

Sygn. akt IV P 104/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2024 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Ławnicy:	Jan Poczekajło, Jolanta Woźniak
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 19 marca 2024 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Powiatowemu Inspektorowi Nadzoru Budowlanego w B.

odwołanie od wygaśnięcia stosunku pracy i ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony

- przywraca powódkę M. S. do pracy w pozwanym Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w B. na poprzednich warunkach
- w pozostałym zakresie powództwo oddala
- zobowiązuje pozwanego Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w B. do dalszego zatrudnienia powódki M. S. do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Jan Poczekajło Marek Osowicki Jolanta Woźniak

Sygn. akt IV P 104/23

UZASADNIENIE

Powódka M. S. wniosła przeciwko Powiatowemu Inspektorowi Nadzoru Budowlanego w B. o uznanie bezskuteczności wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zaliczenie do stażu pracy okresu pozostawania bez pracy i zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami oraz uchylenia świadectwa pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w B. na stanowisku inspektora. W dniu 20.10.2023 r. pracodawca przesłał powódce informację o wygaśnięciu stosunku pracy z dniem 27 lipca 2023 r. na podstawie art. 11 ust. 3 w zw. z art. 12 ust. 6 pkt 3 ustawy z 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych ustaw (Dz.U. poz. 1195). Powódka w okresie od 10 do 28.07.2023 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, w okresie od 31.07. do 7.08.2023 r. świadczyła pracę a od 8.08.2023r przebywa na zwolnieniach lekarskich. Powódka po otrzymaniu informacji o wygaśnięciu stosunku pracy przesłała do Instytutu Pamięi Narodowej oświadczenie lustracyjne. Zgodnie z pismem Naczelnika Obwodowego

Biura Lustracyjnego w G. powódka 4.11.2023 r. za pośrednictwem ePUAP przesłała pracodawcy oświadczenie lustracyjne. Pracodawca do 4 lipca 2023 r. był zobowiązany przekazać Prezesowi IPN listę członków korpusu służby cywilnej mających obowiązek złożyć oświadczenia lustracyjne. Pozwany przekroczył przepisy określone w ustawie z 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej przez zawiadomienie o wygaśnięciu stosunku pracy z dniem 27.07.2023 r. pismem z 19.10.2023 r., nie zachowując prawidłowego terminu zawiadomienia powódki o wygaśnięciu stosunku pracy. Pracodawca w świadectwie pracy pominął okres świadczenia przez powódkę pracy po 27.07.2023 r. Powódka nie miała wiedzy i nie została poinformowana przez pracodawcę o obowiązku złożenia oświadczenia lustracyjnego do 27.07.2023 r.

Powódka wskazała na przepisy Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego, iż wygaszanie stosunków pracy bez jakiegokolwiek indywidualnej oceny narusza zasady sprawiedliwości społecznej określone w art. 2 Konstytucji i przepisy art. 24, 32, 45 i 60 Konstytucji oraz art. 6 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka a także art. 39 kodeksu pracy.

Pełnomocnik powódki w piśmie procesowym z 10.11.2023 r. wniosła o ustalenie, że powódkę łączy z pozwanym stosunek pracy na czas nieokreślony od 28 lipca 2023 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem 3.746 zł tj. 1.71 mnożnika kwoty bazowej wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej oraz dodatku za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. Pełnomocnik powódki wskazała, że powódka do 30 lipca 2023 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym a od 31 lipca świadczyła pracę na rzecz pracodawcy w takim charakterze i wymiarze jak dotychczas.

Pełnomocnik strony pozwanej w odpowiedzi na pozew wniosła o odrzucenie powództwa w zakresie uznania bezskuteczności wygaśnięcia stosunku pracy lub oddalenie powództwa względem żądań określonych w pkt. 1 i 2 pozwu i oddalenie powództwa w pozostałym zakresie oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniosła, że stosunek pracy powódki wygasł z mocy prawa w dniu 27 lipca 2023 r. Podstawą wygaśnięcia był art. 63 k.p. w związku z art. 11 ust. 3 ustawy z 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych ustaw (Dz.U. poz. 1195). O wygaśnięciu stosunku pracy z pozwanym przesądziło nie złożenie przez powódkę w określonym terminie oświadczenia lustracyjnego. Zdaniem, pełnomocnika strony pozwanej sąd nie jest władny do uznania bezskuteczności wygaśnięcia stosunku pracy, gdyż nie jest to oświadczenie woli pracodawcy. Późniejsze poinformowanie powódki o wygaśnięciu stosunku pracy wynikała z niewiedzy pracodawcy o skutku niezłożenia oświadczenia lustracyjnego, z czynnościami zmierzającymi do ustalenia czy powódka w ogóle złożyła oświadczenie lustracyjne. Późniejsze zawiadomienie powódki o wygaśnięciu stosunku pracy nie niweczy wygaśnięcia stosunku pracy z mocy samego prawa. Również późniejsze złożenie przez powódkę oświadczenia lustracyjnego nie niweczy skutku wygaśnięcia stosunku pracy. Żądanie ustalenia stosunku pracy nie zasługuje na uwzględnienie wobec braku świadomości i wiedzy zarówno po stronie pracodawcy jak i powódki, iż doszło do wygaśnięcia łączącego strony stosunku pracy. Działali oni w przekonaniu, że łączy ich dotychczasowy stosunek pracy. Zatem brak jest przejawów woli, które miałyby wywoływać określone skutki prawne, w tym zmierzające do nawiązania kolejnego stosunku pracy.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka M. S. była zatrudniona w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w B. od 15.01.2009 r. do 27.07.2023 r. na stanowisku inspektora nadzoru budowlanego.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C świadectwo pracy).

Powódka została zaliczona do znacznego stopnia niepełnosprawności.

(dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności k.11).

Szef Służby Cywilnej 23.06.2023 r. przesłał do pozwanego Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w B. materiał informacyjny dotyczący zmian w ustawie o służbie cywilnej i poinformował, że wejście w przepisów zmieniających spowoduje brak możliwości kontynuowania stosunków pracy osób już zatrudnionych, które pracowały lub pełniły służbę w organach bezpieczeństwa lub były współpracownikami tych organów w rozumieniu ustawy lustracyjnej.

(dowód: pismo Szefa Służby Cywilnej 23.06.2023 r. k.96).

Wojewódzki Inspektorat Nadzoru Budowlanego w (...).07.2023 r. przesłał do pozwanego Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w B. pismo przypominające że 3.07.2023 r. upływa termin przesłania do Prezesa IPN listy wszystkich zatrudnionych członków korpusu służby cywilnej urodzonych przed 1 sierpnia 1972 r.

(dowód: pismo Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w G. k. 92).

Powódka od 10 do 28 lipca 2023 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, od 31lipca do 8 sierpnia 2023 r. powódka świadczyła pracę a od 8 sierpnia 2023 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka 20.10.2023 r. po raz pierwszy dowiedziała się o obowiązku lustracyjnym wynikającym z ustawy z 14 stycznia 2023 r.

(niesporne).

Pozwany Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w (...).10.2023 r. przesłał powódce informację o wygaśnięciu stosunku pracy z dniem 27 lipca 2023 r. na podstawie art. 11 ust. 3 w zw. z art. 12 ust. 6 pkt 3 ustawy z 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych ustaw (Dz.U. poz. 1195).

(dowód: akta osobowe powódki cz. B informacja o wygaśnięciu stosunku pracy z mocy prawa k.83).

Powódka 26.10.2023 r. złożyła do Instytutu Pamięci Narodowej Oddziałowego Biura Lustracyjnego w G. oświadczenie lustracyjne, iż nie pracowała i nie była współpracownikiem w rozumieniu art. 3a ustawy o ujawnieniu o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 w okresie od 22 lipca 1944 r. do 31 lipca 1990 r.

(dowód: pismo IPN k. 20-29).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

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 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw.

27 czerwca 2023 r. weszła w życie ustawa z 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 1195).

Zgodnie z treścią art. 11 ust. 1 tej ustawy członkowie korpusu służby cywilnej oraz urzędnicy państwowi, urodzeni przed dniem 1 sierpnia 1972 r., 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 27 lipca 2023 r. 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 przewidziały w tym zakresie innych, alternatywnych rozwiązań i możliwości przeprowadzenia "postępowania naprawczego" wobec osób, które nie dopełniły wymogu złożenia oświadczenia lustracyjnego w terminie do 27 lipca 2023 r.

Nowelizacja przepisów wprowadzając rygorystyczne zasady i 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 (ipso iure) nie przyznała tym osobom prawa do odwołania się do sądu, ani też nie przewidziała żadnych procedur informacyjnych o zaistniałym obowiązku, 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 ocenie sądu narusza to konstytucyjną zasadę ochrony pracy, czyli art. 24 Konstytucji RP.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że powódka nie złożyła 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 do 20 października 2023 r. nie wiedziała o tym obowiązku i nie miała świadomości istnienia po jej stronie takiego obowiązku. W czasie, gdy obowiązywał krótki 30 dniowy termin do złożenia oświadczenia lustracyjnego powódka przebywała na długim urlopie wypoczynkowym.

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 wygaśnięcia stosunku pracy.

Zgodnie z przepisem 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.

Powyższa interpretacja 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.U.E.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 powyższego powódka nie może być pozbawiona minimalnych standardów ochrony stosunku pracowniczego wynikających z przepisów 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 (tak: orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego K 1/99, K 24/02, P 5/04).

Sąd w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 17 listopada 2022 r. 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.

Należy w pełni podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 15 lutego 2023 r. sygn. akt II PSKP 37/22, zgodnie z którym orzekanie o zgodności ustaw z Konstytucją (art. 188 ust. 1 Konstytucji RP) nie jest tożsame z oceną konstytucyjności przepisu mającego zastosowanie w konkretnej sprawie przez sąd orzekający. Odmowa zastosowania przepisu ustawy uznanego przez sąd za sprzeczny z Konstytucją nie narusza zatem kompetencji Trybunału Konstytucyjnego (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 4 lipca 2001 r., III ZP 12/01, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 34 z głosem częściowo krytyczną B. Nity, Przegląd Sądowy Nr 5, poz. 153). W uchwale III ZP 12/01, Sąd Najwyższy stwierdził, że przedmiotem orzekania sądu jest indywidualny stosunek społeczny, a Trybunał Konstytucyjny orzeka o prawie. Wykonując władzę sądowniczą (art. 10 ust. 2 Konstytucji) sąd sprawuje wymiar sprawiedliwości (art. 175 ust. 1 Konstytucji), zaś Trybunał, orzekając o zgodności ustaw z Konstytucją, wykonuje bardziej władzę ustawodawczą - ustawodawcy negatywnego - niż sądowniczą (mimo że art. 10 ust. 2 Konstytucji zalicza go do władzy sądowniczej). W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwraca się uwagę, że do bezpośredniego stosowania Konstytucji przez sąd (art. 8 ust. 2) dochodzi najczęściej wówczas, gdy sąd stwierdzi istnienie konfliktu między normami (zasadami, wartościami) konstytucyjnymi a przepisem ustawy, który ma zastosować. Rozproszona kontrola konstytucyjności prawa następuje na tle konkretnego stanu faktycznego w konkretnej sprawie. Koncentruje się więc na procesie wykładni i stosowania prawa. Nie stanowi ona zatem „przejęcia” przez sądy powszechne kompetencji Trybunału Konstytucyjnego, a tym bardziej ustawodawcy. W tym zakresie wykorzystywanie koncepcji rozproszonej kontroli konstytucyjności prawa służy zapobieganiu wydawania orzeczeń na podstawie niezgodnych z Konstytucją przepisów ustawy, prowadzących do niesprawiedliwego rozstrzygnięcia, a więc ochronie praw podmiotów uczestniczących w prowadzonym przed sądem postępowaniu. Możliwość odmowy zastosowania przez sąd normy oczywiście niezgodnej z Konstytucją stanowi wyraz nie tylko realizacji idei konstytucjonalizacji prawa oraz adekwatnej ochrony praw i wolności jednostki, ale także poszanowanie zasady bezpośredniego stosowania Konstytucji (zob. P. Kardas, Rozproszona kontrola konstytucyjności prawa w orzecznictwie Izby Karnej Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych jako wyraz sędziowskiego konstytucyjnego posłuszeństwa, *Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych*, s. 28-29). Powyższe oznacza, że dokonując wykładni przepisów prawa w zgodzie z Konstytucją sądy powszechne nie decydują o uchyleniu obowiązywania konkretnych przepisów prawnych, nie zastępują również ustawodawcy w jego kompetencjach, natomiast oceniają one, czy przepisy aktów prawnych niższego rzędu nie naruszają uprawnień przyznanych podmiotom w Konstytucji w realiach konkretnej, rozpoznawanej przez sąd sprawy.

Zgodnie z art. 45 Konstytucji na tzw. prawo do sądu składa się między innymi prawo dostępu do sądu, tj. prawa uruchomienia procedury przed sądem i prawo do orzeczenia sądowego, czyli do uzyskania wiążącego rozstrzygnięcia swojej sprawy. W art. 77 ust. 2 Konstytucji sformułowany został zakaz zamykania drogi sądowej do dochodzenia naruszonych praw. Przede wszystkim oznacza to konieczność zagwarantowania dostępu do sądu w sprawach, których przedmiotem jest ochrona konstytucyjnych wolności lub praw, TK – K 21/99; (...) (vide: Prof. P. Tuleja [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziejewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2023, art. 45).

Całkowite zamknięcie drogi sądowej w danej sprawie naruszałoby jednak istotę prawa do sądu i stąd w świetle wyżej cytowanych przepisów Konstytucji jest ono niedopuszczalne.

Drogi sądowej nie można zamykać „nikomu”. Artykuł 77 ust. 2, podobnie jak art. 45 ust. 1, Konstytucji szeroko zatem wyznacza zakres podmiotowy prawa do sądu, gwarantując to prawo każdemu, niezależnie od posiadanego obywatelstwa czy jego braku. Zarzut naruszenia art. 77 ust. 2 mogą podnosić także osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, ale tylko wówczas, gdy są one podmiotami prywatnymi (tak: M. Florczak-Wątor [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, wyd. II, red. P. Tuleja, Warszawa 2023, art. 77).

Zatem od wygaśnięcia stosunku pracy na wyżej omawianych podstawach przysługuje prawo wniesienia żądania przywrócenia do pracy lub o odszkodowanie – na podstawie art. 9 ust. 1 u.s.c. w zw. z art. 67 k.p. w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej oraz na podstawie art. 39 u.p.u.p. w zw. z art. 67 k.p. w przypadku pracowników urzędów państwowych (porównaj też: Wyrok SN z 25.11.2021 r., II PSKP 57/21, OSNP 2023, nr 5, poz. 49).

W rozpoznawanej sprawie należy rozważyć, czy pracodawca nie powinien powiadomić każdego pracownika, należącego do grupy wiekowej, o takim obowiązku i konsekwencjach jego niewykonania. Przepisy ustawy z 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych ustaw (Dz.U. poz. 1195). nie nakładają na pracodawcę takiego obowiązku, ale pracodawca takie powiadomienie powinien wystosować na zasadzie art. 94 pkt. 1 k.p. Powinno ono zawierać również pouczenie o skutkach prawnych niezłożenia oświadczenia w terminie i skutkach prawnych złożenia oświadczenia o pracy lub służbie w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracę z tymi organami. Pracownik powinien pokwitować zapoznanie się z tym powiadomieniem. Pracodawca może w przypadku, gdy z dniem upływu terminu złożenia oświadczenia lustracyjnego nie otrzymał takiego oświadczenia bezpośrednio od pracownika, wezwać go do złożenia stosownych wyjaśnień. Gdy pracownik potwierdzi przekazanie oświadczenia pocztą, kierownik urzędu musi w tej sytuacji wstrzymać się ze stwierdzeniem wygaśnięcia stosunku pracy do dnia doręczenia oświadczenia z poczty.

Zdaniem sądu obowiązkiem pracodawcy wypływającym z treści przepisu art. 94 pkt. 1 k.p. było poinformowanie pracownika o obowiązku i terminie złożenia oświadczenia lustracyjnego wynikającego z art. 11 ustawy z 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych ustaw (Dz.U. poz. 1195).

Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w zbliżonym stanie faktycznym, iż obowiązek pracodawcy zaznajamiania pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków (art. 94 pkt 1 k.p.), obejmuje także poinformowanie o powinności i terminie złożenia oświadczenia majątkowego, o którym mowa w art. 24h ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 594 ze zm.). Brak stosownego pouczenia nie zwalnia pracownika samorządowego z obowiązku złożenia oświadczenia majątkowego, lecz może rzutować na ocenę stopnia winy w niedopełnieniu ciążącego na nim obowiązku art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (porównaj: Wyrok SN z 5.08.2014 r., I PK 3/14, OSNP 2016, nr 1, poz. 3)

W przedmiotowej sprawie pracodawca mimo otrzymania szczegółowej informacji od Szefa Służby Cywilnej w dniu 23.06.2023 r. dotyczącej składania przez członków korpusu służby cywilnej oświadczenia lustracyjnego oraz pisma Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w G. z 3.07.2023 r. i osobistych dekretacji tych pism, nie dopełnił obowiązku wynikającego z przepisu art. 94 pkt 1 k.p. poinformowania podległych pracowników o obowiązku i terminie złożenia oświadczenia lustracyjnego.

Co więcej, naruszył obowiązek zawiadomienia na piśmie w dniu następującym po upływie terminu do złożenia oświadczenia lustracyjnego tj. 28.07.2023 r. o wygaśnięciu stosunku pracy powódki.

Dodatkowo należy wskazać, iż powódka jest w ochronnym wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.) i ma orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności.

Zauważyć należy też, iż powódka złożyła oświadczenie lustracyjne, że nie pracowała i nie była współpracownikiem w rozumieniu art. 3a ustawy o ujawnieniu o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 w okresie od 22 lipca 1944 r. do 31 lipca 1990 r.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że oświadczeniu pracodawcy o wygaśnięciu stosunku pracy, ażeby nie spowodowało wyrażonego w nim skutku prawnego, pracownik może przeciwstawić przysługujące mu roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie stosownie do art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. W związku z powyższym nie jest trafny pogląd, zgodnie z którym art. 189 k.p.c. stanowi równorzędną podstawę prawną w relacji do możliwości żądania przywrócenia do pracy (albo odszkodowania) na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. Żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. nie jest alternatywnym roszczeniem przysługującym z mocy art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę art. 477¹ k.p.c. (zobacz: wyrok SN z 20 marca 2008 r. II PK 211/07).

Nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i zakładu pracy. Oświadczenie woli może być wyraźne i ujęte w formie pisemnej, jak tego wymagają przepisy kodeksu pracy, bądź też dorozumiane, wynikające z zachowania się stron.

W niniejszej sprawie strony po 28.07.2023 r. do 20.10.2023 r. bezspornie kontynuowały dotychczasowy stosunek pracy i nie miały świadomości o jego wygaśnięciu ex lege. Więc nie sposób przyjąć, iż w sposób dorozumiany, to jest przez dopuszczenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia, zawarły nową umowę o pracę na takich samych warunkach jak łącząca strony pisemna umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Należy zgodzić się ze stanowiskiem pełnomocnika strony pozwanej, że brak jest jakichkolwiek podstaw do traktowania podjętych przez strony działań po dniu 27.07.2023 r. jako przejawów woli, które miałyby wywołać określne skutki prawne, w tym zmierzające do nawiązania kolejnego, nowego stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 67 k.p. przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach i oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony.

Na podstawie przepisu art. 477² § 2 k.p.c. nałożył w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Marek Osowicki