

Φ 48/11

Sygn. akt

POSTANOWIENIE

Dnia 28 lipca 2011 roku

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach Wydział VI
w składzie następującym:

Przewodniczący **SSR Grzegorz Tyrka**
Ławnicy **Dorota Padowicz, Kazimierz Ziomek**
Protokolant **Adam Guzowski**

po rozpoznaniu w dniu 28 lipca 2011 roku w Gliwicach
na rozprawie

sprawy z powództwa **K M**
przeciwko **Z G Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością**
 w G

o dopuszczenie do pracy

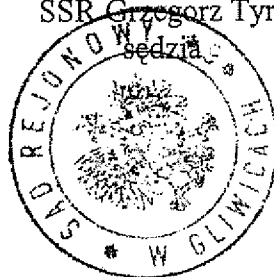
postanawia:

1. na podstawie art. 193 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 roku, Nr 78, poz. 483 ze zm) zwrócić się z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego, czy art. 35 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 roku, Nr 125, poz. 1035) jest niezgodny z art. 2, art. 24 i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.
2. na podstawie § 106 ustęp 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 lutego 2007 roku regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz.U. z 2007 roku, Nr 38, poz. 249) zawiesić postępowanie w sprawie do czasu zakończenia postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym RP.

Dorota Padowicz
ławnik

SSR Grzegorz Tyrka
sędzia

Kazimierz Ziomek
ławnik



Zgodność z oryginałem potwierdza
Starszy Sekretarz Sądowy
Kierownik Wydziału
Beata Ulfig

Uzasadnienie

Pytanie prawne zostało sformułowane na podstawie następującego stanu faktycznego:

Powódka K M po sprecyzowaniu roszczenia domagała się dopuszczenia jej do pracy u pozwanej Z G Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie dwóch po sobie kolejno następujących umów o pracę zawartych na czas określony, łącznie na okres 4 lat, to jest do dnia listopada 2010 roku. Pierwsza umowa o pracę została zawarta na okres od dnia grudnia 2006 roku do dnia listopada 2007 roku; druga od dnia grudnia 2007 roku do dnia listopada 2010 roku. Powódka podała, iż z godnie z art. 35 w związku z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 roku, Nr 125, poz. 1035) strony łączą umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódka dla oceny skutków naruszenia w/w norm prawnych wskazała konieczność zastosowania art. 94 KC w związku z art. 116 § 1 KC.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenia na swoją rzecz od powódki poniesione koszty zastępstwa procesowego.

Na uzasadnienie podano, że wykładnia podanych przez powódkę norm prawnych nie jest jednolita; jednakże należy przyjąć, iż termin maksymalnie dopuszczalnego dwuletniego okresu zatrudnienia należy liczyć od daty wejścia w życie ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 roku, Nr 125, poz. 1035), to jest od dnia 22 sierpnia 2009 roku. Umowa o pracę łącząca strony w dniu 22 sierpnia 2009 roku nie trwała dwóch lat. Pozwana dodała, iż odmienna interpretacja oznaczałaby naruszenie zasady lex retro non agit i prowadziłaby do absurdalnej sytuacji, kiedy to w dniu wejścia w życie ustawy umowa o pracę trwałaby ponad lata i tym samym doszłoby do konwersji stosunku pracy, to jest przekształcenia umowy o pracę zawartej na czas określony na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Pytanie prawne zostało sformułowane na podstawie następującego stanu prawnego:

Dnia 22 sierpnia 2009 roku weszła w życie ustawa z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. z 2009 roku, Nr 125, poz. 1035) – zwana dalej ustawą antykryzysową – która ma charakter czasowy, bowiem obowiązuje do dnia 31 grudnia 2011 roku.

Zgodnie z art. 13 ustęp 1 ustawy antykryzysowej okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Ustęp 2 stanowi, że za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ustępu 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

Zgodnie z art. 35 ustęp 1 ustawy antykryzysowej do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy. Natomiast ustęp 2 stanowi, iż do umów, o których mowa w ustępie 1, stosuje się przepisy art. 13; zaś ustęp 3 stanowi, że jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 roku, umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

Cytowane normy prawne, które mają zastosowanie w sporze między stronami, są dokładnym powtórzeniem przepisów prawnych, zawartych w projekcie ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców – Sejm RP VI kadencji, druk nr 2044.

Rada Ministrów w uzasadnieniu projektu ustawy antykryzysowej wskazała, iż w związku ze światowym kryzysem gospodarczym, należało przyjąć rozwiązania przeciwdziałające lub łagodzące skutki kryzysu. Przygotowując projekt ustawy, wzięto pod uwagę, że pogarszająca się koniunktura dla wielu branż gospodarczych może spowodować czasowe zmniejszenie portfela zamówień, a co za tym idzie czasowe zatrzymanie produkcji lub innego rodzaju działalności lub jej znaczne ograniczenie. W tym czasie przedsiębiorca ponosi koszty zatrudnienia pracowników, nawet jeśli nie wytwarza żadnych dóbr czy usług. W takim przypadku przedsiębiorca zwykle decyduje się zredukować zatrudnienie, co związane jest jednak z dodatkowymi kosztami i może doprowadzić przedsiębiorcę do upadłości. Zwolnienia pracowników powodują wzrost bezrobocia, co generuje dodatkowe koszty państwa – uzasadnienie projektu, s. 1,2.

W uzasadnieniu projektu ustawy antykryzysowej podano, iż rozwiązania z zakresu prawa pracy służą uelastycznieniu organizowania procesu pracy w dostosowaniu do bieżącej sytuacji przedsiębiorcy, a także mogą sprzyjać godzeniu obowiązków

zawodowych z życiem rodzinnym pracownika. W projekcie ustawy przewidziano rozwiązania prawne z zakresu prawa pracy, które mogą być stosowane u każdego przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy o działalności gospodarczej. Jednym z tych rozwiązań jest stosowanie ograniczenia w zatrudnianiu tego samego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, które polegałoby na możliwości pozostawania w takim zatrudnieniu łącznie przez okres nieprzekraczający 24 miesięcy. Projektowane rozwiązanie obowiązywałoby z mocy prawa i obejmowałoby także umowy o pracę na czas określony trwające w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej. Natomiast do umów o pracę trwających w dniu 1 stycznia 2012 roku miałyby zastosowanie przepisy art. 25¹ Kodeksu pracy – uzasadnienie projektu, s. 3, 6.

W trakcie prac komisji sejmowych zwrócono uwagę, iż art. 13 i art. 35 projektu ustawy antykryzysowej nie rozwiązują problemu, jakim są patologie w zawieraniu umów o pracę na czas określony, a wręcz przeciwnie mogą drastycznie pogorszyć i destabilizować zatrudnienie pracowników. Zwrócono także uwagę, iż konsekwencje art. 13 projektu ustawy antykryzysowej są zbyt daleko idące dla przedsiębiorstw, które znajdują się w kryzysie. Pracodawca, który ma zawartą z pracownikiem umowę o pracę na czas określony 2 lat, kolejną umowę będzie musiał zawrzeć na czas nieokreślony albo zrezygnować z zatrudnienia pracownika. Zaproponowano rozwiązanie, zgodnie z którym, jeżeli pracownik jest zatrudniony na podstawie drugiej umowy o pracę na czas określony w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej, to trzecia umowa, nawet w przypadku obowiązywania tej ustawy, musi być podpisana na czas nieokreślony – art. 25¹ Kodeksu pracy; natomiast jeżeli w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej umowy o pracę na czas określony będą zawierane na maksymalny okres 24 miesięcy, to każda kolejna umowa o pracę po zakończeniu obowiązywania tej ustawy staje się z mocy prawa umową o pracę na czas nieokreślony. Wnioskodawcy poprawek wskazali, iż istotnym jest, aby została w normie prawnej zawarta sankcja, która zobowiązuje pracodawcę do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, jak stanowi o tym art. 25¹ Kodeksu pracy, i żeby po zawarciu dwóch umów na czas określony, kolejna umowa stawałaby się umową o pracę na czas nieokreślony – biuletyn z posiedzeń komisji sejmowych: z dnia 26 czerwca 2009 roku, Nr 2444/VI kad., s. 8, 10; z dnia 1 lipca 2009 roku, Nr 2473/VI kad., s. 14, 16, 20, 22,23.

Zgodnie z poprawką nr 9 art. 13 ustęp 3 projektu ustawy antykryzysowej otrzymałby brzmienie: „umowa o pracę zawarta na okres dłuższy niż 24 miesiące oraz kolejna umowa o pracę na czas określony zawarta pomiędzy tymi samymi stronami stosunku pracy, której skutkiem byłoby przekroczenie łącznego okresu zatrudnienia pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony wynoszący 24

miesiące jest równoznaczna w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.” – dodatkowe sprawozdanie komisji, druk nr 2134-A, s.3.

Zgodnie z poprawką nr 10 art. 13 ustęp 3 projektu ustawy antykryzysowej otrzymałby brzmienie: „Jeżeli okres zatrudnienia, o którym mowa w ustępie 1, przekracza 24 miesiące, to z mocy prawa umowa o pracę na czas określony staje się umową na czas nieokreślony.” – dodatkowe sprawozdanie komisji, druk nr 2134-A, s.4.

Zgodnie z poprawką nr 17 art. 35 ustęp 1 projektu ustawy antykryzysowej otrzymałby brzmienie: „Do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy. Nie dotyczy to drugiej kolejnej umowy o pracę na czas określony obowiązującej w dniu wejścia w życie ustawy.” – dodatkowe sprawozdanie komisji, druk nr 2134-A, s.5.

Analiza art. 13 ustawy antykryzysowej pod względem skutków prawnych naruszenia czasu trwania stosunku prawnego nie budzi wątpliwości Sądu Orzekającego. W ustawie antykryzysowej nie przewidziano fikcji zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony ani też innego mechanizmu przekształcenia w taką umowę umowy o pracę na czas określony z upływem 24 miesiąca.

Norma prawna zawarta w art. 13 ustawy antykryzysowej wprowadza zakaz zawierania umów, których termin rozwiązania przypadłby po 24 miesiącach od ich zawarcia. Dla oceny skutków tego naruszenia w literaturze proponuje się stosowanie art. 94 in fine KC w związku z art. 116 § 1 KC – termin końcowy niezgodny z ustawą uważa się za niezastrzeżony (K.W. Baran, „Umowa o pracę na czas określony w ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców”, Monitor Prawa Pracy z 2009 roku, Nr 9, s. 457). Do identycznego skutku prowadziłyby zastosowanie art. 58 § 3 KC w związku z art. 300 KP, wskutek czego umowę uważa się od początku za zawartą na czas nieokreślony (K. Jaśkowski, „Kodeks Pracy. Komentarz”, Warszawa 2009, wersja programu Lex; komentarz do art. 25¹ KP, punkt 6.4).

Sąd Orzekający, zadając pytanie prawne, powziął następującą wątpliwość:

Za wzorce kontroli normy prawnej zawartej w art. 35 ustawy antykryzysowej Sąd, przyjął normy prawne zawarte w art. 2, art. 24 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 roku, Nr 78, poz. 483 ze zm.).

I

Zgodnie z art. 2 Konstytucji Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.

Należy na wstępie zauważyć, iż w wypadku pytania prawnego Trybunał Konstytucyjny zgodził się, iż art. 2 Konstytucji może być samoistną podstawą pytania prawnego (wyroki z: dnia 15 stycznia 2007 roku, sygn. P 19/06, OTK ZU z 2007 roku, nr 1 A, poz. 2; dnia 4 września 2007 roku, sygn. P 43/06, OTK ZU z 2007 roku, nr 8 A, poz. 95):

Wątpliwość Sądu Pytającego budzi przede wszystkim wpływ wejścia w życie ustawy anty kryzysowej na zawarte przed tym terminem umowy o pracę na czas określony, przy założeniu, że stosunek pracy trwał w dniu wejścia w życie tej ustawy.

Zasada zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, wywodzona z art. 2 Konstytucji, wielokrotnie znajdowała wyraz w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. W świetle tego orzecznictwa państwo powinno być lojalne wobec adresatów norm, które stanowi (zob. wyrok z 15 lutego 2005 roku, sygn. K 48/04, OTK ZU z 2005 roku, nr 2/A, poz. 15). Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał, że w demokratycznym państwie prawnym stanowienie i stosowanie prawa nie może być pułapką dla obywateli (orzeczenie z 3 grudnia 1996 roku, sygn. K. 25/95, OTK ZU z 1996 roku, nr 6, poz. 52; wyroki z: 10 kwietnia 2001 roku, sygn. U 7/00, OTK ZU z 2001 roku, Nr 3, poz. 56; 5 listopada 2002 roku, sygn. P 7/01, OTK ZU z 2002 roku, nr 6A, poz. 80; 7 czerwca 2004 roku, sygn. P 4/03, OTK ZU z 2004 roku, nr 6 A, poz. 55; 15 lutego 2005 roku, sygn. K 48/04; 29 listopada 2006 roku, sygn. SK 51/06, OTK ZU z 2006 roku, nr 10 A, poz. 156).

W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego znalazło wyraz przekonanie, że w razie zmiany przepisów kształtujących sytuację prawną obywateli należy szczególnie dbać o respektowanie zasady zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa (zob. wyroki z: 15 lipca 1996 roku, sygn. K. 5/96, OTK ZU z 1996 roku, nr 4, poz. 30; 25 listopada 1997 roku, sygn. K. 26/97, OTK ZU z 1997 roku, nr 5-6, poz. 64, z 3 czerwca 2008 roku, sygn. K 42/07, OTK ZU z 2008 roku, nr 5 A, poz. 77). Z zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa wynika, że powinien on mieć możliwość określenia konsekwencji zarówno poszczególnych zachowań i zdarzeń na gruncie obowiązującego w danym momencie systemu, jak też oczekiwać, że prawodawca nie zmieni ich w sposób arbitralny. Bezpieczeństwo prawne jednostki związane z pewnością prawa umożliwia więc przewidywalność działań organów państwa, a także prognozowania działań własnych.

Zasada *lex retro non agit* traktowana jest jako składnik zasady zaufania obywateli do państwa. Zasada niedziałania prawa wstecz polega na tym, aby nie stanowić prawa, które nakazywałoby stosowanie nowo ustanowionych norm do sytuacji zaistniałych przed wejściem ich w życie. Odstępstwo od tej zasady dopuszczalne jest wtedy, gdy jest to

konieczne do realizacji wartości konstytucyjnej, uznanej w danym wypadku za ważniejszą od wartości chronionej zakazem retroakcji, a także jeżeli przemawia za tym konieczność realizacji innej zasady konstytucyjnej, a realizacja tej zasady nie jest możliwa bez wstecznego działania prawa (wyrok z 10 grudnia 2007 roku, sygn. P 43/07, OTK ZU z 2007 roku, nr 11 A, poz. 155, z 19 marca 2007 roku, sygn. K 47/05, OTK ZU z 2007 roku, nr 3 A, poz. 27, z 18 października 2006 roku, sygn. P 27/05, OTK ZU z 2006 roku, nr 9 A, poz. 124). Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie odróżnia retroakcję właściwą od retroakcji pozornej (retrospektywności). Retrospektywność dotyczy stosunków zaistniałych wcześniej i nadal trwających (wyroki z: 31 stycznia 1996 roku, sygn. K. 9/95, OTK ZU z 1996 roku, nr 1, poz. 2; 31 marca 1998 roku, sygn. K. 24/97, OTK ZU z 1998 roku, nr 2, poz. 13). Wówczas nowe prawo stosuje się bezpośrednio do trwających stosunków prawnych. Trybunał uznał możliwość korzystania z zasady y bezpośredniego działania prawa, jeżeli przemawia za tym ważny interes publiczny, którego nie można wyważyć z interesem jednostki. O tym, że przepisy mają charakter retrospektywny, a nie retroaktywny, możemy mówić wówczas, gdy nowe przepisy stosuje się do sytuacji prawnych zastanych w chwili wejścia w życie nowelizacji i nie wywołują one skutków dla stosunków i sytuacji prawnych, w zakresie, w jakim istniały one przed ich wejściem w życie (wyrok z 18 października 2006 roku, sygn. P 27/05, OTK ZU z 2006 roku, nr 9 A, poz. 124). Mimo że wprowadzenie bezpośredniego działania nowej ustawy może być korzystne, gdyż do wszystkich podmiotów mają zastosowanie te same nowe przepisy, jednak Trybunał Konstytucyjny dostrzegł niebezpieczeństwa wynikające z takiego działania ustawodawcy. Bezpośrednie działanie nowego prawa, chociaż wygodne dla ustawodawcy z punktu widzenia porządku prawnego, może stanowić zagrożenie w postaci naruszenia zasady zaufania obywatela czy innych podmiotów do państwa, zasady ochrony praw nabytych czy też zasady nieretroakcji prawa (wyrok z 10 grudnia 2007 roku, sygn. P 43/07, OTK ZU z 2007 roku, nr 11 A, poz. 155). Naruszenie zasady retroaktywności nastąpiłoby wówczas, gdyby ustawie nadano moc wsteczną wobec stosunków prawnych zaistniałych i trwających w czasie do wejścia w życie nowej ustawy (por. wyrok z 31 marca 1998 r., sygn. K. 24/97, OTK ZU z 1998 roku, nr 2, poz. 13).

W ocenie Sądu Pytającego stosowanie art. 13 ustawy antykryzysowej do umów o pracę na czas określony zawartych przed dniem wejścia w życie tej ustawy świadczy o retroakcji, a nie o retrospektywności. Dzieje się tak dlatego, że nowa norma zawarta w art. 13 ustawy antykryzysowej ma zastosowanie do zdarzeń zaistniałych przed jej wejściem w życie w związku z art.35 tej ustawy.

Przepis przejściowy zawarty w art. 35 ustęp 1 i ustęp 2 ustawy antykryzysowej wskazuje, iż od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej (t.j. od dnia 22 sierpnia 2009 roku) nie stosuje się już art. 25¹ KP; natomiast zastosowanie ma art. 13 ustęp 1 ustawy antykryzysowej, zgodnie z którym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Dotyczy to także umów o pracę zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej, co wynika z ustawowego zwrotu – „do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy [...] stosuje się przepisy art.13”. Oznacza to, że do limitu 24 miesięcy należy wliczyć wszystkie umowy o pracę na czas określony zawierane kolejno po sobie, pod warunkiem, że stosunek pracy trwa w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej. W takiej sytuacji może się okazać, że już w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej stosunek pracy na czas określony pozostaje niezgodny z art. 13 ustawy antykryzysowej, bo przewiduje termin jego ustania przekraczający 24 miesiące. Wówczas należałoby przyjąć, że stosunki pracy na czas określony trwające w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej, jeśli umowy przewidywały ich trwanie powyżej 24 miesięcy, są stosunkami pracy na czas nieokreślony.

W związku z powyższym norma prawna zawarta w art. 35 ustawy antykryzysowej narusza zasadę zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, bowiem z mocą wsteczną przyjmuje, iż stosunki pracy na czas określony trwające w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej, jeżeli umowa przewiduje ich trwanie powyżej 24 miesięcy, przekształcają się w stosunki pracy na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu ustawodawca nie mógł w trakcie trwania umów o pracę zawartych na czas określony modyfikować terminowych stosunków pracy w sposób niekorzystny dla pracodawców. Godzi to bowiem w zasadę państwa prawnego ze wszystkimi jej konsekwencjami (zakaz działania prawa wstecz, zakaz ingerowania w prawa nabyte, nakaz ustanowienia odpowiedniego okresu dostosowawczego, zasada stabilności prawa). Kwestionowana norma prawna zawarta w art. 35 ustawy antykryzysowej wbrew twierdzeniom projektodawcy nie służy uelastycznieniu organizowania procesu pracy w dostosowaniu do bieżącej sytuacji przedsiębiorcy. Słusznie podczas prac w komisjach sejmowych zwracano uwagę, iż przepisy prawne zawarte w art. 13 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej mogą spowodować daleko idące konsekwencje dla pracodawców, którzy znajdują się w kryzysie. Przekształcenie już obowiązujących terminowych umów o pracę po dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej (do czasu jej obowiązywania, to jest do dnia 31 grudnia 2011 roku) w umowy o pracę na czas nieokreślony mogą stanowić

poważne obciążenie finansowe dla pracodawców (w tym także na wypadek ustania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – odprawa pieniężna). W sprawie, której dotyczy pytanie prawne, pracodawca, zawierając w 2007 roku umowę o pracę z powódką, nie przewidywał, iż z mocy prawa umowa terminowa przekształci się w umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej.

W ocenie Sądu norma prawna zawarta w art. 13 ustawy antykryzysowej powinna mieć zastosowanie do umów o pracę na czas określony zawartych najwcześniej w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej, to jest od dnia 22 sierpnia 2009 roku.

II

Zgodnie z art. 24 Konstytucji praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej; państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.

Trybunał Konstytucyjny wskazał, iż zarzut naruszenia art. 24 Konstytucji nie może stanowić samoistnej podstawy skargi konstytucyjnej – postanowienia z dnia 24 kwietnia 2003 roku i z dnia 14 października 2003 roku, w sprawie Ts 144/02, OTK ZU z 2003 roku, Nr 4 B, poz. 216-217. Należy przyjąć, jak w przypadku art. 2 Konstytucji, iż to ograniczenie nie dotyczy pytania prawnego.

Pojęcie „ochrony” należy rozumieć jako podejmowanie środków – prawnych, politycznych i faktycznych – osłabiających negatywne skutki, jakie dla pracowników niesie silniejsza ekonomiczna pozycja pracodawcy. Innymi słowy, sprawowanie „ochrony” oznacza obowiązek państwa do ingerowania w stosunki między pracownikami i pracodawcami, wszędzie tam, gdzie okaże się konieczne dla zapewnienia należytej równowagi uczestników procesu pracy. Państwo obejmuje ochroną warunki, zakres i treść świadczenia pracy. Norma prawna zawarta w art. 24 Konstytucji nie przesądza o konkretnych rozwiązaniach ochronnych, ale wymaga by – z jednej strony – nie były ustanowione szczegółowe unormowania ustawowe bądź podejmowane konkretne działania przekreślające lub nadmiernie ograniczające ochronę pracy przez państwo, a – z drugiej strony – by całokształt obowiązujących unormowań ustawowych zapewniał należyty poziom ochrony pracy (L. Florek, „Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych”, PIP z 1997 roku, z.11-12, s. 197). W literaturze zwraca się też uwagę na niebezpieczeństwo przeregulowania, wskazując, że rola państwa powinna mieć raczej „defensywny” charakter, tzn. koncentrować się na zapewnieniu ochrony pracy, a nie na aktywnym i szerokim kształtowaniu warunków jej wykonywania (W. Sanetra, „Konstytucyjne prawo do rokowań”, PiZS z 1998 roku, nr 12, s. 4).

Zasada ochrony pracy wyrażona w art. 24 Konstytucji ma szersze znaczenie, aniżeli ochrona li tylko pracowników; odnosi się bowiem do ogółu praw i obowiązków osób wykonujących pracę oraz podmiotów zatrudniających (T. Liszcz, „Konstytucyjne zasady prawa pracy”, w: „Konstytucyjny ustrój państwa. Księga jubileuszowa Profesora Wiesława Skrzydły”, Lublin 2000, s.157). Pojęcie „nadzoru” nawiązuje -do ugruntowanych już treści konstytucyjnych i zawiera kompetencję do władczego ingerowania w treść stosunków pracy temu nadzorowi poddanych. Odpowiednio mówi się o kompetencji organów państwowych do „władczego wypowiedania się o warunkach wykonywania pracy”, czyli do sprawowania „policji pracy” (J. Boć, w: „Konstytucje Rzeczypospolitej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 roku”, Wrocław 1998, s. 61).

Zasada ochrony pracy daje podstawę do różnego rodzaju ograniczeń wobec zasady swobody umów i odstąpienia od zasady równości prawnej pozycji stron w stosunkach umownych. Jednakże ograniczenia muszą uwzględniać i wyważać interesy obu stron stosunku pracy. Osłabienie trwałości stosunku pracy wskutek zawierania terminowych umów o pracę pozwala pracodawcy na uwzględnienie jego bieżącej sytuacji ekonomicznej. Mimo zmniejszenia zamówień, pracodawca ponosi takie same koszty utrzymania pracownika, które w sytuacji dłuższego przestoju, mogą doprowadzić do upadłości. Wówczas, zamiast redukować zatrudnienie, czeka na ustanie umów terminowych, które zwykle zawiera na krótkie okresy. Aby uelastyczyć organizację pracy w okresie kryzysu ustawodawca przyjął między innymi art. 13 ustawy antykryzysowej, który chroni także pracowników przed nadmiernym zawieraniem umów terminowych.

W ocenie Sądu art. 35 ustawy antykryzysowej – w sytuacji umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej i trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy – jest surowszy względem poprzednio stosowanego art. 25¹ KP z punktu widzenia pracodawcy. Zgodnie z art. 25¹ § 1 KP zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Owszem art. 13 ustawy antykryzysowej (który mógłby zastąpić art. 25¹ § 1 KP w przyszłości) był odpowiedzią na niedopuszczalne praktyki stosowania wieloletnich umów o pracę na czas określony. Natomiast niedopuszczalnym jest, aby ingerencja państwa co do ogółu praw i obowiązków osób wykonujących pracę oraz podmiotów zatrudniających odbywała się w trakcie trwania

stosunku pracy na niekorzyść jednej ze stron. Pozwana spółka, mając na uwadze art. 25¹ § 1 KP, zawarła z powódką dwie terminowe umowy o pracę, aby nie doszło do przekształcenia stosunku pracy na umowę o pracę na czas nieokreślony; tymczasem ustawodawca zmienił w trakcie trwania stosunku pracy zasady i przyjął z mocą wstępną, iż stosunek pracy trwający w dniu wejścia w życie ustawy powyżej 24 miesięcy jest umową o pracę na czas nieokreślony.

III

Zgodnie z art. 32 ustęp 1 Konstytucji wszyscy są wobec prawa równi; wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

Wymóg zagwarantowania równości praw i równego traktowania zawarty jest w Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 roku (art. 32, 33, 60, 65 ust. 1, 66, 68 ust. 3). Ograniczenia prawa do równego traktowania mogą być wprowadzone tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób (art. 31 ust. 3).

Równość nie może być utożsamiana z jednakowością, z identycznością. Trybunał Konstytucyjny dokonał wykładni tego pojęcia wyjaśniając, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym (jednakowym) stopniu, mają być traktowane równo (jednakowo), a więc według jednakowej (takiej samej) miary, bez różnicowań, zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Zróżnicowanie w prawie jest dopuszczalne jednakże z uwzględnieniem uzasadnionego społecznie kryterium zróżnicowania prawa (orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 09.03.1988 r., U. 7/87 (OTK 1988, s. 14), z 14.10.1989 r. K 6/89 (OTK 1989, poz. 7), z 03.09.1996 r. K 10/96 (OTK ZU nr 5, s. 2810), z 28.11.1995 r. K 17/95 (OTK 1995, cz. II, s. 183), z 29.09.1997 r. K 15/97 (OTK 1997, nr 3-4, poz. 37).

Należy zauważyć, iż jako zasadę w art. 35 ustęp 1 i ustęp 2 ustawy anty kryzysowej ustawodawca przyjął, że do stosunków pracy wynikających z umów o pracę na czas określony, zawartych przed dniem wejścia w życie tej ustawy (t.j. 22 sierpnia 2009 roku) stosuje się nowe przepisy – art. 13 ustawy anty kryzysowej. Wyjątek czyni jedynie wobec tych umów zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy anty kryzysowej, które miałyby się rozwiązać po dniu 31 grudnia 2011 roku. Umowy te – zgodnie z art. 35 ustęp 3 – rozwiązują się z upływem czasu, na który zostały zawarte. Innymi słowy, stosunki pracy wynikające z tych umów pozostają nadal stosunkami pracy na czas określony.

Powyższe rozwiązanie uregulowane w art. 35 ustawy antykrzysowej narusza zasadę równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji). Spośród umów terminowych zawartych przed dniem 22 sierpnia 2009 roku, niektóre zostaną uznane za umowy zawarte na czas określony (jeżeli miały się rozwiązać po dniu 31 grudnia 2011 roku), pozostałe (gdy ich planowane rozwiązanie przypadłoby w czasie trwania ustawy antykrzysowej) zostaną uznane za umowy na czas nieokreślony. Dochodzi zatem do nieuzasadnionego zróżnicowania sytuacji prawnej zarówno pracowników, jak i pracodawców bez żadnego jednolitego kryterium.

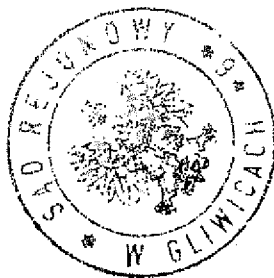
**Wpływ orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego na rozstrzygnięcie powództwa
K M o dopuszczenie do pracy.**

Negatywna odpowiedź na pytanie prawne, daje możliwość skutecznego dochodzenia przez powódkę roszczenia o dopuszczenie do pracy, bowiem w sytuacji uznania art. 35 ustawy antykrzysowej za zgodny z Konstytucją, stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu, a przekształcił się w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Na podstawie art. 193 Konstytucji Sąd Rejonowy w Gliwicach zadał pytanie prawne o treści jak w sentencji, a na podstawie § 106 ustęp 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 lutego 2007 roku regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz.U. z 2007 roku, Nr 38, poz. 249) zawiesił postępowanie.

W oparciu o art. 39 ustęp 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 roku o Trybunale Konstytucyjnym (Dz.U. z 1997 roku, Nr 102, poz. 643) Sąd Pytający wnosi o wydanie orzeczenia (na wypadek rozpoznania sprawy po utracie mocy obowiązującej przez ustawę antykrzysową), albowiem jest to konieczne dla ochrony konstytucyjnych wolności i praw.

SSR Grzegorz Tyrka



Zgodność z oryginałem potwierdza
Staryszak sekretariatu
Ewa Uściąg