad ochrony prawa do pracy, zdaniem Sądu, należało uznać, że powództwo W. W. jest w pełni uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie w całości.

Zgodnie z powołanym już powyżej art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału regulującego uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownikowi przysługuje zatem w przypadku naruszenia przepisów roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie i powódka domagała się przywrócenia jej do pracy na zajmowane stanowisko z dotychczasowym wynagrodzeniem. Zastosowanie przez pracodawcę niekonstytucyjnego przepisu ustawy zmieniającej przepisy ustawy o służbie cywilnej jest równoznaczne z naruszeniem przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy w rozumieniu art. 67 k.p.

W tej sytuacji, uwzględniając powództwo W. W., Sąd przywrócił W. W. do pracy w (...) Urzędzie Wojewódzkim w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, orzekając jak w pkt I sentencji wyroku.

Jednocześnie, Sąd na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. zobowiązał (...) Urząd Wojewódzki w K. do dalszego zatrudnienia W. W. do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w tej sprawie, orzekając jak w pkt II sentencji wyroku.

Ponadto Sąd mając na uwadze wynik procesu orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu pozwanego pracodawcę należało obciążyć kosztami procesu, skoro jest on stroną przegrywającą ten proces. Koszty te objęły jedynie koszty zastępstwa procesowego, które ustalone zgodnie z dyspozycją § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, wynoszą 180 zł.

Dlatego też Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, orzekając jak w pkt III sentencji wyroku.

Sędzia SR Ryszard Karczewski