

RCL DPiO 5604-46/10

ANALIZA
WYROKU TRYBUNAŁU KONSTYTUCYJNEGO
Z DNIA 12 LIPCA 2010 R., SYGN. AKT P 4/10

I. INFORMACJE O ORZECZENIU:

1. Metryka orzeczenia:

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. akt P 4/10.

Sentencja orzeczenia została ogłoszona w dniu 26 lipca 2010 r. w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej Nr 135, poz. 912.

2. Sentencja orzeczenia:

Trybunał Konstytucyjny orzekł, iż art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) w zakresie w jakim pomija prawo pracownika – znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) – do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest niezgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

3. Utrata mocy obowiązującej niekonstytucyjnej regulacji:

Przepis art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z dniem wejścia w życie wyroku Trybunału Konstytucyjnego, tj. z dniem 26 lipca 2010 r., utracił moc obowiązującą w zakresie, w jakim pozbawiał ochrony trwałości zatrudnienia działaczy związkowych zatrudnionych na czas określony, podlegających ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

4. Stan prawny (poddany ocenie Trybunału Konstytucyjnego w orzeczeniu):

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwana dalej „K.p.”, reguluje sposób restytucji następstw wadliwego (lub nieuzasadnionego) wypowiedzenia umowy o pracę, uzależniając go od tego, czy stosunek pracy nawiązany został na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, czy też na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

Zgodnie z art. 45 § 1 K.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu tych umów, sąd pracy

– stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jednak, jak stanowi § 2 tego przepisu, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku, sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przepisu art. 45 § 2 K.p. nie stosuje się do pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do emerytury, pracownic w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracowników-ojców wychowujących dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego oraz pracowników, o których mowa w przepisach szczególnych, dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (art. 45 § 3 K.p.).

W przypadku umów o pracę zawieranych na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, art. 50 § 3 K.p. stanowi, że jeżeli wypowiedzenie tego rodzaju umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o jej wypowiedzeniu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Niemniej jednak, przepis § 3 K.p. nie będzie miał zastosowania w przypadkach dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (art. 50 § 5 K.p.). Wówczas, zgodnie z art. 50 § 5 K.p., zastosowanie znajdzie art. 45 w związku z art. 177 K.p., pozwalający ww. podmiotom wystąpić z roszczeniem o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia albo przywrócenie do pracy, niezależnie od tego, że podstawą zatrudnienia była umowa na czas określony lub umowa na czas wykonania określonej pracy. W momencie orzekania przez Trybunał Konstytucyjny, w świetle art. 50 § 5 K.p., a także innych powoływanych wyżej przepisów, prawa do przywrócenia do pracy nie mieli inni niż wymienieni w § 5 pracownicy, objęci ochroną szczególną, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony, jak np. działacze związkowi.

5. Powołany wzorzec konstytucyjny:

Przepis art. 59 Konstytucji stanowi o zasadniczej sferze wolności człowieka, jaką jest wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych pracowników i rolników oraz w organizacjach pracodawców. Wolność ta jest zarazem jedną z zasad ustrojowych Rzeczypospolitej, stanowiąc element wolności zrzeszania się i organizacji obywateli w celu wyrażania ich interesów, dążeń i aspiracji (art. 12 Konstytucji).

Wolność związkowa gwarantowana jest zarówno na gruncie norm prawa międzynarodowego, jak i krajowego. W prawie międzynarodowym wolność zrzeszania się, w wymiarze indywidualnym, ujęta została w art. 1 Konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych. Natomiast w kontekście ochrony działaczy związkowych zasadnicze

znaczenie ma Konwencja MOP nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym – włącznie ze zwolnieniem podjętym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej – pod warunkiem, że działają zgodnie z prawem, układami zbiorowymi bądź innymi porozumieniami, a także Konwencja MOP nr 143, wskazująca jako gwarancję ochronną dopuszczalność przywrócenia do pracy lub zasądzenie odszkodowania. Z kolei, na gruncie prawa krajowego ochrona stosunku pracy działaczy związkowych została przewidziana w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.), zwanej dalej „u.z.z.”, wskazującym, iż trwałość stosunku pracy działaczy związkowych objęta jest szczególną ochroną, bez względu na podstawę jego nawiązania, czas na jaki zostały zawarty (nieokreślony bądź określony), jak również wymiar czasu pracy. Ochrona trwałości stosunku pracy członka zarządu imiennie wskazanego uchwałą zarządu lub innego pracownika będącego członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionego do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy (art. 32 ust. 1 pkt 1), albo – w przypadku braku wskazania, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. – przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącego komitetu założycielskiego (art. 32 ust. 8), polega na tym że pracodawca bez zgody zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z podmiotami wymienionymi w art. 32 u.z.z., z wyjątkiem przypadków gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Tak ukształtowana ochrona wzmocniona została gwarancją wolności związkowej wynikającą z art. 3 u.z.z., który stanowi, iż nikt nie może ponosić ujemnych skutków z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza związkiem.

Celem ochrony trwałości stosunku pracy, gwarantowanej w art. 32 u.z.z., jest zapewnienie działaczom związkowym możliwości podejmowania skutecznej obrony praw pracowników, ich interesów zawodowych i socjalnych, a w konsekwencji realizację prawa do zrzeszania się w związki zawodowe. Wprawdzie ustawa o związkach zawodowych stanowi, iż pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy zachowują prawo do przynależności do związków zawodowych, jednak jest to ograniczone prawo zrzeszania się, warunkowane posiadaniem określonego statusu i regulacjami statutowymi związku. Zgodnie art. 25¹ ust. 1 u.z.z. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują wyłącznie organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami, osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą albo funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6 u.z.z. Powyższe oznacza, iż wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu może nie tylko osłabić działanie związku – ze względu na brak lidera, lecz także mieć wpływ na dalsze funkcjonowanie organizacji zakładowej.

Jak wielokrotnie podkreślał Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie, wolność zrzeszania się nie ma charakteru absolutnego. Jednak, wszelkie ograniczenia w tym zakresie muszą po pierwsze spełniać wymogi określone w art. 31 ust. 3 Konstytucji, czyniąc zadość zasadzie proporcjonalności, po drugie muszą być zgodne z wiążącymi Rzeczpospolitą Polską umowami międzynarodowymi. Ingerencja w sferę wolności związkowych jest dopuszczalna, jeżeli jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez nią skutków, jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego, z którym jest powiązana, a efekty tej ingerencji pozostają w odpowiedniej proporcji do ciężarów nakładanych przez nią na obywatela.

Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, zakres podmiotowy ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z. powinien wiązać się z jednakowym zakresem ochrony stosunku pracy działaczy związkowych na gruncie K.p. Dlatego też, wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie działaczy związkowych powinno skutkować możliwością skorzystania z takich samych uprawnień (możliwość żądania przywrócenia do pracy), niezależnie od tego czy podstawą nawiązania stosunku pracy była umowa na czas nieokreślony czy też na czas określony. Wyłączenie tego rodzaju gwarancji, przez pozostawienie pracownikom, którym wypowiedziano umowę o pracę na czas określony z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z., możliwości dochodzenia jedynie odszkodowania stanowi, jak podnosi Trybunał Konstytucyjny, nieuzasadnione ograniczenie wolności zrzeszania się, wyrażonej w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Jednocześnie Trybunał zauważa, że stworzenie podstawy do wysunięcia takiego żądania nie ogranicza w sposób nieproporcjonalny interesów pracodawcy, zagrażając wolności prowadzenia działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji).

Zauważyć należy, że ustawodawca w art. 50 § 5 K.p. przewidział już podmiotowy wyjątek od ogólnej zasady wyrażonej w art. 50 § 3 K.p., i przyznał pracownikom określonej kategorii możliwość żądania orzeczenia bezskuteczności wypowiedzenia albo przywrócenia do pracy, niezależnie od tego, że podstawą zatrudnienia była umowa na czas określony lub umowa na czas wykonania określonej pracy. Równocześnie Trybunał Konstytucyjny zaznacza, iż nie chodzi o identyczne ukształtowanie sytuacji prawnej, na gruncie K.p., pracowników już ujętych w art. 50 § 5 K.p. i pracowników objętych ochroną art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z., lecz zapewnienie tym drugim, na gruncie art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z. oraz art. 50 § 3 K.p., wystarczającej ochrony, dającej gwarancję zatrudnienia i stabilizacji stosunku pracy.

Ponadto Trybunał Konstytucyjny podkreślił, iż zróżnicowanie uprawnień działaczy związkowych w zakresie przysługujących im roszczeń – w razie wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem art. 32 u.z.z. – nie znajduje uzasadnienia w odmiennej sytuacji prawnej tych osób, tym samym prowadząc do naruszenia przez art. 50 § 3 K.p. zasady sprawiedliwości społecznej wyrażonej w art. 2 Konstytucji.

II. SKUTKI ORZECZENIA:

Trybunał Konstytucyjny wskazuje, iż stwierdzona przedmiotowym wyrokiem konieczność przyznania działaczom związkowym – zatrudnionym na czas określony, restytucyjnej ochrony trwałości zatrudnienia, wywiedziona została z istoty art. 12 i 59 Konstytucji i konstrukcyjnie powiązana jest z art. 50 § 3 K.p. i z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z. Jednocześnie Trybunał zaznaczył, iż powodem uznania niekonstytucyjności pominięcia przedmiotowej ochrony w art. 50 § 3 K.p., nie jest zbyt wąskie podmiotowo ukształtowanie art. 50 § 5 K.p., na mocy którego przewidziano restytucyjną ochronę trwałości stosunku pracy, zatrudnionych na czas określony, pracowników charakteryzujących się szczególnym statusem rodzinnym. Tym samym, jak podkreślono w uzasadnieniu do ww. wyroku, orzeczenie to nie prowadzi do rozszerzenia powyższego wyjątku.

Stwierdzenie niezgodności art. 50 § 3 K.p. w zakresie w jakim pomija prawo pracownika – znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z. – do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji, powoduje, po pierwsze, utrzymanie jako zasady możliwości żądania wyłącznie odszkodowania – w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Po drugie na zasadzie wyjątku – podobnie, jak w przypadku art. 50 § 5 K.p. – przyznaje pracownikowi chronionemu art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z. możliwość żądania przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

Ponadto, zgodnie z art. 401¹ ustawy z dnia 17 listopada 1964 – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296, z późn. zm.), w okresie trzech miesięcy od dnia wejścia w życie przedmiotowego wyroku Trybunału Konstytucyjnego, można było żądać wznowienia postępowania zakończonego prawomocnym wyrokiem sądu wydanym na podstawie niekonstytucyjnej regulacji.

III. WSKAZÓWKI DLA PRAWODAWCY:

Trybunał Konstytucyjny wskazał na niezbędność przeprowadzenia przez ustawodawcę kompleksowej analizy sytuacji działaczy związkowych oraz innych podmiotów, którym nie przysługuje restytucyjna ochrona trwałości zatrudnienia i podjęcie decyzji o przyznaniu takiej ochrony z uwzględnieniem konieczności poszanowania praw i wolności konstytucyjnych.

IV. WYKONANIE ORZECZENIA:

1. Potrzeba wykonania orzeczenia:

Wprawdzie przedmiotowy wyrok Trybunału Konstytucyjnego oznacza, iż pracownik – zatrudniony na czas określony – objęty ochroną określoną w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z.

korzystał będzie z restytucyjnej ochrony trwałości stosunku pracy, modyfikując ogólną regułę wynikającą z art. 50 § 3 K.p., niemniej jednak, konieczne jest zakotwiczenie w art. 50 § 3 K.p. – tak jak w przypadku art. 50 § 5 K.p. – wyjątku dopuszczającego możliwość żądania przez ww. działaczy związkowych przywrócenia do pracy, w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów. Ponadto, rozważenia wymaga potrzeba objęcia restytucyjną ochroną trwałości zatrudnienia także innych podmiotów, w przypadku których – z uwagi na chronione wartości konstytucyjne – taka ochrona byłaby uzasadniona.

2. Podmiot wykonujący orzeczenie:

Wydaje się, iż ze względu na tematykę niniejszego wyroku Trybunału Konstytucyjnego oraz potrzebę kompleksowej analizy stanu prawnego pod kątem objęcia przepisami K.p. także innych – niż ochrona trwałości zatrudnienia działaczy związkowych – przypadków uzasadniających zastosowanie restytucyjnej ochrony trwałości stosunku pracy pracowników zatrudnionych na czas określony, właściwym do wykonania wyroku jest Minister Pracy i Polityki Społecznej.

3. Kierunek rozwiązań/brzmienie przepisu:

O niekonstytucyjności art. 50 § 3 K.p. zadecydowało niedostosowanie przedmiotowej regulacji do przyznanej działaczom związkowym ochrony stosunku pracy będącej gwarancją konstytucyjnej wolności zrzeszania się. Z związku z powyższym, konieczne jest podjęcie działań legislacyjnych zmierzających do odpowiedniego ukształtowania na gruncie K.p. restytucyjnej ochrony trwałości zatrudnienia działaczy związkowych, w sposób odpowiadający ochronie wynikającej z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z. Działania te mogą zmierzać w kierunku bądź dodania w art. 50 K.p. kolejnego paragrafu, przewidującego odstępstwo od, wyrażonej w art. 50 § 3 K.p., generalnej zasady rekompensowania pracownikom niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, bądź na nadaniu nowego brzmienia art. 50 § 5 K.p. Należy mieć przy tym na uwadze, iż jak zaznaczał Trybunał, poszczególne kategorie pracowników – objętych szczególną ochroną – zatrudnionych na czas określony wymagają osobnego rozpatrywania, gdyż każdy z tych przypadków ma różny ciężar aksjologiczny.

Jednocześnie, należy zbadać potrzebę wprowadzenia do K.p. przepisu obejmującego restytucyjną ochroną trwałość stosunku pracy następujące podmioty: działaczy związkowych nieobjętych regulacją art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z., innych pracowników – objętych szczególną ochroną – zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, którym obecnie taka ochrona nie przysługuje. W powyższym przypadku,

przyznanie pracownikom, którym ustawa nadaje szczególny status, restytucyjnej ochrony trwałości zatrudnienia powinno wynikać z konieczności ochrony wartości konstytucyjnych.

W związku z powyższym, zasadnym wydaje się poddanie analizie następujących ustaw: z dnia 2 grudnia 2009 r. **o izbach lekarskich** (Dz.U.09.219.1708) – *art. 11*; z dnia 21 grudnia 1990 r. **o zawodzie lekarza weterynarii i izbach lekarsko-weterynaryjnych** (Dz. U. z 2009 Nr 93 poz. 767 oraz z 2010 r. Nr 200, poz. 1326) – *art. 22*; z dnia 5 grudnia 2008 r. **o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi** (Dz. U. Nr 234, poz. 1570 oraz z 2010 r. Nr 107, poz. 679) – *art. 47 ust. 13*; z dnia 19 kwietnia 1991 r. **o izbach aptekarskich** (Dz. U. z 2008 r. Nr 136, poz. 856 oraz z 2010 r. Nr 107, poz. 679) – *art. 23*; z dnia 22 lipca 2006 r. **o spółdzielni europejskiej** (Dz. U. Nr 149, poz. 1077) – *art. 96*; z dnia 7 kwietnia 2006 r. **o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji** (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.) – *art. 17 ust. 1*; z dnia 27 lipca 2001 r. **o diagnostyce laboratoryjnej** (Dz. U. z 2004 r. Nr 144, poz. 1529, z późn. zm.) – *art. 52*; z dnia 16 września 1982 r. – **Prawo spółdzielcze** (Dz. U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848, z późn. zm.) – *art. 45 § 6*; z dnia 13 marca 2003 r. **o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników** (Dz. U. Nr 90, poz. 844, z późn. zm.) – *art. 5-7*; z dnia 30 sierpnia 1996 r. **o komercjalizacji i prywatyzacji** (Dz. U. 2002 r. Nr 171, poz. 1397, z późn. zm.) – *art. 15 i 20f*; z dnia 8 września 2000 r. **o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego "Polskie Koleje Państwowe"** (Dz. U. Nr 84, poz. 948, z późn. zm.) – *art. 11*; z dnia 20 grudnia 1996 r. **o gospodarce komunalnej** (Dz. U. Nr 9, poz. 43, z późn. zm.) – *art. 18 ust. 6*; z dnia 19 kwietnia 1991 r. **o samorządzie pielęgniarek i położnych** (Dz. U. Nr 41, poz. 178, z późn. zm.) – *art. 11*; z dnia 10 lipca 1985 r. **o przedsiębiorstwach mieszanych** (Dz. U. Nr 32, poz. 142, z późn. zm.) – *art. 26*; z dnia 24 czerwca 1983 r. **o społecznej inspekcji pracy** (Dz. U. Nr 35, poz. 163, z późn. zm.) – *art. 13*; z dnia 25 września 1981 r. **o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego** (Dz. U. Nr 24, poz. 123, z późn. zm.) – *art. 6*.

4. Etap prac nad projektem wykonującym orzeczenie:

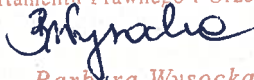
Zgodnie z informacją zamieszczoną w Biuletynie Informacji Publicznej MPiPS, Minister Pracy i Polityki Społecznej nie podjął dotychczas prac nad wykonaniem ww. wyroku Trybunału Konstytucyjnego.

5. Uwagi:

Prace nad wykonaniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. akt P 4/10 podjął Senat RP, w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk senacki nr 994).

Komisja Ustawodawcza Senatu nie przedstawiła jeszcze sprawozdania co do dalszego procedowania nad przedmiotowym projektem ustawy.

Przedmiotowy projekt przewiduje nadanie nowego brzmienie art. 50 § 5 K.p., obejmując nim również pracowników podlegających ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie przepisów u.z.z. Wprawdzie projektowana ustawa dotyczy wszystkich pracowników objętych ochroną u.z.z. przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, jednak brak jest szczegółowej analizy uzasadniającej pominięcie innych podmiotów, którym przyznany został szczególny status na gruncie ustaw innych niż u.z.z., wskazanych w IV.3. przedmiotowej analizy.

D Y R E K T O R
Departamentu Prawnego i Orzecznictwa

Barbara Wysocka

Sporządził/a: Oliwia Jokiell
Tel.: 694 60 34

10. 02. 2011.
Oliwia Jokiell