

Sygn. akt *XIII Pa 19/21*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2021 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia del. Agnieszka Kaczmarzyk- Gauzin

po rozpoznaniu w dniu 3 listopada 2021 r. na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko Ministerstwu Spraw Zagranicznych z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji Ministerstwa Spraw Zagranicznych z siedzibą w W.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy- Śródmieścia w Warszawie VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 8 grudnia 2020r. sygn. akt VIII P 48/20

1) oddała apelację;

2) zasądza od Ministerstwa Spraw Zagranicznych z siedzibą w W. na rzecz A. S. 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

sędzia del. Agnieszka Kaczmarzyk- Gauzin

Sygnatura akt XIII Pa 19/21

UZASADNIENIE

A. S. pozwem z 19 kwietnia 2019 roku, przeciwko Ministerstwu Spraw Zagranicznych z siedzibą w W. wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy z tytułu niezgodnego z prawem stwierdzenia przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a ponadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pozew k. 4-35). Następnie pismem z 7 września 2020 r. sprecyzował żądanie wnosząc o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za jeden miesiąc, w wysokości brutto (...)złoty (pismo k. 334).

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wniósł o odrzucenie pozwu na podstawie art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c. z uwagi na niedopuszczalność drogi sądowej, zaś w przypadku nieuwzględnienia wniosku o odrzucenie pozwu, o oddalenie powództwa. Wniósł także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 287-292).

Wyrokiem z 8 grudnia 2020 r. sygn. VII P 48/20 Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił A. S. do pracy w pozwanym Ministerstwie Spraw Zagranicznych z siedzibą na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, kwotę (...) zł pod

warunkiem podjęcia przez powoda pracy u pozwanego w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku. Nadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4 988,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

A. S. od dnia 1 września 1989 roku był zatrudniony w MSZ, na podstawie umów o pracę, przy czym ostatniej zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku (...) w Departamencie (...).

W dniu 17 grudnia 2007 roku A. S. złożył oświadczenie lustracyjne, zgodnie z którym nie pracował i nie pełnił służby, ani nie był współpracownikiem organów bezpieczeństwa państwa w okresie od 22 lipca 1944 roku do 31 lipca 1990 roku.

W stosunku do A. S. nie toczyło się postępowanie w przedmiocie stwierdzenia zgodności z prawdą oświadczenia lustracyjnego.

Pismem z 13 lutego 2019 roku A. S. został zawiadomiony przez pracodawcę, iż na podstawie art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2018 roku o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz ustawy o ujawnianiu informacji o dokumentach bezpieczeństwa z lat 1944-1990 oraz tych dokumentów (Dz. U. z 2019 roku, poz. 9) z dniem 5 kwietnia 2019 roku wygaśnie z mocy prawa stosunek pracy między nim a MSZ. Jako przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy wskazano złożenie dokumentów potwierdzających pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracę z tymi organami.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto A. S., Uczzone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło (...)złoty.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalenia faktyczne zostały poczynione w oparciu o wskazane wyżej, niekwestionowane dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, jak też aktach osobowych. Natomiast zeznania powoda A. S. uwzględnił w zakresie, w którym były zgodne z zebraną dokumentacją czy odnoszące się do faktów niespornych. Powód nie potwierdził, aby złożył pozytywne oświadczenie lustracyjne.

Sąd Rejonowy wskazał, że miał w polu widzenia, że powód nie udzielił odpowiedzi, ile razy składał oświadczenie lustracyjne, a także iż zeznał, że pełnił funkcję w (...), co daje prawdopodobieństwo, że złożył pozytywne oświadczenie lustracyjne, o którym mowa w art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 18 października 2006 roku o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów, lecz z pewnością jest to niewystarczające do stwierdzenia, że fakt ów jest udowodniony i że Sąd Rejonowy może poczynić stanowcze ustalenia w tym przedmiocie.

W ocenie Sądu I instancji odnotować należało, że strona pozwana nie stwierdziła wprost, że powód A. S. złożył oświadczenie lustracyjne, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2018 roku o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz ustawy o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (dalej: „nowela”).

Sąd Rejonowy podkreślił, że w odpowiedzi na pozew pozwany podniósł jedynie, że pismo Instytutu Pamięi Narodowej o klauzuli „tajne” miało wskazywać na fakt, że „powód oświadczył, że był współpracownikiem ówczesnych organów bezpieczeństwa państwa”. Sam powód zaś stanowczo zaprzeczył, aby zaistniały w stosunku do niego przesłanki z art. 3 noweli, a ponadto złożył negatywne oświadczenie lustracyjne z dnia 17 grudnia 2007 roku, które nie zostało sfalsyfikowane. Odmowa udzielania przez powoda odpowiedzi na pytania dotyczące ilości składanych oświadczeń lustracyjnych może być usprawiedliwiona treścią art. 11 ust. 4 cytowanej ustawy z dnia 18 października 2006 roku, nawiązującą do przepisów o ochronie informacji niejawnych i dbałością powoda o to, aby nie naruszyć tychże przepisów. Wobec zatem powyższego, w związku z brakiem w niniejszej sprawie dowodu w postaci pozytywnego oświadczenia lustracyjnego i w sytuacji gdy nie jest okolicznością przyznaną, że takie oświadczenie zostało złożone, a

nadto nie wynika to z innych przeprowadzonych dowodów, nie sposób było skonstatować, że powód złożył dokumenty, o których mowa w art. 3 noweli.

Sąd Rejonowy na rozprawie pominął dowód z dokumentu posiadającego klauzulę „ściśle tajne”, przekazanego do sądowej kancelarii tajnej. Zgodnie z treścią art. 248 § 1 k.p.c., każdy jest obowiązany przedstawić na zarządzenie sądu w oznaczonym terminie i miejscu dokument znajdujący się w jego posiadaniu i stanowiący dowód faktu istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy, chyba że dokument zawiera informacje niejawne. Podzielić należy wykładnię tego przepisu zaprezentowaną w piśmie procesowym powoda z dnia 21 lutego 2020 roku (k. 308b), do której strona pozwana się nie odniosła. Dodać należy, że sądowa decyzja w tym przedmiocie nie spotkała się z dezaprobatą strony pozwanej, która nie wniosła stosownego zastrzeżenia do protokołu rozprawy.

W ocenie Sądu Rejonowego odwołanie powoda było zasadne i zasługiwało na uwzględnienie. Powód domagał się w sprawie przywrócenia do pracy, powołując się na przepis art. 56 § 1 k.p. art. 67 k.p. w zw. z art. 63 k.p..

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie zaś z art. 63 k.p., umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Z kolei stosownie do ww. art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów oddziału regulującego kwestie wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 rozdziału II kodeksu pracy.

Nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, że w zakresie roszczeń formułowanych w oparciu o wygaśnięcie stosunku pracy znajdują zastosowanie przepisy regulujące kwestie uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym kontekście, odnosi się to do roszczeń o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 56 k.p. i art. 57 k.p.).

Sąd I instancji wskazał, że zakres kodeksowej regulacji, w bardzo wąskim zakresie kształtuje możliwość formułowania roszczeń związanych z wygaśnięciem stosunku pracy., tj. w przypadku śmierci pracodawcy i ew. naruszenia art. 66 k.p. Przyjąć należy, iż roszczenia można w tym zakresie formułować wokół błędnej oceny pracodawcy, że stosunek pracy wygasł. Nawet więc gdy pracodawca niesłusznie czy niezgodnie z prawem stwierdzi wygaśnięcie stosunku pracy, skutek ten następuje i pracownik może dochodzić tylko wskazanych roszczeń.

Sąd Rejonowy podniósł, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 listopada 2010 roku słusznie wskazał, że 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, zaś pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. W przeciwnym wypadku art. 67 k.p., określający konsekwencje naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy przez odesłanie do stosowania art. 56-61 k.p., byłyby bezprzedmiotowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2010 roku, sygn. akt I PK 77/10).

Sąd Rejonowy przypomniał, że w niniejszej sprawie powód dochodził roszczeń, opierając się na przepisach art. 56 § 1 k.p. i art. 57 k.p. w zw. z art. 67 k.p., w sytuacji, w której jego umowa o pracę została wygaszona z powołaniem się na przepisy noweli. Zgodnie z art. 3 teźże, stosunki pracy osób zatrudnionych w służbie zagranicznej, które przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożyły dokumenty, o których mowa w art. 7 ust. 1, art. 7a ust. 2 oraz art. 11 ust. 4 cytowanej wyżej ustawy z dnia 18 października 2006 roku, potwierdzające pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracę z tymi organami, wygasają po upływie 60 dni od dnia wejścia w życie teźże ustawy. Na mocy zaś art. 5 ust. 3 noweli, dyrektor generalny służby zagranicznej, w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy w przypadku osób, o których mowa w art. 3, oraz w terminie 14 dni od dnia złożenia dokumentów, potwierdzających pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracę z tymi organami, jest obowiązany zawiadomić na piśmie te osoby o wygaśnięciu ich stosunków pracy z mocy prawa. Nadto wskazał, że zakres kognicji sądu przy zastosowaniu instytucji wygaśnięcia stosunku pracy jako elementu reform sektora publicznego jest ograniczony. Sprowadza się mianowicie do weryfikowania zaistnienia zdarzeń, z którymi przepisy ustawy wiążą

skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 2010 roku, I PK 77/10). Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 28 października 1998 roku (I PKN 398/98), przy wygaśnięciu stosunku pracy sąd pracy poprzestaje na weryfikacji, czy rzeczywiście zaistniały przesłanki warunkujące wygaśnięcie stosunku pracy. Wyróżnia to wygaśnięcie stosunku pracy od trybu rozwiązania za wypowiedzeniem, gdzie przy umowach na czas nieokreślony sądy pracy badają też zasadność przyczyny wypowiedzenia, dając pracownikom narzędzie prawne do ochrony przed arbitralnością i dowolnością działań pracodawcy.

Zdaniem Sadu Rejonowego brak było podstaw do stwierdzenia, że zaistniało zdarzenie wywołujące skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy powoda, tj. że złożył on pozytywne oświadczenie lustracyjne. Strona pozwana nie udowodniła swojego stanowiska, zgodnie z którym powód nie mógł dalej zajmować dotychczasowego stanowiska, zaś jego stosunek pracy ulegał wygaśnięciu z mocy prawa, co miało upoważniać i zarazem zobowiązywać pracodawcę do zastosowania trybu z art. 5 ust. 3 noweli.

W związku z powyższym Sąd I instancji na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 67 k.p. przywrócił powoda do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy (punkt I wyroku), a ponadto, na podstawie art. 57 § 1 k.p. w zw. z art. 67 k.p. oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, w żądanej kwocie 8 012,00 złotych, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7-dniowym od daty uprawomocnienia się wyroku (punkt II wyroku).

Odnosząc się do pozostałych argumentów powoda, polegających na ocenie prawnej samego przepisu art. 3 noweli, w szczególności niezgodności z tego rozwiązania ustawowego z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, to Sąd Rejonowy nie podzielił tej argumentacji. Zdaniem tego Sądu zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym przez Trybunał Konstytucyjny, sąd powszechny jest uprawniony do badania zgodności przepisu ustawy z Konstytucją, jednakowoż nie jest władny pominąć takiego przepisu przy rozstrzygnięciu sprawy, natomiast powinien skierować odpowiednie pytanie prawne do Trybunału Konstytucyjnego, a jeżeli nie zdecyduje się na skorzystanie z tej próby usunięcia normy ustawowej z systemu prawa, to nie może odmówić jej mocy obowiązującej (por. uzasadnienie postanowienia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 marca 2000 roku, P 12/98). Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażony został pogląd, zgodnie z którym bezpośrednio stosowania Konstytucji nie oznacza kompetencji do kontroli konstytucyjności obowiązującego ustawodawstwa przez sądy oraz że dopóki nie zostanie stwierdzona przez Trybunał Konstytucyjny niezgodność aktu normatywnego z Konstytucją, dopóty akt ten podlega stosowaniu (por. postanowienie z dnia 18 września 2002 roku, III CKN 326/01, czy też wyrok z dnia 7 listopada 2002 roku, V CKN 1493/00). Obowiązujące akty normatywne to takie, które zostały ogłoszone w wymaganym trybie i nie zostały przez ustawodawcę derogowane ani też nie zostały pozbawione mocy obowiązującej w następstwie wyroku Trybunału Konstytucyjnego stwierdzającego ich niekonstytucyjność w całości lub części. Sąd powszechny nie może uznać określonego przepisu ustawy za nieobowiązujący i odmówić jego zastosowania, dopóki nie nastąpi tego rodzaju zmiana w obowiązującym porządku prawnym. Sąd powszechny nie jest uprawniony do stwierdzenia niezgodności przepisu ustawy z Konstytucją ze skutkiem w postaci niestosowania takiego przepisu w rozpoznawanej sprawie. Przyjęcie poglądu 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. Nie wrusza powyższej konkluzji argument, że chodziłoby nie o pozbawienie przez sąd powszechny mocy prawej ustawy w ogólności, lecz jedynie w indywidualnej sprawie. Dodać należy, że godziłoby to w zasadę art. 87 ust. 1 Konstytucji, zgodnie z którą ustawy są źródłem prawa obowiązującego powszechnie. Nie można też traktować o bezpośrednim stosowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przez sądy w taki sposób, że sąd – powołując się na zasady konstytucyjne, pomija obowiązujące, w ww. rozumieniu, adekwatne do stanu faktycznego danej sprawy przepisy ustawy. O bezpośrednim stosowaniu przez sądy Konstytucji można mówić, ale jedynie w takich sytuacjach, w których wyrok oparty jest na stanowisku wyrażonym już uprzednio w orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego, czy też w których dochodzi do współstosowania zasady konstytucyjnej z odpowiednimi normami ustawowymi, wreszcie gdy ustawa danej materii nie reguluje, a regulacja konstytucyjna jest na tyle precyzyjna, że

możliwe jest jej bezpośrednie stosowanie. Niezależnie od powyższego wskazać trzeba, iż w niniejszych połączonych sprawach Sąd Rejonowy nie dopatrzył się niezgodności przepisu z przepisami innej ustawy czy innych ustaw. Nie widział nadto potrzeby skierowania do Trybunału Konstytucyjnego pytania prawnego, mając na uwadze, że kwestie wygaszania stosunków pracy z mocy ustawy były już przedmiotem rozstrzygnięć Trybunału Konstytucyjnego (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 18 lutego 2003 roku, K 24/02, z dnia z dnia 21 marca 2005 roku, P 5/04, z dnia 13 marca 2000 roku, K 1/99, czy z dnia 12 lipca 2011 roku, K 26/09) i Trybunał Konstytucyjny w swoich orzeczeniach zwracał uwagę na to, że ustawodawca w ramach przysługującej mu swobody legislacyjnej może dokonywać przekształceń ustrojowych, w tym również takich, które dotyczą reformowania administracji publicznej i w konsekwencji stanowią ingerencję w sferę ukształtowanych wcześniej stosunków pracowniczych. W wyroku z 18 lutego 2003 roku (K 24/02) zaznaczył, że uznanie dokonywania zmian ustrojowych za konstytucyjnie wykluczoną ingerencję ustawodawcy oznaczałoby, że władza publiczna nie może przeprowadzać reform połączonych z likwidacją czy tworzeniem nowych stanowisk pracowniczych. Jeśli chodzi o podnoszoną sprzeczność ustawy, na mocy której doszło do wygaszenia stosunku pracy powodów, z art. 45 ust. 1 Konstytucji, gwarantującym każdemu prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd, to zauważyć należy, iż Trybunał Konstytucyjny, odnosząc się do wygaszania stosunków pracy, zajął stanowisko, zgodnie z którym zastosowanie tej instytucji ogranicza zakres kontroli sądowej, skoro nie jest możliwe badanie zasadności przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, ale nie oznacza to, iż pracownik, którego stosunek pracy wygasł na podstawie zaskarżonych przepisów jest pozbawiony prawa do sądu (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2011 roku, K 26/09). Materialnoprawne ograniczenie dostępu do sądu wynika, według Trybunału Konstytucyjnego, z istoty wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa, konstrukcji normatywnie dopuszczalnej i uzasadnionej zadaniami oraz celami ustaw reformujących administrację publiczną.

Sąd Rejonowy wskazał, że rozstrzygnięcie w punkcie III wyroku zapadło na podstawie art. 98 k.p.c., tj. na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Na zasądzoną sumę tytułem kosztów procesu złożyły się: opłata od pozwu w kwocie 4.808 złotych, a także koszty zastępstwa procesowego, których wysokość (180 złotych) wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i zastąpienie jej dowolną oceną dowodów poprzez nie uwzględnienie w sprawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego i jego wybiórczą ocenę i uznanie, że w sprawie zaistniały przesłanki do przywrócenia powoda do pracy,
2. obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 56 § 1 w zw. z art. 45 § 2 k.p. i art. 2 a ust. 1 ustawy o służbie zagranicznej i uznanie że przywrócenie powoda do pracy u pozwanego jest możliwe i celowe.

Mając powyższe zarzuty na względzie pełnomocnik pozwanego wniósł o uchylenie wyroku i oddalenie powództwa wraz z zasądzeniem od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych względnie.

Ewentualnie wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji wraz z zasądzeniem od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub zmianę wyroku Sądu I instancji w ten sposób iż w miejsce przywrócenia powoda do pracy zasądzenie odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem odwoławczym według norm przepisanych.

Sąd zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podziela w ustalenia faktyczne Sądu I instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustaleń stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu, oraz jego wykładni. Dokonana subsumcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzut apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień.

Kluczowe dla oceny prawidłowości przedmiotowego orzeczenia jest wskazanie na odrębności rozwiązania stosunku pracy oraz wygaśnięcia stosunku pracy. O ile rozwiązanie stosunku pracy następuje z woli jednej lub obu stron na podstawie czynności prawnej, jaką jest złożenie oświadczeń woli skutkującego ustaniem stosunku pracy z określonym dniem, to wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy samego prawa wskutek zaistnienia zdarzenia określonego w ustawie, a niebędącego czynnością prawną. W tym drugim wypadku zaistnienie zdarzenia, z którym konkretny przepis prawa pracy wiąże skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy, wywoła ten skutek niezależnie od woli stron. Pracodawca informuje jedynie pracownika o tym, iż w ustawowo określonym terminie stosunek pracy wygaś. Wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy powoduje, że pracodawca faktycznie nie ma żadnych możliwości korzystania z prawem określonego władztwa, bo żaden zakres takiego władztwa nie został przewidziany. Nie ma zatem możliwości ani negatywnego, ani pozytywnego ustosunkowania się do sytuacji prawnych powstałych z mocy samego prawa (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 marca 2000 roku, sygn. akt K 1/99).

Instytucję prawną wygaśnięcia stosunków pracy z mocy prawa wprowadziła do obrotu prawnego ustawa 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, dalej: „nowela”). Zmiana ustawy z 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej polegała na tym, że w służbie zagranicznej nie mogły być zatrudnione osoby, które w okresie od 22 lipca 1944 r. do 31 lipca 1990 r. pracowały lub pełniły służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub były współpracownikami tych organów w rozumieniu ustawy z 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944 – 1990 oraz treści tych dokumentów.

Powód w niniejszej sprawie dochodził od pozwanego roszczenia restytucyjnego za niezgodne z prawem wygaszenie stosunku pracy w oparciu o nowelę. Zgodnie z art. 3 noweli, stosunki pracy osób zatrudnionych w służbie zagranicznej, które przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożyły dokumenty, potwierdzające pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracę z tymi organami, wygasają po upływie 60 dni od dnia wejścia w życie tejże ustawy.

Na mocy art. 5 ust. 3 noweli, dyrektor generalny służby zagranicznej, w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy w przypadku osób, o których mowa w art. 3, oraz w terminie 14 dni od dnia złożenia dokumentów, potwierdzających pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa państwa lub współpracę z tymi organami, jest obowiązany zawiadomić na piśmie te osoby o wygaśnięciu ich stosunków pracy z mocy prawa.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że zakres kognicji sądu przy zastosowaniu instytucji wygaśnięcia stosunku pracy jako elementu reform sektora publicznego jest ograniczony. Sprowadza się mianowicie do weryfikowania zaistnienia zdarzeń, z którymi przepisy ustawy wiążą skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku pracy (por. wyr. SN z 17.11.2010 roku, I PK 77/10). Sąd Najwyższy w wyroku z 28 października 1998 r. (I PKN 398/98) wskazał, że przy wygaśnięciu stosunku pracy sąd pracy poprzestaje na weryfikacji, czy rzeczywiście zaistniały przesłanki warunkujące wygaśnięcie stosunku pracy. Wyróżnia to wygaśnięcie stosunku pracy od trybu rozwiązania za wypowiedzeniem, gdzie przy umowach na czas nieokreślony sądy pracy badają też zasadność

przyczyny wypowiedzenia, dając pracownikom narzędzie prawne do ochrony przed arbitralnością i dowolnością działań pracodawcy.

W konsekwencji ocena zasadności związku między określonym zdarzeniem, z którym ustawa wiąże wygaśnięcie stosunku pracy, a wygaśnięciem stosunku pracy z tej przyczyny byłaby niczym innym, jak oceną zasadności działalności ustawodawcy, nie zaś oceną postępowania stron stosunku pracy. Dlatego nie pozwala to również na ewentualną ocenę, czy stosowanie mechanizmu wygaszania stosunku pracy *ex lege* naruszało przepisy równego traktowania w zatrudnieniu wynikające z kodeksu pracy. Przepis stanowiący podstawę wygaszenia stosunku pracy pracownika należy traktować jako *lex specialis*.

Materiał dowodowy sprawy jednoznacznie potwierdził, że w przypadku powoda nie zaistniało zdarzenie wywołujące skutek w postaci wygaśnięcia jego stosunku pracy powodów. Powód w dniu 17 grudnia 2007 r. złożył oświadczenie lustracyjne, że nie pracował, nie pełnił i nie był współpracownikiem organów bezpieczeństwa państwa w okresie od 22 lipca 1944 r. do 31 lipca 1990 r. Nadto nie toczyło się wobec niego postępowanie w przedmiocie stwierdzenia zgodności z prawdą oświadczenia lustracyjnego. Wobec powyższego w ocenie Sądu Okręgowego pozwany nieprawidłowo ocenił, iż w stosunku do powoda zaistniały przesłanki do wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa.

Zgodzić się należy, że gdyby okoliczność zaistnienia ustawowej przesłanki z art. 3 noweli nie była kwestionowana przez powoda, wówczas zgodnie z regulacją noweli, nie mógł on dalej zajmować dotychczasowego stanowiska, zaś jego stosunek pracy ulegał wygaśnięciu z mocy prawa.

Zarzuty podnoszone przez skarżącą, to jest naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. i art. 2 a ust. 1 ustawy o służbie zagranicznej nie zasługiwały na uwzględnienie i nie mogły odnieść oczekiwanego rezultatu. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej, jakoby Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Należy wskazać, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przy czym prawidłowo Sąd Rejonowy nie poczynił za podstawę swoich ustaleń dokumentacji opatrzonej klauzulą „tajne”. Ta decyzja procesowa nie była zresztą kwestionowana w toku postępowania przez stronę pozwaną, która nie złożyła do protokołu rozprawy zastrzeżeń.

Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełnej rozciągłości podziela argumentację i rozważania prawne poczynione przez Sąd Rejonowy.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. i art. 2 a ust. 1 ustawy o służbie zagranicznej i uznanie że przywrócenie powoda do pracy u pozwanego jest możliwe i celowe. Zgodnie z tymi normami Kodeksu pracy, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Słusznie wskazał Sąd Rejonowy, że zasadą jest uwzględnianie żądania przywrócenia do pracy, gdy rozwiązanie stosunku pracy było wadliwe. Przy ocenie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy sąd powinien brać pod uwagę wszystkie okoliczności aktualne na dzień zamknięcia rozprawy sądowej poprzedzającej wydanie wyroku, nawet jeżeli powstały one już po rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę.

Skoro zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że pozwany w niniejszej sprawie nie przedstawił dowodu w postaci pozytywnego oświadczenia lustracyjnego, również powyższego nie potwierdził powód ani też nie jest to okoliczność przyznać, że takie oświadczenie zostało złożone, a nadto nie wynika to z innych przeprowadzonych dowodów, nie sposób było skonstatować, że powód złożył dokumenty, o których mowa w art. 3 noweli, to powód posiada prawo do uwzględnienia żądania o przywrócenie do pracy.

Należy wskazać, że domagając się orzeczenia przez sąd o niecelowości przywracania pracownika do pracy i zasądzenia w to miejsce odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, pracodawca powinien wykazać okoliczności, przesądzające o niecelowości przywrócenia. Samo wdanie się przez pracodawcę w spór i przedstawienie argumentów i okoliczności potwierdzających prawidłowość decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę, nie jest wystarczające, a sąd nie ma kompetencji do poszukiwania z własnej inicjatywy podstaw uzasadniających odmowę przywrócenia pracownika do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2014 roku, w sprawie I PK 41/14). Sł.

Konkludując, Sąd Okręgowy nie podzielając zarzutów i wniosków apelacji pozwanej, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu, jako bezzasadnej.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego zapadło zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w zw. Na koszty te składało się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powoda (120 zł) ustalone na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800).

Sędzia del. Agnieszka Kaczmarzyk-Gauzin

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

Sędzia del. Agnieszka Kaczmarzyk-Gauzin