

KANCELARIA RADCY PRAWNEGO

Jacek Będkowski

42 – 200 Częstochowa, ul. Kilińskiego 19, tel. / fax 48 prefix 34 365 46 10 , 48 602 258 430

Częstochowa 06.02.2012 r.

Trybunał Konstytucyjny
al. J. Ch. Szucha 12a
00-918 Warszawa

skarżący: R R
 ul.

rep. przez r. pr. Jacka Będkowskiego
Kancelaria Radcy Prawnego
ul. Kilińskiego 19
42 – 200 Częstochowa

Skarga konstytucyjna

Działając w imieniu mojego mocodawcy - R R – pełnomocnictwo w załączeniu - na podstawie art. 46 i nast. ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 z późn. zm.) niniejszym **zaskarżam art. 57 § 1 Kodeksu Pracy** w zakresie w jakim przepis ten pozbawia pracownika - z którym w sposób niezgodny z prawem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, a następnie przywrócono do pracy - prawa do dochodzenia pełnego odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy co stanowi naruszenie konstytucyjnych zasad:

- demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji),
- zasady ochrony pracy (art. 24 zd. pierwsze Konstytucji)
- poszanowania praw majątkowych pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy oraz równości obu stron stosunku pracy, tj. pracownika i pracodawcy (art. 64 ust. 2 Konstytucji),
- zakazu dyskryminacji (art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji).

Oparcie się przez Sąd Apelacyjny w K w sprawie sygn. akt na przepisie art. 57 § 1 Kodeksu pracy doprowadziło do wydania orzeczenia, które narusza

konstytucyjne prawa i wolności skarżącego, a stąd rozpoznanie niniejszej skargi konstytucyjnej jest konieczne i uzasadnione.

Uzasadnienie

I. Skarżący R R był zatrudniony w M Sp. z o.o. z/s w C na podstawie umowy o pracę od kwietnia 1974 roku na stanowisku W dniu grudnia 2002 roku powód otrzymał od swojego pracodawcy pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, na podstawie artykułu 52 pkt. 1 kodeksu pracy.

Skarżący odwołał się od rozwiązania umowy o pracę i prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia marca 2007 roku, sygn. akt i został przywrócony do pracy, którą podjął z dniem marca 2007 roku na dotychczasowych warunkach

Działanie M Sp. z o.o. w C polegające na rozwiązaniu ze skarżącym umowy o pracę było działaniem zawinionym i umyślnym a także cechowało je duże natężenie złej woli o czym świadczył m.in. fakt, że skarżący został zwolniony przez nowego prezesa pozwanej spółki **w pierwszej godzinie urzędowania nowego prezesa**, a w oświadczeniu rozwiązującym ze skarżącym umowę o pracę podano nieprawdziwe przyczyny/podstawy rozwiązania umowy.

Z uwagi na fakt, iż skarżący pozostawał bez pracy przez okres kilku lat, a także z uwagi na fakt, iż w sprawie o sygnaturze akt SK 18/05 wydany został przez Trybunał Konstytucyjny dnia 27 listopada 2007 r. wyrok stwierdzający niezgodność z Konstytucją art. 58 Kodeksu pracy w takim rozumieniu, iż wyłącza on dochodzenie odszkodowania w pełnej wysokości na zasadach ogólnych, skarżący – w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego - zdecydował się złożyć do Sądu powszechnego pozew o odszkodowanie za cały okres pozostawania bez pracy, a więc za okres przekraczający wskazany w art. 57 Kodeksu Pracy 3-miesięczny okres, za jaki można domagać się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie tego przepisu.

Dnia marca 2011 r. Sąd Okręgowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C wydał w sprawie o sygnaturze wyrok wstępny, w którym – co do zasady - uznał za usprawiedliwione roszczenie skarżącego o odszkodowanie .

Wyrokiem z dnia września 2011 r. Sąd Apelacyjny III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K zmienił zaskarżony wyrok wstępny Sądu Okręgowego IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C z dnia marca 2011 r., wydany w sprawie o sygnaturze i oddalił powództwo R R o odszkodowanie w pełnej wysokości za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za cały okres pozostawania przez powoda bez pracy.

Uzasadniając powyższe Sąd Apelacyjny wskazał, że błędnym było uznanie przez Sąd I instancji, że roszczenie powoda jest uzasadnione co do zasady albowiem biorąc pod uwagę fakt, że Trybunał Konstytucyjny orzekł o niezgodności z Konstytucją jedynie art. 58 kodeksu pracy to z treści tego wyroku Trybunału nie można wyciągać wniosków co do zgodności lub niezgodności z Konstytucją RP artykułu 57 kodeksu pracy.

Sąd Apelacyjny stwierdził również, że skoro wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczył wysokości odszkodowania, o którym mowa art. 58 k.p. to nie można go przenosić na inne sytuacje prawne (i odnosić do innych przepisów) albowiem o ewentualnej niezgodności innych przepisów prawnych może orzec jedynie Trybunał po rozpoznaniu skargi konstytucyjnej opartej na zarzucie niezgodności art. 57 § 1 k.p. z art. 64 ust.1 i art. 2 oraz art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP.

Dodatkowo Sąd Apelacyjny powołał się na uchwałę Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., sygn. akt I PZP 2/09, w której uznano wiążący charakter orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., sygn. akt SK 18/05 tylko w stosunku do art. 58 k.p.

Wyrok Sądu Apelacyjnego został doręczony skarżącemu w dniu 1 grudnia 2011 r., stąd zachowany jest termin do złożenia niniejszej skargi konstytucyjnej.

II. 1. Przed wydaniem przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007, nr 10, poz. 128), w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w piśmiennictwie prawa pracy przyjmowano, że wysokość odszkodowania z tytułu sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia określają przepisy Kodeksu pracy, które limitują maksymalną wysokość tego odszkodowania.

Uznawano również, że skoro przedmiotowe kwestie uregulowane są w prawie pracy, to nie ma podstaw do stosowania w tym zakresie w stosunku do pracodawcy przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej.

Tymczasem w wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, **jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP** oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. Wyrok ten oznaczał całkowite odejście od utrwalonego orzecznictwa i zgodnych z nim poglądów doktryny prawa pracy

Część doktryny, w tym prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf, cytowane wyżej orzeczenie nazwała "brawurowym" i jednocześnie wskazała - co zyskało aprobatę - że glosowany wyrok **będzie rzutować na ograniczone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zasądzone przy przywróceniu do pracy.**

Zdaniem prof. M. Gersdorf powyższe orzeczenie Trybunału wręcz nakazało ustawodawcy przebudowanie systemu odpowiedzialności stron stosunku pracy i postawiło pod znakiem zapytania konieczność dalszego utrzymywania w przepisach prawa pracy ryczałtowych odszkodowań.

Do zmiany prawa – co jest faktem notoryjnym – nie doszło, jednak biorąc pod uwagę fakt, iż w/w wyrok Trybunału Konstytucyjnego (stanowiący orzeczenie interpretacyjne) sam w sobie nie derogował co prawda żadnego przepisu prawa to niewątpliwie – treść uzasadnienia tego wyroku – przekonywała do (oraz *de facto* nakazywała) zmiany utrwalonej i wyżej przedstawionej wykładni sądowej takiego przepisu.

Do zmiany linii orzeczniczej (wykładni przepisu art. 57 § 1 k.p.) również nie doszło czego dowodem jest orzeczenie Sądu Apelacyjnego w K

2. W uzasadnieniu wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że: "Rozwiązanie to (tj. ustawowe ograniczenie w art. 58 k.p. wysokości odszkodowania) **jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego kierunkowego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego.**"

Zdaniem skarżącego tezy orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27.11.2007 r. można bezpośrednio (wprost) odnieść do art. 57 § 1 Kodeksu Pracy albowiem *ratio legis* tego przepisu jest analogiczne do przepisu art. 58 k.p., którego niekonstytucyjność stwierdzono.

Trybunał Konstytucyjny w przedmiotowym orzeczeniu wprost bowiem wskazał m.in., że: „*sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i n. lub art. 471 k.c. i n. W celu usunięcia stanu niekonstytucyjności nie jest zatem wymagana interwencja ustawodawcy, a jedynie zmiana dotychczasowej linii orzeczniczej*”.

Powyższe stwierdzenie – w oparciu o zasady jego literalnej oraz celowościowej wykładni – pozwala jednoznacznie przyjąć, że zdaniem Trybunału Konstytucyjnego limitowanie przez przepisy Kodeksu Pracy wysokości odszkodowania na rzecz pracowników za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jest działaniem sprzecznym z art. 2 oraz 64 Konstytucji RP albowiem narusza prawa majątkowe pracowników.

Co więcej limitowanie odszkodowania wobec pracowników, z którymi bezprawnie rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia i następnie przywrócono do pracy względem tych, którzy do pracy przywrócenie nie zostali (a wypłacono im odszkodowanie) stanowi działanie dyskryminujące pracowników dochodzących przywrócenia do pracy względem tych, którzy dochodzą odszkodowania, a więc narusza art. 32 Konstytucji RP.

Uprawnionym jest więc twierdzenie, że – pomimo iż Trybunał Konstytucyjny zajmował się zgodnością z Konstytucją przepisu art. 58 k.p.c.- *ratio legis* oraz przesłanie przyświecające Trybunałowi Konstytucyjnemu znajduje swoje zastosowanie również do przepisu art. 57 § 1 k.p. albowiem różnicowanie sytuacji prawnej pracowników niezgodnie z prawem zwolnionych z pracy bez wypowiedzenia w zależności od tego czy zostali oni następnie przywrócić do pracy czy też zostało na ich rzecz przyznane odszkodowanie wydaje się nieuprawnione i błędne.

Jest to tym bardziej uzasadnione, że Trybunał użył stwierdzenia, że: „*sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 k.p. **ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana***”. Tym innym przepisem jest w ocenie skarżącego art. 57 § 1 kodeksu pracy.

Taka interpretacja orzeczenia Trybunału (a więc nie wykluczająca dochodzenia pełnego odszkodowania w odniesieniu do innych przepisów prawa pracy niż 58 K.p.) – choć jak dotąd nie wprost – znalazła również swoje odbicie w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., sygn. akt I PK 135/08 wskazano, że: „*odszkodowanie*”, o którym mowa w art. 58 k.p. nie jest odszkodowaniem *sensu stricto*, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję **sankcji ("ustawowej kary pieniężnej")** wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia.

Z powyższego płynie logiczny wniosek (zbieżny zresztą ze stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego), że skoro sprawa **naprawienia szkody** wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę **nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana**, to należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i następne lub art. 471 k.c. i następne. Zasądzenie odszkodowania w oparciu o wskazane przepisy – co oczywiste - wymaga jednak wykazania, że spełnione zostały wymagane przesłanki”.

Sąd Najwyższy potwierdził więc w powyższym wyroku stanowisko zajęte przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 27 listopada 2007 r. w zakresie tego, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikom przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nimi umowy o pracę nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana co nakłada na sądy powszechne konieczność odpowiedniego stosowania właściwych przepisów Kodeksu cywilnego.

3. Zdaniem skarżącego za tym, aby sens i cel orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego rozciągnąć również na przepis art. 57 § 1 k.p. przemawiają również zasady logiki oraz racjonalnego rozumowania albowiem analizując przedmiotową sprawę nie sposób nie zadać sobie pytania: *jaka jest różnica pomiędzy sytuacją prawną w zakresie doznanej szkody z tytułu utraconego wynagrodzenia pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, a następnie wskutek jego odwołania przyznane zostało na jego rzecz odszkodowanie, a sytuacją prawną pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, a następnie wskutek jego odwołania przywrócono go do pracy (i np. wkrótce po tym zwolniono) ?*

Wydaje się, że w świetle art. 2 i 64 Konstytucji RP sytuacja osób przywróconych do pracy i tych na rzecz których przyznano odszkodowanie w zakresie doznanej szkody z tytułu utraconego wynagrodzenia jest zupełnie identyczna albowiem uniemożliwienie pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy dotyczy zarówno przypadku, gdy pracownik został przywrócony do pracy (np. po kilkuletnim procesie) jak i przypadku gdy pracownikowi przyznano odszkodowanie.

Powyższa analogia staje się jeszcze bardziej widoczna jeżeli wziąć pod uwagę powszechny przypadek, gdy pracownicy, z którymi niezgodnie z prawem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia – bezpośrednio po przywróceniu do pracy – zostają ponownie zwolnieni – tym razem za wypowiedzeniem.

Dotyczy to - jak podkreślił Trybunał Konstytucyjny - zwłaszcza sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy **rażąco naruszył przepisy prawa** w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną świadomość naruszenia) lub ewentualnego.

W takiej sytuacji – zdaniem Trybunału koniecznym i zasadnym jest orzekanie przez Sąd o prawie pracownika do naprawienia szkody w pełnej wysokości i – zdaniem powoda – w takim przypadku kwestią zupełnie drugorzędną jest to czy pracownik został przywrócony do pracy czy też zasądzono na jego rzecz odszkodowanie.

O pośrednim wpływie orzeczenia Trybunału na analogiczne rozwiązania prawne obowiązujące przy wypowiedzeniu i wygaśnięciu stosunku pracy wspomina również doktryna, a m.in. cytowana wyżej prof. M. Gersdorf, która w artykule pt. *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika - i co dalej*, PiZS nr 1/2008, s. II podkreślała, że zasadnym jest rozciągnięcie skutków orzeczenia Trybunału również na sytuację prawną pracowników, którzy zostali – po niezgodnym z prawem rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – do tej pracy przywrócić.

4. W kontekście powyższych stwierdzeń należy jeszcze wspomnieć o niezwykle istotnym fakcie, a mianowicie tym, że pracodawca, któremu pracownik umyślnie wyrządził szkodę **ma prawo dochodzenia pełnego odszkodowania od tegoż pracownika**, natomiast – przy przyjęciu obecnie obowiązującej wykładni art. 57 § 1 k.p. - pracownik, któremu pracodawca wyrządził w sposób umyślny szkodę **nie ma prawa do dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości**, a jedynie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Takie limitowanie roszczeń pracownika oraz możliwości dochodzenia przez niego szkody w pełnej wysokości stanowi kolejny przejaw dyskryminującego względem pracownika oraz naruszającego jego prawa ustawodawstwa (lub wykładni obowiązujących przepisów).

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

Specyfiką klauzuli demokratycznego państwa prawnego wyrażoną w art. 2 Konstytucji, wielokrotnie eksponowaną w dotychczasowym dorobku Trybunału jest to, że klauzulę tę trzeba rozumieć jako zbiorcze wyrażenie szeregu reguł i zasad, spośród których nie wszystkie wprawdzie znajdują *expressis verbis* wyraz w szczegółowych przepisach Konstytucji, ale które w sposób immanentny wynikają z aksjologii oraz istoty demokratycznego państwa prawnego. Szczegółowymi zasadami wywodzonymi z art. 2

Konstytucji są m.in.: zasada niedziałania prawa wstecz, nakaz zachowania odpowiedniej vacatio legis oraz **nakaz stanowienia prawa wewnątrznie spójnego i niezawierającego sprzecznych uregulowań**.

Zgodnie natomiast z art. 32 ust 1 i 2 Konstytucji: „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. **Nikt nie może być dyskryminowany** w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”.

Od zasady równości Konstytucja nie zna żadnych odstępstw i wyjątków.

Zasada równości była wielokrotnie przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego. Ograniczając się do wskazania najważniejszych tez dotychczasowego orzecznictwa, należy przypomnieć, że Trybunał konsekwentnie uznawał, że równość wobec prawa oznacza, iż wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, **mają być traktowane równo** (zob. orzeczenie z 3 września 1996 r., sygn. K 10/96; wyrok z 21 września 1999 r., sygn. K. 6/98). Ocena każdej regulacji prawnej z punktu widzenia zasady równości musi być zatem poprzedzona dokładnym zbadaniem sytuacji prawnej podmiotów i przeprowadzeniem analizy, jeśli chodzi o ich cechy wspólne i cechy różniące (wyrok z 28 maja 2002 r., P 10/01).

Ocena zgodności z zasadą równości wymaga więc ustalenia, czy możliwe jest wskazanie wspólnej istotnej cechy faktycznej lub prawnej uzasadniającej wyróżnienie określonej grupy podmiotów z ogółu.

Trybunał podkreślał, że o naruszeniu zasady równości wobec prawa może zadecydować wybór takiego a nie innego kryterium różnicowania. Kryterium musi bowiem być dobrane z poszanowaniem innych zasad konstytucyjnych (tak K. 7/98, OTK ZU nr 6/1998, s. 505, K. 30/98, OTK ZU nr 5/1999, poz. 101).

„Równe traktowanie” oznacza więc traktowanie według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Oceniając regulację prawną z punktu widzenia zasady równości, należy w pierwszej kolejności rozważyć, czy można wskazać wspólną cechę istotną uzasadniającą równe traktowanie podmiotów prawa. Ustalenie

to wymaga analizy celu i treści aktu normatywnego, w którym zawarta została kontrolowana norma prawna.

Nierówne potraktowanie podmiotów przynależnych do tej samej klasy oznacza, że doszło do wprowadzenia zróżnicowania.

Należy także zauważyć, że analizowana wyżej ogólna zasada równości została skonkretyzowana w odniesieniu do ochrony własności w art. 64 ust. 2 Konstytucji, który stanowi, że własność, inne prawa majątkowe oraz prawo dziedziczenia podlegają **równej dla wszystkich ochronie prawnej**.

Konstytucja wprowadza również w art. 24 zdanie pierwsze zasadę ochrony pracy, gdzie pod pojęciem ochrony rozumie się podejmowanie przez ustawodawcę takich działań prawnych, które równoważyć będą sytuację prawną stron stosunku pracy, tj. pracodawcy i pracownika, gdzie to pracodawca z natury rzeczy posiada pozycję ekonomicznie silniejszą.

Oczywistym wydaje się, że nie było zamiarem racjonalnego ustawodawcy wprowadzenie takiego systemu prawnego, w którym pracodawcy przyznane zostanie prawo dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości od pracownika, który wyrządził z winy umyślnej szkodę, a **pracownika analogicznego prawa pozbawiono**.

Taka interpretacja zapisów Konstytucji RP oraz przepisów prawa pracy wydaje się z gruntu nieuprawniona jednak biorąc pod uwagę obowiązujące orzecznictwo sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego zasadnym jest twierdzenie, że de facto taka właśnie (krzywdząca pracownika) wykładnia przepisów prawa pracy obecnie obowiązuje.

Biorąc pod uwagę treść oraz *ratio legis* wyżej wymienionych przepisów Konstytucji RP – zdaniem skarżącego – uzasadnionym jest twierdzenie, że różnicowanie prawne pracowników, z którymi niezgodnie z prawem rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia w zależności od tego czy pracownicy ci zostali następnie przywrócić do pracy czy też przyznano im odszkodowanie – w odniesieniu do prawa domagania się odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy – jest nieuprawnione i narusza Konstytucyjne zasady demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji),

poszanowania praw majątkowych pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy (art. 64 ust 2 Konstytucji), zakazu dyskryminacji (art. 32 ust 1 i 2 Konstytucji).

Twierdzenie to jest – zdaniem skarżącego – uprawnione albowiem nie ma - w odniesieniu do prawa domagania się odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy - cechy istotnej (relewantnej) która pozwalała by na rozróżnienie sytuacji prawnej pracowników bezprawnie zwolnionych z pracy.

Co więcej – uprawnionym jest również twierdzenie, że nie jest zasadnym różnicowanie sytuacji prawnej pracodawców oraz pracowników w zakresie ich prawa do dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości albowiem status prawny zarówno pracownika jak i pracodawcy (m.in. w zakresie prawa do dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy) powinien być równy.

Z uwagi na powyższe argumenty wnoszę o przyjęcie niniejszej skargi do rozpoznania przez Trybunał Konstytucyjny oraz rozstrzygnięcie czy takie rozumienie – wykładnia art. 57 § 1 Kodeksu pracy, która wyklucza dochodzenie przez pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy, a którego następnie przywrócono do pracy dalej idących roszczeń (na podstawie innych przepisów), niż te przewidziane w artykule 57 § 1 kodeksu pracy jest – w świetle Konstytucji RP uprawnione – czy też zasady konstytucyjne narusza.

IV. Wskazuję, że skarżący wykorzystał już **wszystkie**, przysługujące mu w ramach postępowania sądowego środki zaskarżenia, a stąd złożenie niniejszej skargi jest uzasadnione.

W załączeniu:

- pełnomocnictwo,

- 4 odpisy skargi,

- odpis wyroku Sądu Okręgowego IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C z dnia
marca 2011 r. oraz wyroku Sądu Okręgowego Apelacyjnego III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w
K z dnia września 2011 r.

[Handwritten signatures]