

**POSTANOWIENIE**

Dnia 30 listopada 2011 r.

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

**Przewodniczący : SSR Maciej Łukaszewicz**

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2011 r. w Białymstoku  
na posiedzeniu niejawnym  
sprawy z powództwa T [REDAKTED] W [REDAKTED]  
przeciwko M [REDAKTED] w [REDAKTED]  
o zapłatę  
**postanawia:**

Przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne następującej treści:

„Czy art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( Dz.U. z 1997 r., nr 160, poz. 1080 ze zm. ) w zakresie w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiającą nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku

kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy, jest zgodny z art. 33 ust. 2 i art. 71 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej”?

### Uzasadnienie

W sprawie o sygn. [REDAKTOWANE] powódka T [REDAKTOWANE] W [REDAKTOWANE] dochodzi od pozwanego M [REDAKTOWANE] w [REDAKTOWANE] zapłaty kwoty [REDAKTOWANE] zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2008. Powódka jest zatrudniona w M [REDAKTOWANE] w [REDAKTOWANE] od dnia [REDAKTOWANE] października 2004 r. Obecnie powódka pracuje na mocy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku [REDAKTOWANE]. W roku 2008 powódka od dnia [REDAKTOWANE] marca do [REDAKTOWANE] kwietnia, czyli przez 45 dni przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dnia [REDAKTOWANE] kwietnia 2008 r. powódka urodziła [REDAKTOWANE] dziecko i w okresie od [REDAKTOWANE] kwietnia 2008 r. do [REDAKTOWANE] września 2008 r. ( 140 dni ) korzystała z urlopu macierzyńskiego. Ponadto dnia [REDAKTOWANE] i [REDAKTOWANE] lutego 2008 r. wykorzystała 2 dni zwolnienia od pracy w związku z opieką nad dzieckiem w wieku do 14 lat.

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, pismem z dnia [REDAKTOWANE] października 2009 r. powódka zwróciła się do swego pracodawcy o przyznanie jej dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2008, podnosząc, że do przepracowania wymaganego przepisami prawa okresu półrocznego, od którego zależy prawo do tego wynagrodzenia, zabrakło jej zalewie trzech dni. Wobec odmowy pozwanego wystąpiła z pozwem do sądu. Wywodziła, że decyzja pracodawcy, który odmówił jej prawa do trzynastej pensji powołując się na brzmienie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( Dz. U. 1997, nr 160, poz. 1080 ze zm.) jest krzywdząca. W toku postępowania sądowego pozwany zakwestionował prawo powódki do trzynastej pensji, podnosząc, że powódka nie przepracowała faktycznie w roku 2008 r. sześciu miesięcy.

Zgodnie z art. 2. ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( zwanej dalej ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym ) pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. W myśl ust. 2 tego artykułu pracownik, który nie przepracował u

danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Art. 2 ust. 3 cytowanej ustawy wymienia sytuacje, kiedy pracownik nabywa prawo do proporcjonalnego wynagrodzenia rocznego pomimo nieprzepracowania u danego pracodawcy 6 miesięcy. Sytuacje to dotyczą dwóch grup przypadków - kiedy pracownik nie przepracował 6 miesięcy z uwagi na to iż jego stosunek pracy trwał krócej oraz kiedy pracownik pozostawał wprawdzie w zatrudnieniu dłużej niż 6 miesięcy, ale faktycznie pracę wykonywał w krótszym okresie. Odnośnie drugiej grupy sytuacji ustawodawca wskazał, że proporcjonalne do okresu przepracowanego dodatkowe wynagrodzenie roczne należne jest osobom, które nie przepracowały 6 miesięcy z uwagi na:

- powołanie pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej ( art. 2 ust. 3 pkt 3 )
- korzystanie z urlopu wychowawczego
- z urlopu dla poratowania zdrowia
- przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego ( art. 2 ust. 3 pkt 6 ).

Przepis art. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym był przedmiotem analizy Sądu Najwyższego. W uchwale z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03 ( OSNP 224/2/26 ) Sąd Najwyższy stwierdził, że warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego. W uzasadnieniu tejże uchwały podniósł, że sformułowanie „przepracowanie” w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy oznacza faktyczne, efektywne wykonywanie pracy, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy oraz, że ustawowy katalog przerw w świadczeniu pracy w okresie trwania stosunku pracy, które w zakresie nabycia prawa do proporcjonalnej nagrody równoważą okresy przepracowane jest zamknięty. Oznacza to, że okresy wszystkich innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy i zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, poza wymienionymi w art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym są okresami nieprzepracowanymi w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2 tejże ustawy. Pogląd, że przesłanką nabycia prawa do proporcjonalnego

wynagrodzenia rocznego jest faktyczne wykonywanie pracy u danego pracodawcy, znalazł także pośrednio potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2005 r., II PZP 9/05, OSNP 2006/7-8/109. Również w wyroku SN z dnia 7.07.2011 r., III PZP 3/11 wskazuje się, że okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego nie podlegają wliczeniu do 6-miesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Tym samym uznać należy, że Sąd Najwyższy kontynuuje wykładnię zawartą w cytowanym powyżej wyroku z dnia 25.07.2003 r. Biorąc pod uwagę powyższe okres urlopu macierzyńskiego również nie może być w świetle obowiązujących przepisów uznany za okres przepracowany, umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę w pełni podziela dokonaną przez Sąd Najwyższy interpretację art. 2 ust. 2 i 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Inna wykładnia aniżeli językowa, przy tak jednoznacznym sformułowaniu tychże przepisów, nie byłaby bowiem uprawniona. W konsekwencji powództwo w niniejszej sprawie należałoby oddalić. Jednakże przepis art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, w zakresie w jakim pomija urlop macierzyński pośród okresów zatrudnienia, w czasie których pracownik faktycznie nie wykonuje pracy a pomimo tego nie traci prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w proporcjonalnej wysokości., wywołuje zdaniem Sądu wątpliwości co do swej zgodności z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Ustęp 2 art. 33 Konstytucji RP stanowi, że kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. W myśl art. 71 ust. 2 Konstytucji RP matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa.

Regulacja zawarta w art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym uprzywilejowuje pewne grupy pracowników, dając im prawo do

dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej pomimo faktycznego nieprzepracowania 6 miesięcy u danego pracodawcy. Pracownicy, którzy nie przepracowali 6 miesięcy na skutek sytuacji innych niż wymienionych w art. 2 ust. 3 takiego wynagrodzenia takiego nie otrzymają. Ich sytuacja prawna jest więc z oczywistych względów gorsza.

Zgodnie z ugruntowanymi poglądami nauki prawa i orzecznictwa, w tym Trybunału Konstytucyjnego należy zauważyć, że dopuszczalne jest zróżnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych, czyli odstępstwo od zasady równości. Odstępstwo takie nie musi oznaczać naruszenia zasady równości. W dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego przyjmuje się, że zróżnicowanie podmiotów podobnych jest dopuszczalne, jeżeli zostanie dokonane według kryterium, które spełnia następujące warunki:

- po pierwsze - musi ono mieć charakter relewantny, czyli musi pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz ma służyć realizacji tego celu i treści; wprowadzone zróżnicowania muszą być racjonalnie uzasadnione;

- po drugie - musi mieć charakter proporcjonalny; waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych;

- po trzecie - musi pozostawać w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych ( tak uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15 lipca 2010 r., K 63/07, OTK-A 2010/6/60, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Komentarz Encyklopedyczny* pod red. W. Szkrzydły, S. Grabowskiej, R. Grabowskiego, Warszawa 2009, str. 723, por. również wyrok z 16 grudnia 1997 r., sygn. K 8/97, OTK ZU nr 5-6/1997, poz. 70, z 24 lutego 1999 r., sygn. SK 4/98, OTK ZU nr 2/1999, poz. 24; z 28 maja 2002 r., sygn. P 10/01; z 21 lutego 2006 r., sygn. K 1/05, OTK ZU nr 2/A/2006, poz. 18; z 28 marca 2007 r., sygn. K 40/04, OTK ZU nr 3/A/2007, poz. 33 ).

Zdaniem Sądu, prawodawca w procesie stanowienia art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym poprzez pominięcie urlopu macierzyńskiego,

jako okresu uprawniającego do uzyskania dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej pomimo faktycznego nieprzepracowania 6 miesięcy u danego pracodawcy, doprowadził do nie znajdującego uzasadnienia w świetle powyższych rozważań i przepisów Konstytucji pogorszenia sytuacji pracownic, które urodziły dziecko i w związku z tym skorzystały z urlopu macierzyńskiego. Konsekwencją takiego sformułowania przepisu jest bowiem możliwość pozbawienia dużej części pracownic prawa do dodatkowego rocznego wynagrodzenia w proporcjonalnej wysokości, tym bardziej że w praktyce często spotykaną i naturalną jest niezdolność do pracy kobiet w ostatnim okresie ciąży. Łączna długość obu okresów, jeśli wystąpią w jednym roku kalendarzowym, często przekroczy 6 miesięcy.

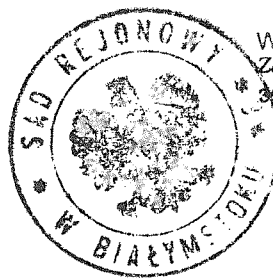
Zdaniem Sądu, kwestionowany przepis godzi w treść art. 33 ust. 2 Konstytucji RP, gdyż odmiennie z uwagi na płeć kształtuje prawo pracowników do wynagrodzenia. Ustawodawca w art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym wymienił jako okresy zwalniające z wymogu przepracowania co najmniej sześciu miesięcy w danym roku kalendarzowym sytuacje, które praktycznie dotyczą niemal wyłącznie mężczyzn ( powołanie do czynnej służby wojskowej, skierowanie do odbycia służby zastępczej, zwolnienie z czynnej służby wojskowej, odbycie służby zastępczej ), uwzględnił w nim także urlop wychowawczy, który może być wykorzystywany zarówno przez kobiety jak i przez mężczyzn, a pominął urlop macierzyński, który to kobieta w wymiarze co najmniej 14 tygodni po porodzie musi wykorzystać i nie może z niego zrezygnować ( art. 180 § 5 k.p. ), a w praktyce najczęściej również pozostałą część urlopu wykorzystuje samodzielnie. Podkreślić trzeba, że ustawodawca przyznając określone uprawnienie, nie może kręgu osób uprawnionych określać w sposób dowolny. Dane uprawnienie powinien przyznać wszystkim podmiotom charakteryzującym się daną cechą istotną. Podmioty znajdujące w sytuacji takiej samej lub też podobnej należy traktować tak samo lub podobnie.

W szczególności niezrozumiałe jest dlaczego ustawodawca zróżnicował sytuację osób korzystających z urlopu wychowawczego i macierzyńskiego na niekorzyść tych drugich. Wszak oczywistym jest, że potrzeba korzystania z urlopu wychowawczego jest rzadsza i pracownicy nie zawsze na niego się decydują. Urlop macierzyński natomiast musi być przez pracownicę przynajmniej częściowo

wykorzystany. Zróznicowanie tych sytuacji jest tym bardziej niezrozumiałe, że opieka nad dzieckiem w okresie urlopu macierzyńskiego jest szczególnie intensywna, wymaga znacznego zaangażowania i w przypadku karmienia piersią wiąże się z potrzebą niemal nieustannej obecności matki, co już w przypadku dalszego etapu życia dziecka, którego to dotyczy urlop wychowawczy, nie zawsze ma miejsce. Zatem to właśnie w okresie następującym tuż po urodzeniu dziecka, zachodzi konieczność szczególnej ochrony matki. Uwzględnia to również Konstytucja RP w art. 71 ust. 2, który wskazuje iż matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych. Pomimo to ustawodawca w kwestionowanym przepisie dotyczącym pracowników sfery budżetowej pominął urlop macierzyński, podczas gdy uwzględnił sytuacje związane z urlopem wychowawczym, jak też z czynną służbą wojskową i służbą zastępczą. Próżno jest szukać *ratio legis* takiego unormowania, odnosząc je do wartości wskazanych w Konstytucji RP. Nie jest zrozumiałe, dlaczego ochrona rodzica w okresie urlopu wychowawczego, kiedy w naturalny sposób potrzeba opieki nad dzieckiem jest znacznie mniejsza niż w okresie urlopu macierzyńskiego, ma być większa niż w okresie bezpośrednio po porodzie i dlaczego ma dotyczyć jedynie okresów urlopów dostępnych dla pracowników obojga płci, z wyłączeniem okresów dostępnych jedynie kobietom.

Zgodnie z art. 193 Konstytucji każdy sąd może przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne co do zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą, jeżeli od odpowiedzi na pytanie prawne zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem. Podobna regulacja znajduje się w art. 3 ustawy dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym ( Dz. U. 1997, nr 102, poz. 643 ze zm.). W przedmiotowej sprawie z wyżej wskazanych przyczyn Sąd powziął poważne wątpliwości co zgodności wskazanego w sentencji postanowienia przepisu z Konstytucją. Przepis ten ma podstawowe znaczenie dla ustalenia treści prawa materialnego i oceny zgłoszonego przez powódkę roszczenia, a brak jest możliwości usunięcia nasuwających się wątpliwości prawnych przez stosowną wykładnię przedmiotowego przepisu. Zadając przedmiotowe pytanie Sąd miał świadomość, że Trybunał Konstytucyjny nie ma kompetencji do orzekania o zaniechaniach ustawodawcy polegających na niewydaniu

aktu ustawodawczego, choćby obowiązek jego wydania wynikał z norm konstytucyjnych. Jednakże w wypadku aktu ustawodawczego wydanego i obowiązującego Trybunał Konstytucyjny może oceniać, czy w jego przepisach nie brakuje unormowań, bez których, ze względu na naturę objętej aktem regulacji, może on budzić wątpliwości natury konstytucyjnej. Zarzut niekonstytucyjności może zatem dotyczyć zarówno tego, co ustawodawca w danym akcie unormował jak i tego co w akcie tym pomiął, choć postępując zgodnie z Konstytucją powinien był unormować ( tak też np. orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 3 grudnia 1996 r., K 25/95 OTK 1996/6/52 ). Analiza orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego utwierdza w przekonaniu, że możliwe jest stwierdzenie niezgodności z Konstytucją nie tylko pozytywnego przepisu, ale też przepisu w takim zakresie, w jakim nie zawarto w nim normy, która powinna mieć swój pozytywny wyraz ( np. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 kwietnia 2005 r., SK 7/03, OTK-A 2005/4/34, z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010/6/58 ). Z powyższych motywów koniecznym stało się skorzystanie z uprawnienia Sądu i postawienie Trybunałowi Konstytucyjnemu pytania prawnego zawartego w sentencji postanowienia.



Właściwe podpisy na oryginale  
Za zgodność z oryginałem świadczę  
3970

*[Signature]*  
Sekretarz

Mariola Drozdowska  
Sekretarz Sądowy  
2870