



Warszawa, 27-06-2023 r.

**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

**Zespół Prawa Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego**

III.7041.7.2023.AD

[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]

w odpowiedzi na [REDACTED] wniosek z dnia 19 czerwca 2023 r. dotyczący sprawy wygaszania stosunków pracy pracowników administracji państwowej, o których mowa w ustawie z dnia 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1195), dalej jako: „ustawa o zmianie ustawy o służbie cywilnej”), działając z upoważnienia Rzecznika Praw Obywatelskich, wyjaśniam co następuje.

W przedmiotowej sprawie, w toku procesu legislacyjnego, Rzecznik przedstawił stanowisko Marszałkowi Senatu Rzeczypospolitej Polskiej.

Rzecznik wskazał, że ustawa o zmianie ustawy o służbie cywilnej wprowadza 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 prawa 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 postawy takiej osoby. Tego typu rozwiązanie, będące w istocie ustawową sankcją wymierzoną zbiorowo w stosunku do określonej grupy obywateli, trudno uznać za postać proporcjonalnego ograniczenia wolności i praw człowieka. Jednym z założeń państwa demokratycznego jest bowiem indywidualizacja odpowiedzialności, która oznacza, że wszelkiego typu 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.

Z treścią w/wym. stanowiska Rzecznika w sprawie ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej można zapoznać się na aktualizowanej stronie internetowej Biura RPO¹.

W zakresie wygaszenia stosunków pracy, pragnę wskazać, że osoby zainteresowane mogą rozważyć złożenie pozwu do sądu o przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania. Taką możliwość przewiduje art. 264 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.). Zgodnie z ww. przepisem żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. W związku z powyższym 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.

Niezależnie od powyższego pragnę wskazać na możliwość wykorzystania w sprawie stanowiska Sądu Najwyższego zaprezentowanego w uchwale z dnia 17 listopada 2022 r., III PZP 2/21, LEX nr 343364, w świetle której **sąd rozpoznający sprawę, pozbawiony możliwości skierowania do Trybunału Konstytucyjnego pytania prawnego w trybie art. 193 Konstytucji RP o zbadanie zgodności z Konstytucją RP przepisu ustawy stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia w sprawie ze względu na przyczyny wskazane w art. 59 ust. 1 pkt 4 i ust. 3 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 2393), a więc wówczas, gdy akt normatywny utracił już swoją moc obowiązującą, może pominąć przepis ustawy, jeśli uzna go za niezgodny z Konstytucją RP.**

Powyższe zagadnienie prawne 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). Nadal w tych sprawach toczą się postępowania przed sądami pracy dotyczące zastosowania wobec pracowników ustawy z dnia 14 grudnia 2018 r. o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz ustawy o ujawnianiu

¹ <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-sluzba-cywilna-urzedu-sluzby-prl-wygaszanie-stosunkow-pracy-senat>

informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów². Istota tych sporów sprowadza się do tego, czy pracodawca publiczny, który w przeciwieństwie do pracodawców prywatnych, posiada zdolność regulacyjną polegającą na wydawaniu aktów powszechnie obowiązujących (w tym zdolność wydawania ustaw) może w sposób dowolny kształtować sytuację prawną swoich pracowników, a więc czy może w sposób arbitralny ingerować w konstytucyjną zasadę ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP), godność jednostki (art. 30 Konstytucji RP) oraz jej prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach (art. 60 Konstytucji RP) pozostające w ścisłym związku z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa i zakazem dyskryminacji w życiu społecznym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 Konstytucji RP). Na ten problem istotny z punktu widzenia podstawowych gwarancji ochrony trwałości stosunku pracy przed arbitralnymi działaniami władzy publicznej będącej równocześnie pracodawcą, zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2019 r. (sygn. akt III PK 126/18, Lex nr 2729826) wskazując, że „ocena działania ustawodawcy (który na masową skalę posługuje się <<wygaszaniem>> 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.”

Z poważaniem

Anna Szalek

Dyrektor Zespołu

/-podpisano elektronicznie/

Załączniki: klauzula informacyjna

² tak m. in.: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-lustracja-pytanie-prawne-pomijanie-niekonstytucyjne-przepisy-sn>