

Obywatele skarżą się na wygaszanie stosunków pracy w urzędach państwowych i służbie cywilnej po zmianie prawa

https://www.prawo.pl/kadry/wygaszanie-stosunkow-pracy-w-urzedach-panstwowych-i-sluzbie-cywilnej-po-zmianie-prawa-co-dalej,522142.html?fbclid=IwAR3YSLyA_1wRfMd9QBX3-suTtL6YAFx7d_5fZ3Nxj_oh8Lqe5MHs4mtFwxQ

Grażyna J. Leśniak

Data dodania: 10.07.2023



Źródło: iStock

Po wejściu w życie nowelizacji ustawy o służbie cywilnej, z instytucji publicznych z mocy prawa będą zwolnione osoby, które służyły i pracowały w instytucjach uznanych za „organy bezpieczeństwa PRL” lub były ich współpracownikami, niezależnie od tego, czym dana osoba w rzeczywistości się zajmowała w okresie państwa totalitarnego. Do RPO wpływają wnioski od takich osób - urzędników, pracowników ministerstw, pracowników cywilnych służb mundurowych, funkcjonariuszy po pozytywnej weryfikacji. Zwracają w nich uwagę na niesprawiedliwość sytuacji, w której się znalazły.

Z końcem czerwca w życie weszły przepisy ustawy z 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 1195). Uchwalona przez Sejm nowelizacja wprowadziła zasadę, zgodnie z którą każda osoba, która jeżeli 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. Nastąpi to ex lege, czyli bez przyznania takiej osobie prawa do odwołania się do sądu i bez prawa do indywidualnej oceny jej postawy.

Już w opinii do ustawy RPO zaznaczył, że takie rozwiązanie nie respektuje podstawowych swobód, do których należy prawo do wysłuchania i prawo do obrony, a także prawo do indywidualizowanej oceny. Narusza również zasadę zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa i jest zastosowaniem odpowiedzialności zbiorowej w stosunkach pracy, co jest niezgodne z zasadą ochrony pracy. Marcin Wiącek wskazał, że tego typu rozwiązanie, będące w istocie ustawową sankcją wymierzoną zbiorowo w określoną grupę obywateli, trudno uznać za proporcjonalne ograniczenie wolności i praw człowieka.

- Jednym z założeń państwa demokratycznego jest bowiem indywidualizacja odpowiedzialności. Oznacza ona, że wszelkie sankcje mogą być wymierzone tylko po uprzednim dokonaniu indywidualnej oceny zachowania człowieka w oparciu o przesłanki ustawowe, z możliwością odwołania się do niezawisłego sądu. Tego standardu opiniowana ustawa nie spełniała - podkreślił RPO w opinii przedstawionej na etapie procesu legislacyjnego.

Skargi obywateli

Po wejściu w życie ustawy nowelizującej do Rzecznika Praw Obywatelskich wpływają wnioski od osób, które są w takiej sytuacji. Piszą m. in. pracownicy ówczesnych biur paszportowych, zajmujący się wklejaniem zdjęć do książeczek paszportowych, urzędnicy obsługujący rejestr PESEL, zajmujący się pracą biurową, ale również i byli funkcjonariusze służb bezpieczeństwa, którzy po 1990 r. przeszli pozytywną weryfikację. To np. pracownicy ministerstw czy pracownicy cywilni w służbach mundurowych.

Są to osoby z wieloletnim stażem, często w wieku przedemerytalnym, objęte ochroną stosunku pracy. Zwracają uwagę, że z dnia na dzień tracą pracę bez jakichkolwiek świadczeń i bez możliwości odwołania się do sądu.

We wnioskach do RPO podkreślają poczucie niesprawiedliwości i pytają o swoje prawa oraz możliwe do podjęcia kroki.

Możliwość złożenia pozwu o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie W odpowiedzi na wnioski BRPO wskazuje, że w zakresie wygaszenia stosunków pracy zainteresowane osoby mogą rozważyć złożenie pozwu do sądu o przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania.

Taką możliwość przewiduje art. 264 par. 2 kodeksu pracy. Zgodnie z nim żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. W związku z tym termin do wniesienia odwołania zależy od konkretnej sytuacji pracownika, o której mowa w art. 10 i 11 ust. 2 i 3 ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej.

Sądy mogą stosować Konstytucję

BRPO wskazuje też, że w sprawie istnieje możliwość odwołania się do stanowiska Sądu Najwyższego zaprezentowanego w uchwale 17 listopada 2022 r., sygn. akt III PZP 2/21. Zgodnie z nią, sąd rozpoznający sprawę może samodzielnie pominąć niekonstytucyjny przepis ustawy, jeśli przepis utracił moc obowiązującą. Wówczas bowiem sąd nie ma możliwości skierowania pytania prawnego do TK na podstawie art. 193 Konstytucji.

SN podjął uchwałę w związku z zagadnieniem prawnym, które powstało na tle rozpoznawania spraw dotyczących przywrócenia do pracy i odszkodowania w związku z wygaśnięciem stosunków pracy będących następstwem wejścia w życie ustawy z 14 grudnia 2018 r. o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz ustawy o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz. U. z 2019 r., poz. 9).

Przepisy wygaszające stosunek pracy z mocy prawa przestają obowiązywać (ulegają tzw. skonsumowaniu) z chwilą wywołania przez nie skutku prawnego. Takie przepisy nie mogą być więc zaskarżone do TK pytaniem prawnym sądu, co – w świetle uchwały SN – oznacza, że sądy mogą samodzielnie ocenić ich konstytucyjność. W szczególności sąd może ocenić – po dokonaniu analizy indywidualnych okoliczności sprawy – czy ustawodawca nie dokonał arbitralnej ingerencji w zasadę ochrony pracy (art. 24 Konstytucji), godność jednostki (art. 30 Konstytucji) i jej prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach (art. 60 Konstytucji), pozostające w związku z zasadą równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji).

W ocenie RPO, jest to problem istotny z punktu widzenia podstawowych gwarancji ochrony trwałości stosunku pracy przed arbitralnymi działaniami władzy publicznej będącej równocześnie pracodawcą. Zwrócił na niego uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 26 września 2019 r. (sygn. akt III PK 126/18) wskazując, że „ocena działania ustawodawcy (który na masową skalę posługuje się > stosunków pracy) powszechnie i jednoznacznie oceniana jest krytycznie (...). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a przedmiotowe wygaśnięcie ma w istocie charakter pozorny – stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy.”