



ORZECZNICTWO TRYBUNAŁU KONSTYTUCYJNEGO ZBIÓR URZĘDOWY

Seria A

Warszawa, dnia 24 grudnia 2018 r.

Pozycja 77

WYROK

z dnia 11 grudnia 2018 r.
Sygn. akt P 133/15*

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Małgorzata Pyziak-Szafnicka – przewodniczący
Zbigniew Jędrzejewski
Leon Kieres
Justyn Piskorski
Piotr Pszczółkowski – sprawozdawca,

po rozpoznaniu w trybie art. 92 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (Dz. U. poz. 2072), na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 grudnia 2018 r., pytania prawnego Sądu Rejonowego w Koninie:

czy art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.) w zakresie, w jakim pomija prawo żądania przywrócenia do pracy pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 tej ustawy, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę sprzecznie z prawem, jest zgodny z art. 2 i art. 32 Konstytucji,

o r z e k a:

Art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.) w zakresie, w jakim nie przyznaje pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 tej ustawy, któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Ponadto p o s t a n a w i a:

na podstawie art. 59 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (Dz. U. poz. 2072) umorzyć postępowanie w pozostałym zakresie.

Orzeczenie zapadło jednogłośnie.

* Sentencja została ogłoszona dnia 20 grudnia 2018 r. w Dz. U. poz. 2377.

UZASADNIENIE

I

1. Na mocy postanowienia z 13 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy w Koninie (dalej: sąd pytający) przedstawił Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne, czy art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.; dalej: k.p. lub kodeks pracy) w zakresie, w jakim pomija prawo żądania przywrócenia do pracy pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p., zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę sprzecznie z prawem, jest zgodny z art. 2 i art. 32 Konstytucji.

1.1. Pytanie prawne zostało przedstawione w związku z wytoczonym przed sądem pytającym powództwem o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy i płacy. Powódka wytoczyła je przeciw pracodawcy, u którego była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 16 marca 1979 r. do 30 września 2013 r. Umowa ta została rozwiązana na mocy porozumienia stron. Jednocześnie od 1 października 2013 r. powódka została ponownie zatrudniona przez dotychczasowego pracodawcę na podstawie umowy o pracę na czas określony do 30 września 2019 r. Od lutego 2015 r. była objęta ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p. 11 maja 2015 r. zostało jej wręczono wypowiedzenie zmieniające. W wypadku nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy umowa o pracę miała ulec rozwiązaniu 27 czerwca 2015 r. Powódka wniosła 18 maja 2015 r. pozew zawierający odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego, w którym domaga się uznania bezskuteczności wypowiedzenia, a w razie upływu okresu wypowiedzenia – przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy. W związku z nieprzyjęciem nowych warunków pracy i płacy stosunek pracy uległ rozwiązaniu 27 czerwca 2015 r.

1.2. Zdaniem sądu pytającego, na gruncie art. 50 § 3 k.p. dochodzi do nierównego traktowania pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym w zależności od tego, czy są zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony czy też umów o pracę na czas określony. Pracownik objęty ochroną na mocy art. 39 k.p., który jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, może wystąpić do sądu z powództwem o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, a w razie rozwiązania – o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Tymczasem inny pracownik, choć należy do grupy objętej ochroną przedemerytalną, ale zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę na czas określony, może żądać jedynie odszkodowania. Taka nierówność wobec prawa narusza, zdaniem sądu pytającego, konstytucyjną zasadę równości wyrażoną w art. 32 Konstytucji.

Sąd pytający podniósł również, że brak możliwości dochodzenia przywrócenia do pracy przez pracownika objętego ochroną na mocy art. 39 k.p., zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, narusza zasadę sprawiedliwości społecznej, o której mowa w art. 2 Konstytucji. Zróżnicowanie zakresu uprawnień pracowniczych w zależności od tego, czy pracownik zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony czy też umowy o pracę na czas określony, stanowi nieuzasadnione uprzywilejowanie jednej grupy pracowników wobec drugiej grupy, co w demokratycznym państwie prawnym nie powinno mieć miejsca.

1.3. W postanowieniu z 3 grudnia 2015 r. sąd pytający wyjaśnił, w jakim zakresie odpowiedź Trybunału na pytanie prawne może mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w związku z którą pytanie to zostało przedstawione.

Sąd pytający wskazał, że gdyby Trybunał podzielił wątpliwości co do zgodności z art. 2 i art. 32 Konstytucji pominięcia w art. 50 § 3 k.p. prawa żądania przywrócenia do pracy pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p., zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano warunki pracy i płacy sprzecznie z prawem, roszczenie powódki przedstawione w pozwie rozpoznawanym przez sąd pytający mogłoby zostać uwzględnione. Gdyby natomiast Trybunał tych wątpliwości nie podzielił, powództwo będzie musiało być oddalone z powodu braku możliwości wystąpienia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

2. W piśmie z 12 stycznia 2016 r. Rzecznik Praw Obywatelskich poinformował Trybunał Konstytucyjny, że nie zgłasza udziału w sprawie.

3. W piśmie z 5 lutego 2016 r. Prokurator Generalny zajął stanowisko w sprawie i wniósł o orzeczenie, że art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim nie przyznaje roszczenia o przywrócenie do pracy osobie zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony i objętej ochroną przedemerytalną, wynikającą z art. 39 k.p., w wypadku rozwiązania umowy z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, jest niezgodny z art. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji oraz nie jest niezgodny z art. 32 ust. 2 Konstytucji.

3.1. Odnosząc się do kwestii formalnych, Prokurator Generalny stwierdził, że problem konstytucyjny przedstawiony przez sąd pytający dotyczy pominięcia prawodawczego, które polega na nieprzyznaniu pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony, podlegającym szczególnej ochronie na mocy art. 39 k.p., uprawnień analogicznych do tych, z jakich korzystają pracownicy – także objęci tą ochroną – zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pominięcie takie może być przedmiotem kontroli przez Trybunał.

Przeszkody do merytorycznego rozpoznania sprawy przez Trybunał nie powinna też, w ocenie Prokuratora Generalnego, stanowić judykatura Sądu Najwyższego, który uznaje w niektórych orzeczeniach, iż w pewnych sytuacjach umowy długoterminowe mogą być traktowane jako umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony. Stanowisko to nie znalazło jednoznacznej aprobaty w doktrynie. Jednocześnie w niektórych wypadkach ustawodawca wprost nakazuje zawieranie długoletnich umów na czas określony. Jest tak m.in. w wypadku zatrudnienia na stanowisku pielęgniarki oddziałowej (takie stanowisko zajmowała powódka w sprawie toczącej się przed sądem pytającym). Wydanie przez Trybunał wyroku w niniejszej sprawie uzasadniają, zdaniem Prokuratora Generalnego, potrzeba zapewnienia jednolitości prawa oraz doniosłość problemu dotyczącego praw człowieka.

Prokurator Generalny zasygnalizował ponadto, że nadmiernie rygorystyczne byłoby ograniczenie zakresu wyroku tylko do wypadków, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy – z pominięciem wypadków, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło w następstwie wypowiedzenia umowy o pracę *sensu stricto*. Wskazał jednocześnie na potrzebę uznania art. 32 ust. 2 Konstytucji za nieadekwatny wzorzec kontroli, ponieważ sąd pytający nie sformułował w pytaniu prawnym zarzutu, jakoby kwestionowana regulacja miała charakter dyskryminacyjny.

3.2. Jeśli chodzi o meritum problemu konstytucyjnego, Prokurator Generalny przyjął, że – w zakresie wyznaczonym granicami pytania prawnego – istnieje cecha wspólna obu grup pracowników, w odniesieniu do których ustawodawca zróżnicował zakres ochrony według kryterium podstawy zatrudnienia (umowy o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony). Jest nią pozostawanie pod szczególną ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p. Ochrona ta dotyczy zarówno wypadków wypowiedzenia umowy o pracę, jak i wypadków

wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy. Podmioty te są więc podmiotami podobnymi, mających wspólną cechę relewantną w rozumieniu art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Prokurator Generalny podkreślił przy tym, że szczególna ochrona przedemerytalna pracownika, mająca na celu stabilizację stosunku pracy, nie stanowi jedynie wartości samej w sobie, lecz wzmacnia ochronę wynikającą z prawa do zabezpieczenia społecznego, o którym mowa w art. 67 ust. 1 Konstytucji. Wprowadzone zróżnicowanie osłabia istotnie pozycję pracownika objętego ochroną przedemerytalną, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, w relacji z pracodawcą. W wypadku długotrwałych umów terminowych zapewnienie stabilności stosunku pracy możliwe jest, zdaniem Prokuratora Generalnego, jedynie przez przyznanie pracownikowi prawa żądania przywrócenia do pracy.

Prokurator Generalny wyraził ponadto pogląd, że ani zasada swobody umów, ani odmienność istoty i funkcji umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony nie są na tyle doniosłe, aby uzasadniać naruszenie interesów pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, objętych ochroną na mocy art. 39 k.p. W ocenie Prokuratora Generalnego, sytuacja faktyczna osób objętych ochroną przedemerytalną – niezależnie od formy zatrudnienia – jest niemal identyczna, co przemawiałoby za koniecznością zachowania przez ustawodawcę jednolitości rozwiązań w zakresie ochrony przed niezgodnymi z prawem rozwiązaniem stosunku pracy lub zmianą warunków pracy i płacy.

Zróżnicowanie sytuacji pracowników objętych ochroną przedemerytalną na podstawie kryterium formy umowy o pracę (na czas określony lub na czas nieokreślony) ma, zdaniem Prokuratora Generalnego, charakter arbitralny, przez co narusza zasadę sprawiedliwości społecznej. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, do których zastosowanie znajduje art. 39 k.p., zakwestionowana regulacja nie realizuje funkcji ochronnej prawa pracy wynikającej z art. 24 Konstytucji. Nie jest również bez związku z art. 67 ust. 1 Konstytucji, albowiem nawet w wypadku, gdyby pracownik w okresie przedemerytalnym uzyskał orzeczenie potwierdzające bezprawność wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, orzeczenie takie nie będzie miało wpływu na spełnienie przez pracownika wymagania legitymowania się stażem pracy niezbędnym do uzyskania prawa do emerytury. Prokurator Generalny wyraził pogląd, że skoro przyjęty przez ustawodawcę model ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym, zatrudnionego na podstawie długoterminowej umowy o pracę zawartej na czas określony, nie gwarantuje w rzeczywistości stabilności zatrudnienia, należy uznać go za wadliwy także z punktu widzenia wywodzonej z art. 2 Konstytucji zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa.

4. W piśmie z 9 listopada 2017 r. Marszałek Sejmu zajął stanowisko w imieniu Sejmu i wniósł o orzeczenie, że art. 50 § 5 k.p. w zakresie, w jakich pomija pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p., jest niezgodny z art. 2 i art. 32 Konstytucji.

4.1. Zdaniem Marszałka Sejmu, zarzut podniesiony przez sąd pytający – dotyczący pominięcia w kodeksie pracy regulacji gwarantującej pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony, objętym ochroną przedemerytalną, możliwości żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach – powinien być powiązany z art. 50 § 5 k.p., a nie z art. 50 § 3 k.p. Art. 50 § 5 k.p. wprowadza wyjątki od art. 50 § 3 k.p., modyfikując zakres ograniczenia wynikającego z tego ostatniego przepisu.

4.2. Odnosząc się do zagadnień merytorycznych, Marszałek Sejmu podkreślił, że kodeks pracy nie uzależnia ochrony przedemerytalnej od tego, czy umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony czy na czas określony. Ochrona ta ma zabezpieczać starszego wiekiem pracownika przed utratą pracy. Dotyczy to zarówno wypowiedzenia stosunku pracy,

jak i zmiany warunków pracy i płacy. Tymczasem ustawodawca zróżnicował skutki prawne niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub warunków pracy i płacy – pracownik objęty ochroną przedemerytalną, który zatrudniony był na podstawie umowy na czas określony, domagać się może jedynie odszkodowania, podczas gdy inny pracownik objęty tą ochroną, zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony, może żądać odszkodowania albo przywrócenia do pracy, przy czym w razie uwzględnienia roszczenia przysługuje mu wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Marszałek Sejmu podzielił stanowisko, że wszyscy pracownicy objęci ochroną na mocy art. 39 k.p. – niezależnie od tego, czy zostali zatrudnieni na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony czy na czas określony – należą do klasy podmiotów podobnych w rozumieniu art. 32 ust. 1 Konstytucji. W sprawie toczącej się przed sądem pytającym powódka – wbrew konstytucyjnej zasadzie równości – została potraktowana inaczej niż pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, ponieważ w obowiązującym stanie normatywnym nie może być przywrócona do pracy w wypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub dotychczasowych warunków pracy i płacy. Może żądać jedynie odszkodowania w wysokości 3-krotności miesięcznego wynagrodzenia. Nie może natomiast już dochodzić przywrócenia do pracy w celu kontynuowania zatrudnienia na podstawie długotrwałej umowy o pracę, niezbędnego do uzyskania świadczenia emerytalnego. Ochrona przedemerytalna staje się przez to słabsza i nie realizuje celu art. 39 k.p. Sytuacja taka narusza konstytucyjne zasady równości i sprawiedliwości.

Zdaniem Marszałka Sejmu, zróżnicowanie pracowników w wieku przedemerytalnym zatrudnionych na czas określony i nieokreślony nie jest uzasadnione. Nie spełnia wskazanych w orzecznictwie Trybunału kryteriów dopuszczalności odmiennego traktowania podmiotów podobnych. Art. 39 k.p. służy ochronie osób starszych przed wykluczeniem zawodowym. Z tego punktu widzenia celowe jest wprowadzenie tzw. wieku przedemerytalnego i związanych z nim zakazów wypowiedzania umów o pracę. Marszałek Sejmu dostrzegł, że w niektórych wypadkach roszczenie o przywrócenie do pracy może być bezcelowe albo wręcz niemożliwe. W szczególności dotyczy to sytuacji, w których upłynął termin, na jaki umowa o pracę została zawarta. Niemniej w wypadku umów długoterminowych – tym bardziej gdyby miały się kończyć w dniu uzyskania przez pracownika wieku emerytalnego (a taka okoliczność zaszła w sprawie toczącej się przed sądem pytającym) – roszczenie o przywrócenie do pracy staje się skutecznym środkiem ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym. Problem ten nie zdezaktualizował się po wejściu w życie nowelizacji kodeksu pracy z 2015 r., ponieważ choć ustawodawca ograniczył do 33 miesięcy maksymalny czas umów długoterminowych, to nie wyeliminował ich zupełnie. Marszałek Sejmu podkreślił przy tym, że w obecnych warunkach faktycznych i prawnych umowy na czas określony nie mają, wbrew założeniom, charakteru przejściowego i krótkotrwałego. Umowy zawierane na 33 miesiące lub dłużej nie tworzą, w jego ocenie, przejściowych i krótkotrwałych stosunków pracy. Ponadto, w świetle art. 50 § 5 k.p., czasowy charakter umowy nie wykluczył prawa do żądania przywrócenia do pracy w wypadku innych grup pracowników wymagających szczególnej ochrony, jakimi są matki w czasie ciąży i urlopu macierzyńskiego, ojcowie korzystający z urlopu macierzyńskiego, a także działacze związkowi. Zdaniem Marszałka Sejmu, zróżnicowanie dostrzeżone przez sąd pytający nie ma racjonalnego związku z charakterem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony w odniesieniu do pracowników objętych szczególną ochroną na mocy art. 39 k.p.

Marszałek Sejmu podkreślił, że roszczenie odszkodowawcze nie zapewnia skutecznej ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, przed utratą zatrudnienia ukierunkowanego na osiągnięcie uprawnień emerytalnych. Nie jest możliwe, jego zdaniem, wskazanie co najmniej równie doniosłego interesu pracodawcy, który wymagałby wprowadzenia zróżnicowania statusu prawnego osób objętych

ochroną wynikającą z art. 39 k.p. w zależności od tego, czy zatrudnione zostały na podstawie umowy o pracę na czas określony czy nieokreślony. Za taki interes nie może być uznana potrzeba zapewnienia pracodawcy możliwości swobodnego zarządzania zasobem kadrowym. Temu celowi służyć powinny inne rozwiązania, które nie prowadzą do osłabienia skuteczności ochrony przedemerytalnej.

Marszałek Sejmu zauważył, że w Polsce wiek jest czynnikiem dyskryminującym w zakresie dostępu do zatrudnienia, a także szkoleń, kursów i awansów. Stwierdził też, że w tym kontekście szczególne znaczenie odgrywa zasada sprawiedliwości społecznej, która nakazuje zapewnić osobom starszym minimum bezpieczeństwa socjalnego. Ochrona przewidziana w art. 39 k.p. ma na celu gwarantować trwałość stosunku pracy do czasu uzyskania uprawnień emerytalnych. Zdaniem Marszałka Sejmu, właśnie ze względu na problem dyskryminacji i potrzebę zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego gwarancja ta powinna objąć wszystkich pracowników w starszym wieku. Istniejące pominięcie w kodeksie pracy możliwości żądania przez pracowników objętych ochroną przedemerytalną przywrócenia do pracy tylko z tego powodu, że zatrudnieni zostali na podstawie umowy o pracę na czas określony (nierzadko – umowy długoterminowej), jest niesprawiedliwe.

II

Zgodnie z art. 92 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (Dz. U. poz. 2072), Trybunał może rozpoznać pytanie prawne na posiedzeniu niejawnym, jeżeli pisemne stanowiska wszystkich uczestników postępowania oraz pozostałe dowody zgromadzone w sprawie stanowią wystarczającą podstawę do wydania orzeczenia.

Trybunał uznał, że w niniejszym postępowaniu przesłanka ta została spełniona.

III

Trybunał Konstytucyjny zważył, co następuje:

1. Przedmiot i zakres pytania prawnego.

1.1. W pytaniu prawnym z 13 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy w Koninie (dalej: sąd pytający) przedstawił Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne, czy art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.; dalej: k.p. lub kodeks pracy) w zakresie, w jakim pomija prawo żądania przywrócenia do pracy pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p., zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę sprzecznie z prawem, jest zgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji.

Art. 50 § 3 k.p. stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Zgodnie natomiast ze wskazanym w *petitum* pytania prawnego art. 39 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Zdaniem sądu pytającego, zaskarżona regulacja prowadzi do nierównego traktowania pracowników objętych ochroną przedemerytalną na mocy art. 39 k.p. Kodeks pracy zapewnia pracownikowi w wieku przedemerytalnym, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, ochronę prawną słabszą niż pracownikowi – również będącemu w wieku przedemerytalnym – zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W wypadku wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem prawa ten pierwszy korzysta wyłącznie z prawa żądania odszkodowania, podczas gdy ten drugi może żądać alternatywnie przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

Sąd pytający podniósł ponadto zarzut naruszenia zasady sprawiedliwości społecznej, wyrażonej w art. 2 Konstytucji. Dostrzegł w treści rozwiązań kodeksowych dotyczących ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym przed niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umów o pracę przez pracodawcę, nieuzasadnione uprzywilejowanie pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony względem pracowników, którzy zostali zatrudnieni na czas określony.

1.2. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że pytanie prawne spełniło wymagania konstytucyjne i ustawowe warunkujące jego merytoryczne rozpatrzenie. Wniesione zostało przez sąd w rozumieniu art. 193 Konstytucji (przesłanka podmiotowa), który zakwestionował konstytucyjność regulacji ustawowej stanowiącej materialną podstawę orzekania w zawisłej przed nim sprawie (przesłanka przedmiotowa). Sprawa ta została bowiem zainicjowana powództwem pracownicy – zatrudnionej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony (do 30 września 2019 r.) – która w chwili otrzymania wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy i płacy (11 maja 2015 r.) była już w wieku przedemerytalnym, o jakim mowa w art. 39 k.p. Powódka wniosła o uznanie tego wypowiedzenia za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia – przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy. Zgodnie z art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę – w tym niewątpliwie przepisy ochronne zawarte w oddziale 4 rozdziału II działu drugiego kodeksu pracy, które określają uprawnienia pracownika przysługujące w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę – stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Rozpoznając powództwo, sąd pytający – w związku z odesłaniem zawartym w art. 42 § 1 k.p. – będzie musiał uwzględnić art. 50 § 3 k.p. jako podstawę orzekania.

Została też spełniona przesłanka funkcjonalności (relewancji) pytania prawnego. Jak wyjaśnił sąd pytający w postanowieniu z 3 grudnia 2015 r., orzeczenie przez Trybunał o niekonstytucyjności art. 50 § 3 k.p. w zakresie wskazanym w *petitum* pytania prawnego umożliwi sądowi pytającemu uwzględnić powództwo. Natomiast w wypadku wydania wyroku o konstytucyjności, sąd pytający będzie musiał oddalić powództwo ze względu na treść tego przepisu, który wyraźnie zastrzega, że osobom zatrudnionym na czas określony przysługuje „wyłącznie” prawo żądania odszkodowania, a więc nie przysługuje im możliwość dochodzenia przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach (zob. art. 45 § 1 *in fine* k.p.).

Oceniając spełnienie przesłanki funkcjonalności pytania prawnego, Trybunał wziął pod uwagę, że – w świetle akt sprawy zawisłej przed sądem pytającym – powódka wniosła jedynie o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego, a po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Tymczasem art. 50 § 3 k.p. dopuszcza wyłącznie możliwość dochodzenia odszkodowania. Nie przewiduje roszczenia alternatywnego. W konsekwencji w obecnym stanie prawnym sąd pytający mógłby tylko oddalić powództwo pracownika zatrudnionego na podstawie umowy zawartej na czas określony zawierające żądanie przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Sąd pytający nie mógłby nawet zasądzić odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p., albowiem niemożliwe byłoby zastosowanie w zawisłej przed nim sprawie art. 477¹ ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2018 r. poz. 1360, ze zm.; dalej: k.p.c.), który stanowi, że jeśli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, po rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas określony

za wypowiedzeniem nie przysługuje – z wyjątkiem sytuacji określonych w art. 50 § 5 k.p. – roszczenie o przywrócenie do pracy, wobec czego, jeśli pracownik ogranicza powództwo tylko do tego roszczenia, nie jest możliwe zastosowanie przez sąd pracy art. 477¹ k.p.c. i zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p. (zob. wyroki SN z: 8 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 192/07, Lex nr 486057; 1 grudnia 2016 r., sygn. akt I PK 241/15, Lex nr 2194883). Odmienne kształtowałyby się zakres kognicji sądu pytającego, gdyby ewentualny wyrok Trybunału otworzył pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony – objętym ochroną na podstawie art. 39 k.p. – drogę dochodzenia stwierdzenia bezskuteczności wypowiedzenia, a w razie rozwiązania stosunku pracy – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Wówczas sąd pytający mógłby uwzględnić żądanie przywrócenia do pracy, a ponadto – jeśli uznałby przywrócenie do pracy za niemożliwe lub niecelowe – mógłby orzec o odszkodowaniu, stosując art. 477¹ k.c. W tym sensie zatem od odpowiedzi Trybunału na pytanie prawne w niniejszej sprawie zależy, czy w ogóle sąd pytający będzie mógł rozpoznać powództwo, czy też będzie musiał je oddalić z uwagi na niedopuszczalność żądania przywrócenia do pracy.

Zdaniem Trybunału, w niniejszym postępowaniu na ocenę przesłanki funkcjonalności (relewancji) pytania prawnego nie mógł wpłynąć sam fakt wejścia w życie ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1220; dalej: ustawa zmieniająca). Ustawa zmieniająca weszła bowiem w życie 22 lutego 2016 r. Zgodnie z jej art. 17, do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej. Innymi słowy, rozpoznanie pytania prawnego w niniejszym postępowaniu nie stało się niedopuszczalne na skutek tego, że ustawodawca nakazał na mocy art. 25¹ § 3 k.p. (w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 1 ustawy zmieniającej) uznawać pracownika zatrudnionego na podstawie umowy zawartej na czas określony przekraczający 33 miesiące za pracownika zatrudnionego na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony – tym bardziej że nadal funkcjonują w systemie prawnym przepisy nakazujące zawieranie długoterminowych umów o pracę. Zgodnie z art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2190), z kandydatem na kierownika, zastępcę kierownika, ordynatora, naczelną pielęgniarkę lub przełożoną pielęgniarek oraz pielęgniarkę oddziałową podmiot leczniczy niebędący przedsiębiorcą nawiązuje stosunek pracy albo zawiera umowę cywilnoprawną na 6 lat. Okres ten może być przedłużony do 8 lat, jeżeli do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata. Jednocześnie Trybunał zwrócił uwagę, że ustawa zmieniająca nie doprowadziła do zmiany treści normatywnej przepisów, które wskazał w pytaniu prawnym sąd pytający, mianowicie art. 39 oraz art. 50 § 3 k.p.

1.3. Trybunał wziął pod uwagę także to, że sprawa, na której tle sąd pytający przedstawił pytanie prawne, nie dotyczyła wypowiedzenia umowy o pracę, lecz wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Uznał jednak, że dodatkowe zawężenie zakresu orzekania tylko do tych sytuacji, w których art. 50 § 3 k.p. stosowany jest na podstawie odesłania zawartego w art. 42 § 1 k.p., byłoby wyrazem nadmiernego formalizmu procesowego. Problem przedstawiony przez sąd pytający ma tymczasem charakter systemowy i odnosi się do kwestii zróżnicowania zakresu ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym w zależności od tego, czy są zatrudnieni na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony czy też na podstawie umowy zawartej na czas określony. W okolicznościach niniejszej sprawy kwestią wtórną było to, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę nastąpiło na skutek wypowiedzenia definitywnego czy też wypowiedzenia zmieniającego. Po pierwsze, art. 42 § 1 k.p. nakazuje w sprawach dotyczą-

cych wypowiedzenia zmieniającego stosować odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu definitywnym. Po drugie, wypowiedzenie zmieniające zawsze prowadzi do wygaśnięcia dotychczasowych warunków pracy i płacy, z tym że pracownik ma możliwość podjąć decyzję o przyjęciu nowych warunków zaproponowanych przez pracodawcę albo o ich nieprzyjęciu, co spowoduje definitywne rozwiązanie stosunku pracy z tym pracodawcą (zob. art. 42 § 3 k.p.). W niniejszej sprawie Trybunał postanowił zatem dokonać kontroli konstytucyjności zakwestionowanego art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim stosowany jest do osób objętych ochroną przedemerytalną zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, zarówno wprost (w wypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę), jak i odpowiednio z mocy art. 42 § 1 k.p. (w wypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy).

1.4. Trybunał uznał za zasadne podkreślić, że w niniejszej sprawie nie oceniał konstytucyjności samej zasady zróżnicowania poziomu ochrony pracowników w zależności od tego, czy zostali zatrudnieni na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony czy umowy o pracę zawartej na czas określony. Zbadał tylko, czy dopuszczalne było ograniczenie ochrony (mianowicie wyłączenie możliwości żądania uznania bezskuteczności wypowiedzenia umowy, a po rozwiązaniu umowy – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach) w odniesieniu do określonej kategorii pracowników, a mianowicie pracowników będących w wieku przedemerytalnym (w znaczeniu art. 39 k.p.) i zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony.

1.5. Na podstawie treści *petitum* pytania prawnego oraz jego uzasadnienia Trybunał ustalił ponadto, że główny zarzut podniesiony przez sąd pytający odnosił się do nierównego traktowania pracowników objętych ochroną przewidzianą w art. 39 k.p. w zależności od tego, czy zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony czy określony. Sąd pytający dostrzegł naruszenie konstytucyjnej zasady równości w wymiarze ustawowych środków ochrony trwałości zatrudnienia tych pracowników. Ograniczenie zakresu roszczeń przysługujących w postępowaniu przed sądem pracownikom w wieku przedemerytalnym jedynie z uwagi na terminowy charakter umowy o pracę narusza, w ocenie sądu pytającego, konstytucyjny nakaz równego traktowania podmiotów podobnych.

Trybunał stwierdził, że ujęty w ten sposób zarzut należało powiązać z art. 32 ust. 1 Konstytucji, stanowiącym w istocie podstawowy wzorzec kontroli. Jednocześnie Trybunał podzielił zastrzeżenia Prokuratora Generalnego dotyczące dopuszczalności uwzględnienia w niniejszym postępowaniu art. 32 ust. 2 Konstytucji (zob. pismo Prokuratora Generalnego z 5 lutego 2016 r., s. 22). Sąd pytający nie przedstawił bowiem odrębnej argumentacji, która uzasadniałaby zarzut naruszenia konstytucyjnego zakazu dyskryminacji. W szczególności nie wykazał, jakoby zróżnicowanie miało wynikać z przyjęcia przez ustawodawcę kryterium o charakterze dyskryminującym. Tymczasem nadmiernym uproszczeniem byłoby redukcja treści zakazu dyskryminacji (art. 32 ust. 2 Konstytucji) do nakazu równego traktowania podmiotów podobnych (art. 32 ust. 1 Konstytucji). Zakaz dyskryminacji wymaga odrębnego uzasadnienia, wobec czego „jeśli argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu konkretnego wniosku [a także pytania prawnego lub skargi konstytucyjnej] wyczerpuje się w dowodzeniu, że kwestionowana w nim regulacja nie wypełnia kryteriów ujętych w «teście równości», wykorzystywanym do oceny zgodności przepisów prawnych z art. 32 ust. 1 Konstytucji, a więc w uzasadnieniu tym nie powołano odrębnych, specyficznych argumentów mających świadczyć o równoległym pogwałceniu art. 32 ust. 2 Konstytucji, to zakres orzekania należy ograniczyć do pierwszego z ustępów tego artykułu” (wyrok z 20 czerwca 2017 r., sygn. K 16/15, OTK ZU A/2017, poz. 49). Z uwagi na brak odrębnej argumentacji dotyczącej naruszenia zakazu dyskryminacji (w znaczeniu konstytucyjnym) w rozpoznawanym pytaniu prawnym

Trybunał umorzył niniejsze postępowanie w zakresie kontroli zgodności art. 50 § 3 k.p. z art. 32 ust. 2 Konstytucji z powodu niedopuszczalności wydania wyroku (zob. art. 59 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym, Dz. U. poz. 2072; dalej: u.o.t.p.TK).

Z podobnych powodów Trybunał postanowił także umorzyć postępowanie w zakresie zarzutu naruszenia zasady sprawiedliwości społecznej wyśłowionej w art. 2 Konstytucji. Przypomniał, że zasada sprawiedliwości społecznej jest ogólniejsza i treściowo zdecydowanie bogatsza niż zasada równości. Jak wynika z orzecznictwa konstytucyjnego, zasada sprawiedliwości społecznej wyznacza, z jednej strony, obowiązki o charakterze formalnym, nakazując równe traktowanie podmiotów równych oraz zakazując równego traktowania podmiotów nierównych. Z drugiej strony, wyznacza obowiązki o charakterze materialnym, sprowadzające się do nakazu realizacji i ochrony szeregu wartości konstytucyjnych, w tym solidarności społecznej oraz bezpieczeństwa socjalnego (zob. m.in. wyrok z 12 lipca 2012 r., sygn. P 24/10, OTK ZU nr 7/A/2012, poz. 79, wraz z szeroko przywołanym orzecznictwem). Jeśli chodzi o aspekt formalny zasady sprawiedliwości społecznej, czyli nakaz równego traktowania podmiotów równych, zasada ta pokrywa się z zasadą równości, będącą jej konkretyzacją. W wymiarze procesowym teza ta ma to znaczenie, że „w razie sformułowania zarzutu niezgodności określonej regulacji prawnej z ustawą zasadniczą, związanego z nieuzasadnionym zróżnicowaniem sytuacji prawnej podmiotów podobnych, jako wzorzec kontroli powinna zostać wskazana zasada równości, a nie zasada sprawiedliwości społecznej, która – ze względu na regułę *lex specialis derogat legi generali* – nie stanowi wówczas odpowiedniego kryterium oceny konstytucyjności kwestionowanej regulacji. (...) Zastrzeżenia co do konstytucyjności uregulowań przewidujących nierówne traktowanie równych powinny być weryfikowane jedynie w kontekście zasady równości (...)” (wyrok o sygn. P 24/10; tak również w wyroku o sygn. K 16/15). W niniejszym postępowaniu Trybunał podtrzymał przywołane stanowisko. Stwierdził, że sąd pytający nie przedstawił w uzasadnieniu pytania prawnego żadnych argumentów, których rozpoznanie nie byłoby możliwe na gruncie art. 32 ust. 1 Konstytucji. Dlatego też Trybunał umorzył postępowanie również w zakresie kontroli zgodności art. 50 § 3 k.p. z art. 2 Konstytucji z powodu niedopuszczalności wydania wyroku (zob. art. 59 ust. 1 pkt 2 u.o.t.p.TK).

2. Treść zaskarżonej regulacji i jej otoczenie normatywne.

2.1. Regulacja, co do której konstytucyjności sąd pytający powziął wątpliwość, stanowi element rozwiązań kodeksu pracy chroniących pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (zob. oddział 4 rozdziału II w dziale drugim kodeksu pracy) albo – na mocy odesłania zawartego w art. 42 § 1 k.p. – w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Ogólnie rzecz ujmując, ustawodawca przyznał pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ochronę silniejszą niż pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę o charakterze terminowym.

W razie bowiem ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa ulega już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (zob. art. 45 § 1 k.p.). Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy i orzec o odszkodowaniu, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe (zob. art. 45 § 2 k.p.). Art. 45 § 3 k.p. przewiduje jednak, że w odniesieniu do określonych kategorii

pracowników sąd nie korzysta z możliwości nieuwzględnienia wskazanego żądania, chyba że zachodzi przesłanka upadłości lub likwidacji pracodawcy (zob. art. 41¹ k.p.). Do pracowników objętych wzmocnioną ochroną, wynikającą z art. 45 § 3 k.p., należą: pracownicy w okresie przedemerytalnym (o których mowa w art. 39 k.p.), pracownice w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego (zob. art. 177 § 1 k.p.), pracownicy – ojcowie wychowujący dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (zob. art. 177 § 5 k.p.) lub urlopu ojcowskiego (zob. art. 182³ § 3 k.p.), pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i mają prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (zob. art. 183 § 3 k.p.), pracownicy korzystający z urlopu rodzicielskiego (zob. art. 182^{1g} k.p.), a także inni pracownicy objęci ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie przepisów szczególnych.

Węższy jest natomiast zakres roszczeń, z jakimi mogą wystąpić pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy terminowej, czyli umowy o pracę zawartej na okres próbny (zob. art. 50 § 1 k.p.) albo umowy o pracę zawartej na czas określony (zob. art. 50 § 3 k.p.). Po pierwsze, w ich wypadku ochrona przysługuje wyłącznie w razie wystąpienia przesłanki naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych. Inaczej zatem niż na gruncie art. 45 k.p., nie mogą dochodzić ochrony z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę (choć, jak wynika z orzecznictwa sądowego, sąd pracy może ocenić wypowiedzenie przez pracodawcę umowy terminowej w świetle art. 8 k.p. oraz przepisów o zakazie dyskryminacji; zob. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z: 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05, Lex nr 181541; 5 grudnia 2007 r., sygn. akt II PK 122/07, Lex nr 499160; 22 maja 2012 r., sygn. akt II PK 245/11, Lex nr 1297783; 5 czerwca 2014 r., sygn. akt I PK 308/13, Lex nr 1475061). Po drugie, przedmiotem żądania może być wyłącznie odszkodowanie. Nie mają zaś możliwości dochodzić orzeczenia przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia, a po wygaśnięciu umowy o pracę – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, choćby wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów (zob. np. wyroki SN z: 4 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 607/98, Lex nr 39629; 24 lipca 2009 r., sygn. akt I PK 219/08, Lex nr 523536).

Zakres podmiotowy stosowania art. 50 § 3 k.p. ogranicza art. 50 § 5 k.p., który – do określonych w tym przepisie kategorii pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony – nakazuje odpowiednie stosowanie art. 45 k.p. Innymi słowy, pracownicy należący do kategorii objętych art. 50 § 5 k.p. mogą, po pierwsze, żądać orzeczenia przez sąd pracy nie tylko odszkodowania, ale także – alternatywnie, zgodnie ze swoją wolą – uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a w razie rozwiązania umowy o pracę – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Po drugie, uprawnienie to aktualizuje się nie tylko wtedy, gdy pracodawca wypowiedział umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, ale także wtedy, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Art. 50 § 5 k.p. w obecnym brzmieniu obejmuje tylko dwie kategorie pracowników zatrudnionych na podstawie umów zawartych na czas określony. Do pierwszej kategorii należą pracownicy podlegający szczególnej ochronie ze względu na sytuację rodzinną związaną z ciążą lub opieką nad dzieckiem, mianowicie matki w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, ojcowie wychowujący dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, ojcowie korzystający z urlopu ojcowskiego (zob. art. 182³ § 3 k.p.), pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i korzystają z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (zob. art. 183 § 2 k.p.), a także pracownicy korzystający z urlopu rodzicielskiego (zob. art. 182^{1g} k.p.). Do drugiej kategorii należą zaś pracownicy w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881; dalej: u.z.z.). W tym zakresie art. 50 § 5 k.p. został uzupełniony na mocy ustawy z dnia 26 maja 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. Nr 144, poz. 855),

stanowiącej wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10 (OTK ZU nr 6/A/2010, poz. 58). W konsekwencji pracownicy należący do wskazanych kategorii objęci są ochroną przed nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem niezależnie od tego, czy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, czy też umowy o pracę zawartej na czas określony. W dotyczących ich sprawach zastosowanie znajduje art. 45 k.p.

Art. 50 § 5 k.p. nie obejmuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, którzy osiągnęli wiek przedemerytalny w rozumieniu art. 39 k.p.

2.2. Niewątpliwie podstawa wystąpienia z roszczeniem na podstawie art. 45 k.p. lub art. 50 k.p. zaktualizuje się w wypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę (lub – stosownie do art. 42 § 1 k.p. – warunków pracy i płacy) z naruszeniem zakazu wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę pomimo istnienia zakazu wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. oraz art. 50 § 3 k.p. niezależnie od tego, czy zakaz miałby charakter bezwzględny (zob. np. art. 177 § 1 k.p.) czy względny (uzależniający wypowiedzenie od zgody określonego organu – zob. np. art. 32 ust. 1 u.z.z.).

Stwierdzenie to dotyczy także spraw pracowników objętych ochroną przedemerytalną na mocy art. 39 k.p. Przewidziany w tym przepisie zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym ma charakter bezwzględny, a jego naruszenie stanowiłoby przesłankę wystąpienia z roszczeniem na podstawie art. 45 § 1 k.p. (w wypadku pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony) albo art. 50 § 3 k.p. (w wypadku pracownika zatrudnionego na czas określony). Za naruszenie przepisów należałoby uznać również, *mutatis mutandis*, wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy pracownika będącego w wieku przedemerytalnym niezgodne z warunkami określonymi w art. 43 k.p.

2.3. W świetle przepisów kodeksu pracy pracownicy w wieku przedemerytalnym należą do kategorii pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Przez pojęcie to rozumie się „zespół środków i gwarancji prawnych w postaci zakazów wypowiedzenia, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy bądź też szczególnych ograniczeń dokonywania tych czynności przez pracodawcę (katalog przyczyn uzasadniających rozwiązanie, obowiązek uzyskania przez pracodawcę zgody określonego podmiotu na dokonanie wypowiedzenia, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy)” – (A. Dral, *Szczególna ochrona umownego stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 705).

Z perspektywy konstytucyjnej szczególną ochronę trwałości zatrudnienia należy, z jednej strony, postrzegać jako prawne zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika, a więc ograniczenie wolności pracodawcy w zakresie swobody działalności gospodarczej. Z drugiej strony, wpisuje się ona w wynikającą z art. 24 Konstytucji funkcję gwarancyjną prawa pracy, przy czym w tym wypadku chodzi nie tyle o równoważenie nierównej sytuacji pracodawcy i pracownika na etapie kontraktowania i realizacji umowy, ile o zabezpieczenie ważnych wartości społecznych, w szczególności tych konstytucyjnie doniosłych (np. ochrona rodziny, ochrona zdrowia, przeciwdziałanie dyskryminacji, wolność związkowa i układowa) – (zob. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II, Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 93 i 94). W literaturze naukowej dostrzega się, że „[p]odstawy aksjologiczne i cele wprowadzenia szczególnej ochrony są zróżnicowane w zależności od danej sytuacji społecznej, z którą jest ona związana. (...) Sytuacje społeczne – zwłaszcza związane z ciężką, sprawowaniem pieczy rodzicielskiej, wiekiem przedemerytalnym, służbą wojskową – objęte aktualnie szczegól-

ną ochroną trwałości stosunku pracy, nie budzą w zasadzie wątpliwości jako podstawy aksjologiczne ochrony” (A. Dral, *Szczególna ochrona...*, s. 706). W pewnych sytuacjach życiowych „podstawowym celem ochrony jest zagwarantowanie pracownikowi stabilizacji zatrudnienia, gdy w ich wyniku przydatność pracownika dla pracodawcy ulega przejściowemu obniżeniu (...). Aksjologia szczególnej ochrony pracowników w tych sytuacjach wiąże się z ochroną rodziny, ochroną zdrowia, bezpieczeństwem socjalnym, ochroną przed wykluczeniem społecznym” (tamże, s. 707).

W odniesieniu do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p., „[p]rzewidziana w tym przepisie ochrona dotyczy ustawowej gwarancji trwałości zatrudnienia i pewności pozyskiwania środków utrzymania w ramach pracowniczego stosunku pracy w przedemerytalnym okresie potencjalnie zmniejszonych szans na znalezienie nowego zatrudnienia, jeżeli kontynuowane zatrudnienie umożliwi uzyskanie uprawnień emerytalnych. (...) Wykładnia celowościowa art. 39 k.p. prowadzi natomiast do wniosku o objęciu ochroną takich pracowników, którzy – będąc w zaawansowanym wieku – nie mają jeszcze prawa do emerytury z ubezpieczenia społecznego, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu środków utrzymania z innej pracy, a także w nabyciu uprawnień emerytalnych z uwagi na brak ustawowo wymaganego stażu ubezpieczenia” (wyrok SN z 28 marca 2002 r., sygn. akt I PKN 141/01, Lex nr 54292). „[F]unkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, iż jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy, ale tylko wówczas, gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych” (wyrok SN z 6 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 145/12, Lex nr 1284682).

2.4. Zgodnie z art. 39 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Art. 39 k.p. nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (zob. art. 40 k.p.) oraz ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (zob. art. 41¹ § 1 k.p.). Stosownie natomiast do art. 43 k.p., pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na: 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy; 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień do jej wykonywania. Zakres ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy jest więc węższy niż w razie definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. W literaturze wskazuje się, że art. 43 k.p. jest wyjątkiem od wysłownego w art. 39 k.p. bezwzględnego zakazu wypowiedzania umowy pracownikom w wieku przedemerytalnym (zob. K. Jaśkowski, uwaga 1 do art. 43, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz zaktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, Lex z 2018). Jednocześnie katalog przyczyn wymienionych w art. 43 k.p., z powodu których możliwe staje się wypowiedzenie zmieniające, jest katalogiem zamkniętym oraz nie podlega interpretacji rozszerzającej (zob. M.T. Romer, uwaga 6 do art. 42, [w:] M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012). Poza sytuacjami mieszczącymi się w hipotezie art. 43 k.p., zastosowanie znajduje art. 39 w związku z art. 42 § 1 k.p. Art. 43 k.p. pełni funkcję ochronną w odniesieniu do pracowników w wieku przedemerytalnym, albowiem „[w] konkretnych sytuacjach sama stabilizacja stosunku pracy przy jednoczesnym dopuszczeniu zmiany jego tre-

ści mogłaby być obchodzona poprzez złożenie pracownikowi propozycji tak niekorzystnych warunków pracy lub płacy, że on sam zrezygnowałby z dalszego zatrudnienia” (A. Dral, *Szczególne ochrona...*, s. 737-738).

Należy wskazać, że szczególna ochrona trwałości zatrudnienia wynikająca z art. 39 i art. 43 k.p. dotyczy wszystkich pracowników w wieku przedemerytalnym – niezależnie od tego, czy są zatrudnieni na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony czy określony. W świetle art. 45 § 1 i art. 50 § 3 k.p. inny jest jednak zakres roszczeń, z jakimi pracownicy mogą wystąpić do sądu pracy w razie naruszenia przez pracodawcę art. 39 lub art. 43 k.p. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zawartej na czas określony, objęci ochroną przedemerytalną, mogą dochodzić jedynie odszkodowania, albowiem w ich wypadku art. 50 § 5 k.p. nie ma zastosowania (zob. np. wyroki SN z: 9 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 82/11, Lex nr 1104490; 18 grudnia 2014 r., sygn. akt II PK 50/14, Lex nr 1645266).

3. Ochrona pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w świetle orzecznictwa konstytucyjnego.

3.1. Zakres roszczeń, jakie art. 50 k.p. przyznaje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony, był już przedmiotem wypowiedzi orzeczniczych Trybunału Konstytucyjnego.

3.1.1. W wyroku z 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07 (OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 173), Trybunał orzekł, że art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomijał prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie był niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Problem konstytucyjny, jaki przedstawił sąd pytający w tej sprawie, wiązał się ze zróżnicowaniem sytuacji pracowników zwalnianych za wypowiedzeniem w zależności od tego, czy byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony czy czas określony. Art. 50 § 3 k.p. *prima facie* pozbawia pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony prawa żądania odszkodowania w razie ustalenia, że wypowiedzenie tej umowy było nieuzasadnione. Trybunał stwierdził jednak, że samo zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nie mogło być uznane – w warunkach sprawy o sygn. P 48/07 – za cechę relewantną z punktu widzenia konstytucyjnej zasady równości. Ustawodawca dokonał bowiem wyraźnego zróżnicowania zasad i skutków zawierania umów o pracę na czas nieokreślony i określony. Zdaniem zaś Trybunału, „dopuszczalne jest – w płaszczyźnie art. 32 Konstytucji – istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, które wynikają wprost ze społecznej funkcji tych umów i ich ekonomicznej treści”. Co więcej, „[n]ie jest jednak możliwe (...) osiągnięcie w wypadku umów czasowych takiego standardu ochrony jak w wypadku umów na czas nie określony, gdyż przeczyłoby to celowi wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia tych umów, usztywniło system prawa pracy i w efekcie prowadziło do zmian odwrotnych od postulowanych przez sąd pytający”.

3.1.2. W przywołanym już wyroku z 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10, Trybunał orzekł natomiast, że art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomijał 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, był niezgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji. Rozpoznając zarzuty sformułowane przez sąd pytający w tej sprawie, Trybunał musiał odpowiedzieć na pytanie, czy ograniczenie jedynie do odszkodowania zakresu roszczeń pracowniczych przysługujących pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, będącym działaczami związkowymi, nie naruszało konstytucyjnej wolności zrzeszania się i nie było sprzeczne z zasadą sprawiedliwości społecznej. Zdaniem sądu pytającego, brak możliwości żądania przywrócenia do pracy na poprzednich

warunkach uniemożliwiał efektywną ochronę działaczy przed ich usunięciem przez pracodawcę za cenę wypłaty odszkodowania. Trybunał stwierdził, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, przewidziana w art. 32 u.z.z., „odnosi się do wszystkich stosunków pracy, bez względu na podstawę ich nawiązania (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę). Nie ma również znaczenia to, czy stosunek pracy został nawiązany na czas nieokreślony, czy też na czas określony, ani też w jakim wymiarze czasu pracy pracownik jest zatrudniony (...)”. W wypadku pracowników – działaczy związkowych, którym wypowiedziano umowę o pracę na czas określony z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 u.z.z. – przyznanie jedynie roszczenia o odszkodowanie stanowiło ograniczenie prawa do zrzeszania się, które nie było niezbędne dla ochrony interesów pracodawców. Trybunał stwierdził, że w zakresie wskazanej kategorii pracowników efektywność ochrony zatrudnienia wymagała istnienia restytucyjnych instrumentów jego ochrony. Odszkodowanie jest bowiem jedynie rekompensatą interesu majątkowego, lecz nie zapewnia warunków do prowadzenia działalności związkowej. Zdaniem Trybunału, cel ochrony przewidzianej w art. 32 u.z.z. oraz efektywność jej realizacji wymagały stworzenia pracownikowi – działaczowi związkowemu możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy w wypadku wypowiedzenia (rozwiązania) umowy na czas określony z naruszeniem art. 32 u.z.z. Natomiast „różnicowanie zakresu roszczeń z uwagi na rodzaj umowy będącej podstawą stosunku pracy (umowa na czas określony) nie stanowi relewantnego kryterium różnicowania sytuacji działaczy związkowych w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy”. Trybunał zauważył przy tym, że „oddzielnym problemem jest (...) – pominięta w niniejszej sprawie z uwagi na jej przedmiot – kwestia dyskryminacji pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, której zakazuje kodeks pracy w art. 18^{3a} § 1 (pracownicy powinni być równo traktowani – między innymi – w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, bez względu na zatrudnianie na czas określony lub nieokreślony). Wymienienie w tym przepisie zatrudnienia na czas określony jako kryterium dyskryminacyjnego jest efektem implementacji do naszego prawa dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. U. UE L 175 z 10.07.1999, s. 43)”.

3.2. Na tle przywołanych orzeczeń Trybunału można sformułować co najmniej dwa wnioski. Po pierwsze, ustawodawca – uwzględniając warunki gospodarcze i społeczne – ma kompetencję do kształtowania różnych form zatrudnienia, w tym wprowadzenia różnych typów umów o pracę (np. umów zawieranych na czas nieokreślony i umów terminowych), o odmiennych zasadach i skutkach ich zawarcia. Odmienność form zatrudnienia może wiązać się ze zróżnicowaniem zakresu i środków ochrony pracownika. Zróżnicowanie to musi jednak mieć konkretne, konstytucyjnie legitymowane, uzasadnienie. Jednocześnie, po drugie, w wypadku niektórych kategorii pracowników może zaistnieć konieczność zagwarantowania szczególnie silnej ochrony trwałości stosunku pracy, której elementem jest roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (ochrona restytucyjna). O konieczności takiej przesądzić mogą przede wszystkim wartości konstytucyjne, których urzeczywistnienie należy do obowiązków ustawodawcy. W odniesieniu do kobiet w ciąży oraz pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu wychowawczego nakaz ochrony trwałości zatrudnienia jest uzasadniony w świetle art. 18 Konstytucji, który stanowi, że macierzyństwo i rodzicielstwo (w tym ojcostwo) znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Dodatkowo art. 71 ust. 2 Konstytucji przyznaje matce przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka prawo do szczególnej pomocy władz publicznych. Natomiast w wyroku o sygn. P 4/10 Trybunał po-

wiązał nakaz zapewnienia ochrony trwałości zatrudnienia – przez przyznanie roszczenia o przywrócenie do pracy – pracownikom będącym działaczami związkowymi, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, z wolnością zrzeszania się oraz działalności w związkach zawodowych, wysłowioną w art. 59 ust. 1 Konstytucji.

3.3. W niniejszej sprawie Trybunał uznał, że wartością, która przemawiać powinna za zapewnieniem pracownikom znajdującym się w wieku przedemerytalnym (niezależnie od tego, czy zostali zatrudnieni na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony czy określony) możliwości żądania przed sądem pracy przywrócenia do pracy, jest konstytucyjne prawo do zabezpieczenia społecznego (przewidziane przez art. 67 ust. 1 Konstytucji), mające przysługiwać m.in. po osiągnięciu wieku emerytalnego. Przyznając obywatelom prawo do zabezpieczenia społecznego z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego, ustrojodawca nie tylko upoważnił ustawodawcę do określenia zakresu i form zabezpieczenia społecznego oraz przesłanek korzystania z tego prawa (w tym do określenia wieku emerytalnego oraz stażu pracy), ale także zobowiązał go do zapewnienia warunków gwarantujących realną możliwość skorzystania w przyszłości z prawa do zabezpieczenia społecznego.

W niniejszej sprawie Trybunał podzielił pogląd Prokuratora Generalnego, że jeśli chodzi o pracownika objętego ochroną przedemerytalną, stabilizacja stosunku pracy nie jest wartością samą w sobie, lecz środkiem wzmacniającym gwarancję realizacji przewidzianego w art. 67 ust. 1 Konstytucji prawa do zabezpieczenia społecznego (zob. pismo z 5 lutego 2016 r., s. 28). Prokurator Generalny trafnie zauważył, że „skutków funkcjonowania zaskarżonej regulacji nie można (...) rozpatrywać w oderwaniu od art. 67 ust. 1 Konstytucji, który przyznaje prawo do zabezpieczenia społecznego, m.in., w razie osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. Bezsporne jest bowiem, że nawet w przypadku, gdy pracownik uzyska potwierdzające bezprawność wypowiedzenia umowy rozstrzygnięcie sądowe, owo orzeczenie sądu nie będzie miało wpływu na spełnieni[e] przez pracownika kryterium legitymowania się odpowiednim stażem pracy, niezbędnym dla uzyskania prawa do emerytury” (tamże, s. 30).

Zgodnie z art. 51 § 2 k.p., pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie, przy czym – stosownie do art. 50 § 4 k.p. – pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, jednak nie więcej niż za 3 miesiące. Innymi słowy, w razie uwzględnienia roszczenia o odszkodowanie takiemu pracownikowi zostanie wliczony do okresu zatrudnienia jedynie okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Pozostanie on jednak bez gwarancji zatrudnienia, co w wypadku pracowników w wieku przedemerytalnym może rodzić przeszkodę do uzyskania uprawnień emerytalnych. W obecnych warunkach gospodarczych i społecznych utrzymują się bowiem istotne trudności, jeśli chodzi o znalezienie i podjęcie pracy przez osoby starsze (według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, osoby powyżej 50. roku życia stanowią 27,3% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, będąc jedną z najliczniejszych grup oprócz osób długotrwale bezrobotnych – 54,4%, oraz osób do 30. roku życia – 25,9%; źródło: <http://psz.praca.gov.pl/-/7334564-statystyki-strukturalne-maj-2018>; zob. też informację sygnałną GUS z 30 kwietnia 2018 r.: *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w latach 2016-2017*, dostęp: https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/7/7/1/osoby_powyzej_50_roku_zycia_na_ryнку_pracy_w_latach_2016-2017.pdf).

4. Ocena zakwestionowanej regulacji w świetle konstytucyjnej zasady równości.

4.1. Charakter i treść konstytucyjnej zasady równości, wyrażonej przede wszystkim w art. 32 ust. 1 Konstytucji, były już wielokrotnie objaśniane przez Trybunał w orzecznictwie

(zob., spośród wielu, wyroki z: 24 października 2001 r., sygn. SK 22/01, OTK ZU nr 7/2001, poz. 216; 15 kwietnia 2008 r., sygn. P 9/06, OTK ZU nr 3/A/2008, poz. 43; 16 listopada 2010 r., sygn. K 2/10, OTK ZU nr 9/A/2010, poz. 102; 12 lipca 2012 r., sygn. P 24/10; 17 czerwca 2014 r., sygn. P 6/12, OTK ZU nr 6/A/2014, poz. 62; 12 lipca 2016 r., sygn. SK 40/14, OTK ZU A/2016, poz. 57; 20 czerwca 2017 r., sygn. K 16/15; zob. też analizę orzecznictwa TK: M. Ziółkowski, *Zasada równości w prawie*, „Państwo i Prawo” nr 5/2015, s. 94-111).

W świetle tego orzecznictwa, z art. 32 ust. 1 Konstytucji wynika nakaz równego traktowania podmiotów podobnych, czyli podmiotów mających wspólną cechę istotną (relewantną), która przesądza o „podobieństwie” sytuacji tych podmiotów. Dopiero bowiem wystąpienie takiego „podobieństwa” stanowi przesłankę zastosowania konstytucyjnej zasady równości. Jeśli podmioty mające wspólną cechę istotną zostałyby potraktowane przez prawodawcę odmiennie, wskazywałoby to na naruszenie art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Z zasady równości wynika m.in., że prawodawca, przyznając jednostkom określone uprawnienia, nie może określać kręgu osób uprawnionych w sposób dowolny. Musi przyznać dane uprawnienie wszystkim podmiotom charakteryzującym się daną cechą istotną. Ponadto równość wobec prawa wymaga wykazania zasadności wyboru takiego, a nie innego, kryterium różnicowania. Oceniając regulację prawną z punktu widzenia zasady równości, Trybunał musi ustalić, czy można wskazać wspólną cechę istotną uzasadniającą równe traktowanie podmiotów prawa, wzięwszy pod uwagę treść i cel danej regulacji prawnej.

Wynikająca z art. 32 ust. 1 Konstytucji zasada równości nie ma jednak charakteru bezwzględnej. Dopuszczalne są odstępstwa. Muszą one jednak spełniać przesłanki, które składają się na utrwalony w orzecznictwie trójelementowy test dopuszczalności różnicowań. Odstępstwo od zasady równości jest dozwolone, jeżeli różnicowanie odpowiada wymogom, po pierwsze, relewancji (a więc pozostaje w bezpośrednim, racjonalnym związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawiera się kontrolowana norma), po drugie, proporcjonalności (co powoduje konieczność sprawdzenia, czy waga interesu, któremu różnicowanie ma służyć, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku wprowadzonego różnicowania), a także, po trzecie, powiązania z innymi normami, zasadami lub wartościami konstytucyjnymi.

4.2. W niniejszej sprawie sąd pytający powziął wątpliwość co do konstytucyjności art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim stosowany jest także do pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, który osiągnął już wiek przedemerytalny w znaczeniu art. 39 k.p. Analizując rozwiązania kodeksowe mające chronić pracowników w tym wieku przed niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umów o pracę, sąd pytający dostrzegł nieuzasadnione różnicowanie poziomu ochrony (tj. zakresu roszczeń) przysługującej pracownikom należącym do tej kategorii w zależności od charakteru umowy o pracę, na podstawie której zostali zatrudnieni (umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony czy na czas określony).

Trybunał stwierdził, że wspólną cechą istotną (relewantną) – w znaczeniu art. 32 ust. 1 Konstytucji – przy tak oznaczonej kategorii podmiotów jest osiągnięcie ustalonego przez ustawodawcę w art. 39 k.p. wieku przedemerytalnego, z którym wiąże się szczególna ochrona trwałości stosunku pracy oraz warunków pracy i płacy.

W niniejszej sprawie Trybunał musiał ocenić, czy dokonanie różnicowania w ramach tej grupy pracowników na podstawie kryterium charakteru umowy o pracę było dopuszczalne, mianowicie czy spełniało wskazane wyżej warunki odstępstwa od konstytucyjnego nakazu równego traktowania podmiotów podobnych.

4.3. Trybunał stwierdził, że zróżnicowanie poziomu ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, polegające na pozbawieniu części z nich prawa żądania przywrócenia do pracy ze względu na charakter umowy o pracę, nie spełniło już pierwszego z wymogów składających się na test dopuszczalności różnicowań. Okoliczność, że pracownik w wieku przedemerytalnym zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, nie miała bowiem racjonalnego związku z celem regulacji polegającym na zapewnieniu temu pracownikowi trwałości stosunku pracy oraz warunków pracy i płacy. Kryterium zróżnicowania przyjęte przez ustawodawcę (mianowicie zatrudnienie na podstawie umowy zawartej na czas określony) nie było adekwatne, ponieważ nie służyło realizacji celu tej regulacji. Przeciwnie, osiągnięcie tego celu w sposób istotny osłabiało.

Ochrona trwałości stosunku pracy oraz warunków pracy i płacy powinna służyć zabezpieczeniu osób starszych przed utratą pracy w sytuacji, w której przepracowanie jeszcze kilku lat u tego samego pracodawcy umożliwiłoby osiągnięcie wieku emerytalnego oraz uzyskanie prawa do emerytury. Z punktu widzenia warunków istniejących na rynku pracy osoby starsze są grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem. Dodatkowe rozwiązania gwarancyjne zawarte w kodeksie pracy mają niejako równoważyć ich słabszą pozycję faktyczną na rynku pracy. Tymczasem art. 50 § 3 k.p. podważa wręcz w istotny sposób skuteczność ochrony wynikającej z art. 39 i art. 43 k.p., uniemożliwiając realizację jej celów w odniesieniu do pracowników formalnie nią objętych tylko z tego powodu, że zatrudnieni zostali na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Art. 50 § 3 k.p. powoduje, że pracodawca, wypowiadając umowę o pracę z naruszeniem przepisów (m.in. z naruszeniem art. 39 i art. 43 k.p.), ryzykować będzie jedynie konieczność zapłaty pracownikowi odszkodowania, którego wysokość – zgodnie z art. 50 § 4 k.p. – nie może przekroczyć równowartości 3-miesięcznego wynagrodzenia. Jednocześnie – w świetle art. 51 § 2 k.p. – pracownikowi takiemu będzie można wliczyć do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie, a więc nie dłuższy niż 3 miesiące. Tymczasem umowy o pracę o charakterze terminowym mogą znacznie przekraczać okres 3 miesięcy. Po wejściu w życie ustawy zmieniającej ustawodawca dopuszcza zatrudnianie na podstawie umów o pracę zawieranych na okres do 33 miesięcy (zob. art. 25¹ § 1 k.p.). W razie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę pracownik w wieku przedemerytalnym nie korzysta z roszczenia o przywrócenie do pracy. Pozostając bez pracy, nie może uzupełnić stażu pracy. Tak więc szczególna ochrona trwałości stosunku pracy oraz warunków pracy i płacy staje się – w odniesieniu do pracowników w wieku przedemerytalnym, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony – teoretyczna.

4.4. Trybunał nie dostrzegł ponadto powodów, które mogłyby uzasadniać pozbawienie pracownika w wieku przedemerytalnym prawa żądania przywrócenia do pracy jedynie z tego względu, że został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Za dostateczne uzasadnienie nie mogła być w szczególności uznana potrzeba ochrony interesów pracodawcy. Co więcej, to sam ustawodawca przyjął, że ochrona interesów pracowników w wieku przedemerytalnym powinna mieć pierwszeństwo przed interesami pracodawców. Dał temu wyraz w treści art. 39 i art. 43 k.p., które – *lege non distinguente* – mają zastosowanie zarówno do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i do tych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Ustawodawca zróżnicował jednak intensywność ochrony (zakres roszczeń), co nie mogło być uznane przez Trybunał za rozwiązanie konsekwentne – tym bardziej że ustawodawca sam przyjmuje zakaz dyskryminowania z uwagi na formę zatrudnienia jako podstawową zasadę prawa pracy. Jak stanowi art. 11³ k.p., jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, jest niedo-

puszczalna. Zgodnie natomiast z art. 18^{3a} § 1 k.p., pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie m.in. nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz warunków zatrudnienia – w szczególności bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony. Wskazane zakazy dyskryminacji z uwagi na czasowy charakter zatrudnienia zostały wprowadzone do kodeksu pracy na mocy przepisów ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081), mającej dostosowywać polskie prawo pracy do wymagań wynikających z prawa unijnego, w tym m.in. dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – (Dz. Urz. UE L 175 z 10.07.1999, s. 43). Dyrektywa ta zobowiązuje państwa członkowskie do zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony przez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania.

Zdaniem Trybunału, konstytucyjna zasada równości wymagała przyznania wszystkim pracownikom objętym ochroną przedemerytalną tożsamyh instrumentów ochrony trwałości stosunku pracy oraz warunków pracy i płacy przed wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę z naruszeniem przepisów.

4.5. Nie bez znaczenia dla oceny konstytucyjności regulacji zakwestionowanej przez sąd pytający był również wzgląd na art. 67 ust. 1 Konstytucji (zob. cz. III pkt 3.3. niniejszego uzasadnienia). Przyznanie pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy zawartej na czas określony możliwości dochodzenia przed sądem pracy przywrócenia do pracy w razie jej wypowiedzenia przez pracodawcę niezgodnie z przepisami o wypowiedaniu takiej umowy stanowiłoby dodatkową gwarancję realizacji konstytucyjnego prawa do zabezpieczenia społecznego w zakresie i na zasadach określonych przez samego ustawodawcę. Ustawodawca ma obowiązek w taki sposób ukształtować przepisy, aby spełnienie przesłanek prawa do emerytury (w tym przesłanki stażu pracy) stało się w ogóle możliwe. Skoro celem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, przewidzianej w art. 39 i art. 43 k.p., jest zapewnienie warunków, aby osoby w wieku przedemerytalnym spełniły kryteria związane z wiekiem i stażem pracy niezbędne do uzyskania prawa do emerytury, to rozwiązanie uniemożliwiające pracownikowi w wieku przedemerytalnym żądania przywrócenia do pracy tylko z tego względu, że zatrudniony był na czas określony, należało uznać za środek niweczący ten cel.

5. Uwagi końcowe.

W niniejszym wyroku, biorąc pod uwagę konstytucyjny nakaz równego traktowania podmiotów podobnych, Trybunał orzekł, że art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim nie przyznaje pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p., któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Wyrok Trybunału stwierdzający brak konstytucyjnie wymaganej gwarancji ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, którzy osiągnęli wiek przedemerytalny, zaktualizował obowiązek prawodawcy wykonania tego wyroku przez podjęcie interwencji ustawodawczej. Wybór sposobu realizacji tego obowiązku należy do samego prawodawcy. Może on np., podobnie jak w wypadku wykonania wyroku o sygn. P 4/10, odpowiednio znowelizować art. 50 § 5 k.p., uzupełniając go o nową kategorię pracowników, do której zastosowanie ma nie art. 50 § 3 k.p., lecz – odpowiednio – art. 45 k.p.

Do czasu wejścia w życie ustawy wykonującej wyrok Trybunału, na organach stosowania prawa, w tym w szczególności na sądach, ciąży powinność przyjęcia takiej metody wykładni przepisów kodeksu pracy, która zapewni efektywną – z konstytucyjnego punktu widzenia – ochronę sądową pracownikom objętym szczególną ochroną trwałości stosunku pracy oraz warunków pracy i płacy. Rozwiązanie ustawowe, które pozbawiło część pracowników należących do tej kategorii prawa żądania przywrócenia do pracy z tego powodu, że byli oni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, utraciło do-
mniemanie konstytucyjności z chwilą ogłoszenia wyroku Trybunału.

Z tych względów Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.