RZECZPOSPOLITA POLSKA
PROKURATOR GENERALNY

Warszawa, dnia 5 lutego 2016 r.

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY
KANCELARIA
wpł. dnia 08. 02. 2016
L.dz. ..... L. zał. .....

PG VIII TK 143/15

P 133/15

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY

W związku z pytaniem prawnym Sądu Rejonowego IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie, czy art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.) jest zgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej

– na podstawie art. 82 ust. 2 w zw. z art. 56 pkt 5 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. poz. 1064 ze zm.)

przedstawiam następujące stanowisko:

art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.), 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 Kodeksu pracy, w wypadku rozwiązania umowy z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu umów o pracę, jest niezgodny z art. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 32 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Uzasadnienie

Postanowieniem z dnia 13 listopada 2015 r., sygn. (uzupełnionym postanowieniem z dnia 3 grudnia 2015 r.), Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie (dalej: Sąd pytający lub Sąd) zwrócił się do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym, czy art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: 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 k.p,. zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę sprzecznie z prawem, jest zgodny z art. 2 oraz z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Prawnokonstytucyjne wątpliwości Sądu pytającego co do zaskarżonego przepisu powstały na tle następującego stanu faktycznego i prawnego.

W dniu marca 1979 r. powódka B O. została zatrudniona w pozwanym W w K – na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Zatrudnienie w tej formie trwało do dnia września 2013 r., kiedy to umowę o pracę rozwiązano na mocy porozumienia stron. Następnie, z dniem października 2013 r., powódka została ponownie zatrudniona przez pozwany , lecz – tym razem – na stanowisku , na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do dnia września 2019 r. W owej umowie zastrzeżono dwutygodniowy okres wypowiedzenia.

Powódka nabędzie prawo do emerytury w lutym 2019 r., a zatem (od lutego 2015 r.) jest objęta ustawową ochroną przedemerytalną, wynikającą z art. 39 k.p. Mimo tego, w dniu maja 2015 r., pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki pracy i płacy, przy czym, w razie nieprzyjęcia nowych warunków, umowa miała ulec rozwiązaniu z dniem czerwca 2015 r.

W dniu maja 2015 r. powódka wniosła do Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie pozew, w którym domagała się uznania bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego, a w razie upływu okresu wypowiedzenia – przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy. Sprawa nie została jednak rozstrzygnięta przed czerwca 2015 r. i z dniem tym umowa o pracę uległa rozwiązaniu.

W trakcie rozpoznania sprawy Sąd pytający powziął wątpliwości w przedmiocie zgodności z Konstytucją przepisów będących podstawą orzekania, co skutkowało skierowaniem pytania prawnego do Trybunału Konstytucyjnego.

Zdaniem Sądu pytającego, w rozpoznawanej przed nim sprawie bezsporne jest, że od lutego 2015 r. stosunek pracy powódki podlegał szczególnej ochronie. Zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może bowiem 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. Przepisu art. 39 k.p. nie stosuje się jedynie w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.) oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 411 k.p.), lecz Sąd pytający ustalił, że w sprawie nie zaszła żadna z powyższych przesłanek. Sąd pytający zauważa przy tym, że choć powódce wypowiedziano jedynie warunki pracy i płacy, a nie umowę o pracę, to jednak, w świetle art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Z kolei, art. 43 k.p. zezwala, co prawda, na wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi objętemu ochroną wynikającą z art. 39 k.p., lecz jest to dopuszczalne jedynie w razie wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy, oraz w razie stwierdzonej orzeczeniem lekarskim utraty zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień

koniecznych do jej wykonywania. Według ustaleń Sądu, w sprawie powódki nie miały miejsca również tego rodzaju sytuacje.

Sąd pytający podnosi, że mimo tego, iż podlegający szczególnej ochronie stosunek pracy powódki został rozwiązany, pracownica pozbawiona jest możliwości wystąpienia z roszczeniem restytucyjnym. W myśl bowiem art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Zasada ta – zgodnie z art. 50 § 5 k.p. – nie znajduje zastosowania jedynie w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 k.p.

W ocenie Sądu pytającego, ograniczenie zakresu roszczeń przysługujących pracownikom objętym ochroną przedemerytalną, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony, w stosunku do uprawnień przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, w sposób oczywisty narusza zasadę równości wobec prawa, zawartą w art. 32 Konstytucji RP. Ponadto, pominięcie prawa żądania przywrócenia do pracy pracownika objętego ochroną z art. 39 k.p., zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, naruszać ma również zawartą art. 2 Konstytucji zasadę sprawiedliwości społecznej. Dyferencjacja stopnia ochrony uprawnień tej samej grupy pracowników, czyli – w tym przypadku – pracowników objętych ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p., zdaniem Sądu, stanowi więc niczym nieuzasadnione uprzywilejowanie „jednych w stosunku do drugich, co w demokratycznym państwie prawa nie może mieć miejsca" (uzasadnienie pytania prawnego z dnia 13 listopada 2015 r.).

Uzasadniając przesłankę relewantności pytania prawnego, Sąd podnosi, że żądania pozwu ograniczają się jedynie do uznania bezskuteczności wypowiedzenia, a po upływie okresu wypowiedzenia – przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach. Pracownica nie domagała się natomiast jedynego roszczenia przysługującego jej w aktualnym stanie prawnym, czyli odszkodowania. W obowiązującym stanie normatywnym, wynikającym, m. in., z art. 50 § 3 i § 5 k.p., powództwo powinno więc zostać oddalone, albowiem dochodzone przez powódkę roszczenia są – w tym wypadku – nieprzewidziane przepisami prawa. Gdyby natomiast Trybunał Konstytucyjny uznał, że pominięcie pracownika objętego ochroną przedemerytalną, wynikającą art. 39 k.p., zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, jako jednego z podmiotów, którym przysługuje roszczenie restytucyjne, jest niezgodne z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, to wówczas istniałyby podstawy do uwzględnienia żądań pozwu.

Ponadto, marginalnie Sąd pytający zauważa, że problem zróżnicowania zakresu roszczeń pracowników objętych taką samą ochroną stosunku pracy, lecz zatrudnionych w różnych formach, był przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego w sprawie o sygnaturze P 4/10. W zapadłym w owej sprawie wyroku z dnia 12 lipca 2010 r. Trybunał uznał za niezgodne z Konstytucją pozbawienie roszczenia restytucyjnego pracownika objętego ochroną na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych, pozostającego w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na czas określony. Rozstrzygnięcie to skutkowało nowelizacją art. 50 § 5 k.p.

Podniesiony przez Sąd pytający problem konstytucyjny odnosi się natomiast do nieprzyznania roszczenia o przywrócenie do pracy osobie objętej ochroną przedemerytalną (wynikającą z art. 39 k.p.), zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony, w sytuacji rozwiązania tego rodzaju umowy z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu umów o pracę. Innymi słowy, w pytaniu prawnym sformułowany został zarzut pominięcia prawodawczego,

które polegać ma na nieprzyznaniu tej kategorii podmiotów (pracowników), podlegających szczególnej ochronie, zakresu uprawnień analogicznego do uprawnień przyznanych pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Dokonując oceny dopuszczalności merytorycznego rozpoznania pytania prawnego Sądu Rejonowego w Koninie, należy uwzględnić, że w świetle przepisów Konstytucji (art. 188 pkt 1-3, art. 193, art. 79), kognicja Trybunału Konstytucyjnego dotyczy badania zgodności aktów prawnych (przepisów prawnych) z aktami (przepisami) wyższego stopnia, bez względu na sposób zainicjowania kontroli hierarchicznej. Przedmiotem kontroli Trybunału Konstytucyjnego nie może więc być zaniechanie ustawodawcy, także wówczas, gdy skarżący wiąże to zaniechanie z zakresem normowania określonego przepisu, wskazanego jako przedmiot kontroli, uzasadniając, że prawodawca winien objąć regulacją prawną zaskarżonego (wskazanego do kontroli) przepisu sferę nieunormowaną. Ta oczywista zasada, że kognicja Trybunału Konstytucyjnego nie obejmuje orzekania o zaniechaniach ustawodawcy, dotyczy także postępowania zainicjowanego pytaniem prawnym, o czym Trybunał wielokrotnie przypominał (*vide* np. – postanowienia z dnia: 29 listopada 2010 r., sygn. P 45/09, OTK ZU nr 9/A/2010, poz. 125; 16 lutego 2009 r., sygn. P 104/08, OTK ZU nr 2/A/2009, poz. 17; 13 lutego 2009 r., sygn. P 65/08, OTK ZU nr 2/A/2009, poz. 16).

Z innego rodzaju sytuacją mamy do czynienia wówczas, gdy ustawodawca unormował jakąś sferę stosunków społecznych, ale dokonał tego w sposób niepełny, naruszając zarazem konstytucyjną zasadę równości. W takim przypadku Trybunał ma kompetencję do oceny nie tylko tego, co akt ustawodawczy, wydany i obowiązujący, uregulował, ale także tego, co pominął, chociaż, zgodnie z wymogami konstytucyjnymi, powinien był uregulować. Takie stanowisko, dotyczące tzw. pominięcia ustawodawczego, które może być przedmiotem zaskarżenia do Trybunału Konstytucyjnego i przedmiotem kognicji

Trybunału, ukształtowało się jeszcze przed wejściem w życie Konstytucji z 1997 r. (*vide* – orzeczenie z dnia 3 grudnia 1996 r., sygn. K. 25/95, OTK ZU nr 6/1996, poz. 52), a następnie utrwaliło się w orzecznictwie Trybunału na gruncie obecnie obowiązującej ustawy zasadniczej (*vid*e np. – wyroki z dnia: 6 maja 1998 r., sygn. K. 37/97, OTK ZU nr 3/1998, poz. 33; 8 września 2005 r., sygn. P 17/04, OTK ZU nr 8/A/2005, poz. 90; 23 września 2014 r., sygn. SK 7/13, OTK ZU nr 8/A/2014, poz. 93).

W myśl tez, przedstawionych w powołanych wyżej orzeczeniach, ustawodawcy przysługuje swoboda wyboru stosunków społecznych podlegających regulacji w danej ustawie oraz swoboda w zakresie sposobu unormowania tych stosunków. Jednakże, jeśli ustawodawca podejmie już decyzję dotyczącą zakresu i sposobu regulacji ustawowej, regulacja ta winna być dokonana z poszanowaniem wymogów konstytucyjnych (*vide* także – wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 maja 2011 r., sygn. SK 9/08, OTK ZU nr 4/A/2011, poz. 34).

Trybunał w swoim orzecznictwie dąży do rozróżnienia zaniechania prawodawczego, które nie podlega jego kognicji, od mogącego być przedmiotem badania pominięcia prawodawczego, lecz dotychczas dyferencjacja ta nie jest oparta na wystarczająco precyzyjnych kryteriach i nadal rodzi problemy w praktyce. Trybunał Konstytucyjny zauważa jednak, że zaistnienie pominięcia ustawodawczego rozważane jest często w sytuacjach, w których w określonej regulacji prawnej nie uwzględniono pewnych podmiotów, gdyż „[m]oże to sugerować nietrafny dobór przez ustawodawcę cech relewantnych, ze względu na które inne podmioty lub sytuacje zostały wyróżnione, i stąd nieuzasadnione konstytucyjnie zróżnicowanie" (postanowienie z dnia 14 stycznia 2015 r., sygn. P 9/14, OTK ZU nr 1/A/2015, poz. 6 oraz powołane tam orzecznictwo i literatura).

Dla oceny, czy w przypadku pytania prawnego Sądu Rejonowego w Koninie mamy do czynienia z pominięciem ustawodawczym, istotne

są ustalenia Trybunału Konstytucyjnego, zawarte w powołanym przez Sąd pytający wyroku z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10 (OTK ZU nr 6/A/2010, poz. 58). W orzeczeniu tym Trybunał uznał, że pominięcie prawa pracownika – znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (wówczas – Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) – do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, nosi znamiona pominięcia legislacyjnego. Stwierdzając, że art. 50 § 3 k.p. określa roszczenie przysługujące w razie naruszenia przepisów o wypowiadaniu umów na czas określony (wyłącznie odszkodowanie), a w art. 50 § 5 k.p. ustawodawca ustanowił wyłom w tej zasadzie jedynie dla niektórych spośród szczególnie chronionych grup pracowników, Trybunale Konstytucyjny uznał, że w rozpatrywanej wówczas „sytuacji zachodzi jakościowa tożsamość (albo przynajmniej daleko idące podobieństwo)"[*ibidem*] między owymi wyjątkami a regulacją, która – zdaniem pytającego wówczas sądu – znaleźć winna normatywne zakotwiczenie w treści art. 50 § 3 k.p. (*vide – ibidem*).

Sąd kierujący pytanie prawne w przedmiotowej sprawie nie doszukuje się nierówności w traktowaniu pracownika w wieku przedemerytalnym poprzez porównanie sytuacji takiego pracownika ze statusem podmiotów wymienionych w art. 50 § 5 k.p. (ten ostatni przepis obecnie ustanawia szczególną ochronę trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży, kobiet i mężczyzn w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego oraz działacza związkowego). Zdaniem Sądu, istnieją bowiem – odmienne niż w przypadku podmiotów wymienionych w treści art. 50 § 5 k.p., lecz równie ważne – względy konstytucyjne, uzasadniające przyznanie rozszerzonego zakresu roszczeń w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na czas określony i objętemu ochroną przedemerytalną z mocy art. 39 k.p.

Rysujący się w przedmiotowej sprawie problem konstytucyjny, rozpatrywany w kontekście oceny, czy mamy do czynienia z pominięciem, czy też z zaniechaniem ustawodawczym, jest więc bardzo zbliżony do problemu rozpatrywanego w sprawie o sygn. P 4/10. Okoliczność ta ostatecznie uprawnia do konstatacji, że zagadnienie konstytucyjne, przedstawione przez Sąd pytający, dotyczy pominięcia prawodawczego, które może być przedmiotem merytorycznego badania przez Trybunał Konstytucyjny.

Artykuł 193 Konstytucji przyznaje każdemu sądowi prawo do przedstawienia Trybunałowi Konstytucyjnemu pytania prawnego, jeżeli od odpowiedzi na nie zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed tym sądem. Zgodnie zaś z art. 63 ust. 1 i 2 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym, pytanie prawne przybiera formę postanowienia oraz powinno czynić zadość wymaganiom pisma procesowego, a ponadto zawierać: wskazanie organu, który wydał kwestionowany akt, określenie kwestionowanego aktu lub jego części, sformułowanie zarzutu oraz uzasadnienie go z powołaniem dowodów na jego poparcie. Rozwijając regulację konstytucyjną, w art. 63 ust. 2 pkt 5 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym przewidziano obowiązek wykazania, w jakim zakresie odpowiedź na pytanie może mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w związku z którą sąd pytający zainicjował postępowanie przed Trybunałem Konstytucyjnym.

Warunkiem wystąpienia do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym jest łączne spełnienie trzech przesłanek: podmiotowej, przedmiotowej, i funkcjonalnej (*vide* – postanowienie z dnia 10 czerwca 2009 r., sygn. P 4/09, OTK ZU Nr 6/A/2009, poz. 93 i wskazana w nim literatura). Trybunał Konstytucyjny podkreśla, że, w przypadku kontroli konkretnej, jego kognicja zdeterminowana jest łącznym wystąpieniem tych przesłanek, a „[n]iespełnienie wymogów przewidzianych w art. 79 lub art. 193 Konstytucji stanowi (...) przeszkodę formalną dla merytorycznego rozpoznania przedłożonej skargi

konstytucyjnej lub pytania prawnego i skutkuje umorzeniem postępowania z uwagi na niedopuszczalność wydania wyroku" (*ibidem*).

Wobec dość oczywistego charakteru dwóch pierwszych warunków dopuszczalności pytania prawnego, których spełnienie w przedmiotowej sprawie nie budzi wątpliwości, do rozważenia pozostaje kwestia, czy określony przez Sąd pytający zakres pytania prawnego pozwala na przyjęcie, iż jest ono w pełni relewantne. W dotychczasowym orzecznictwie Trybunał Konstytucyjny wskazywał, że „sens przesłanki funkcjonalnej wystąpienia z pytaniem prawnym wyraża zależność rozstrzygnięcia zawisłej przed sądem sprawy od treści orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, wydanego w trybie kontroli zainicjowanej pytaniem prawnym. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego musi zatem wywierać wpływ na treść rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, która stanowi tło przedstawionego pytania prawnego" (powołane wyżej postanowienie z dnia 10 czerwca 2009 r., sygn. P 4/09; *vide* też – wskazane w nim orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego i literatura).

Przesłanka funkcjonalna stanowi zespół dyrektyw wynikających z określonego w art. 193 Konstytucji oraz w art. 63 ust. 2 pkt 5 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym wymogu formalnego dopuszczalności pytania prawnego, zgodnie z którym konieczne jest istnienie wpływu odpowiedzi na pytanie prawne na rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem. Uzasadnienie spełnienia tej przesłanki nie może nastąpić przez powtórzenie tej ogólnej formuły ustawowej, lecz wymaga przedstawienia szeregu okoliczności powodujących, że *in casu* spełniony jest warunek dopuszczalności pytania prawnego. Innymi słowy, konieczne jest uzasadnienie spełnienia przez pytanie prawne poszczególnych dyrektyw wynikających z przesłanki funkcjonalnej (*vide* – postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 listopada 2005 r., sygn. P 20/04, OTK ZU nr 10/A/2005, poz. 111; zob. też M. Wiącek, *Pytanie prawne sądu do Trybunału Konstytucyjnego,* Warszawa 2011, s. 313-314). Ostateczna ocena uzasadnienia pytania prawnego jest domeną Trybunału Konstytucyjnego, który stwierdzi

istnienie przesłanki funkcjonalnej, „jeżeli sąd wykaże, iż dochowane zostały wspomniane wyżej dyrektywy" (postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 października 2010 r., sygn. P 12/08, OTK ZU nr 8/A/2010, poz. 86).

Trybunał Konstytucyjny, przyjmując pytanie prawne do rozpoznania, powinien więc zbadać, czy i w jakim zakresie jego wypowiedź, dotycząca konstytucyjności przepisu wskazanego przez sąd pytający, będzie miała wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Najogólniej mówiąc, zależność ta polega na odmiennym rozstrzygnięciu sprawy zawisłej przed sądem w sytuacji orzeczenia o niekonstytucyjności przepisu, którego pytanie dotyczy, od sytuacji, gdyby takiego orzeczenia nie było, gdyż, jak trafnie wskazano w doktrynie, tłem kontroli konkretnej powinien być indywidualny przypadek stosowania prawa (*vide* – J. Trzciński, M. Wiącek, uwaga 4 do art. 193, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. V, red. L. Garlicki, Warszawa 2008, s. 3).

Pytanie prawne nie może być przy tym środkiem służącym usuwaniu wątpliwości dotyczących wykładni przepisów. Trybunał Konstytucyjny nie może bowiem rozstrzygać wątpliwości prawnych związanych ze sprawowaniem przez sądy wymiaru sprawiedliwości, gdyż jest sądem prawa, a nie sądem sprawującym wymiar sprawiedliwości. Proces wykładni przepisu prawnego, który sąd zamierza stosować, jest bowiem fazą stosowania prawa – a stosowanie prawa pozostaje poza kognicją Trybunału Konstytucyjnego, gdyż „nie można przedmiotem pytania czynić wątpliwości co do sposobu stosowania prawa przez sądy. Prowadziłoby to do przekształcenia pytania o hierarchiczną zgodność norm we wniosek o ustalenie wykładni ustawy lub aktu podustawowego. Trybunał Konstytucyjny nie jest właściwy do ustalania powszechnie obowiązującej wykładni ustaw" (postanowienie z dnia 22 marca 2000 r., sygn. P. 12/98, OTK ZU nr 2/2000, poz. 67; por. też postanowienie z dnia 14 stycznia 2009 r., sygn. P 13/07, OTK ZU nr 1/A/2009, poz. 5 oraz K. Kolasiński, *Zaskarżalność ustaw w drodze pytań prawnych do Trybunału Konstytucyjnego*, Państwo i Prawo, nr 9/2001, s. 25).

Trybunał wyjaśniał też w swoich orzeczeniach, że sąd, mający wątpliwość co do zgodności aktu normatywnego (przepisu prawnego) z Konstytucją, powinien przede wszystkim we własnym zakresie zmierzać do jej wyjaśnienia, biorąc pod uwagę w szczególności zasadę niesprzeczności systemu prawa, zasadę nadrzędności oraz dyrektywę nadawania przepisom i normom prawnym takiego znaczenia, które w sposób optymalny realizowałoby wartości konstytucyjne (subsydiarność pytania prawnego). Przykładowo, w postanowieniu z dnia 27 lutego 2008 r., sygn. P 31/06, Trybunał podkreślił: „pytanie prawne jest niedopuszczalne w wypadku, gdy wątpliwości sądu co do zgodności danego aktu normatywnego z Konstytucją mogą być usunięte w drodze wykładni albo gdy w danej sprawie można zastosować inne, niebudzące wątpliwości przepisy lub inny akt normatywny. Najpierw sądy powinny bowiem dokonywać wykładni ustaw w zgodzie z Konstytucją (...), a dopiero gdy te zabiegi zakończą się niepowodzeniem, powstaje możliwość przedstawienia Trybunałowi Konstytucyjnemu pytania prawnego" (OTK ZU nr 1/A/2008, poz. 24; zob. też powołane w tym orzeczeniu postanowienia z dnia 29 listopada 2001 r., sygn. P 8/01, OTK ZU nr 8/2001, poz. 268 i z dnia 30 maja 2005 r., sygn. P 14/04, OTK ZU nr 5/A/2005, poz. 60). W doktrynie pojawiają się jednak poglądy, że przesłanki subsydiarności pytania prawnego nie należy absolutyzować, albowiem niekiedy mogą zaistnieć okoliczności przemawiające za rozstrzygnięciem pojawiających się wątpliwości konstytucyjnych właśnie w drodze pytania prawnego (*vide* - M. Wiącek, *Pytanie prawne...*, s. 199).

Pełne odniesienie się do spełnienia przesłanki relewantności rozpatrywanego w przedmiotowej sprawie pytania prawnego Sądu Rejonowego w Koninie wymaga przedstawienia materialnoprawnej treści zaskarżonego art. 50 § 3 k.p. oraz kontekstu normatywnego, w jakim przepis ten funkcjonuje w obrocie prawnym. Poddany kontroli przepis (łącznie z pozostającymi z nim w immanentnym związku dalszymi unormowaniami art. 50 k.p.) brzmi:

„Art. 50. (...) § 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

§ 4. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

§ 5. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.".

Przechodząc do analizy normatywnego znaczenia istotnych dla przedmiotowej sprawy pojęć występujących w art. 50 k.p., w pierwszej kolejności należy odnieść się do terminu „umowa o pracę na czas określony". W kodeksie pracy brak jest ustawowej definicji tego pojęcia, lecz normatywne znaczenie istoty tej umowy ustalić można analizując poszczególne rozwiązania tego kodeksu. Umowa o pracę na czas określony jest bowiem jednym ze skatalogowanych w art. 25 § 1 i 2 k.p. typów umowy o pracę, różniącym się od umowy na czas nieokreślony, przy czym kryterium różnicującym jest właśnie określoność czasu zatrudnienia. Znany stronom już w chwili zwarcia umowy termin jej trwania jest oznaczony w tym wypadku w sposób bezpośredni – przez wskazanie daty lub dokładnego czasu trwania umowy (*vide* – E. Suknarowska-Drzewiecka, *Umowa o pracę na czas określony*, Warszawa 2006, s. 3 i n.). Z charakteru prawnego umowy na czas określony wynika, że – co do zasady – nie podlega ona procedurom rozwiązywania stosunku pracy przez wypowiedzenie. Od zasady, że umowy na czas określony nie wolno wypowiadać, istnieją jednak wyjątki. Dopuszczalne jest bowiem rozwiązanie umowy w tym trybie w razie

ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 411 § 2 k.p.). Ponadto, biorąc pod uwagę, że przy umowach zawieranych na okresy dość długie, zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika mogą wystąpić okoliczności, które czynią niecelowym kontynuowanie stosunku pracy, ustawodawca stworzył w art. 33 k.p. możliwość wypowiedzenia tej umowy przez każdą ze stron. Jest to dopuszczalne, jeżeli umowę zawarto na okres dłuższy niż 6 miesięcy, a strony przy zawieraniu umowy przewidziały możliwość wcześniejszego jej rozwiązania. Inaczej niż w wypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony (por. art. 30 § 4 k.p.), nie jest wówczas wymagane wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Wypowiedzenie, rozwiązanie czy też zmiana warunków umowy o pracę mogą zostać uznane za niezgodne z prawem wyłącznie wtedy, gdy pracownik zaskarży decyzję pracodawcy do sądu, wykazując jej wadliwość (*vide* – P. Wąż, *Prawne konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, Monitor Prawa Pracy, nr 11/2007). Jednakże, jeżeli umowa na czas określony przewiduje możliwość jej wypowiedzenia, ale wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, to, zgodnie z art. 50 § 3 k.p., pracownik domagać się może wyłącznie odszkodowania. Odszkodowanie to – co należy przypomnieć – przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 4 k.p.), a jego funkcja sprowadza się do zrekompensowania pracownikowi skutków przedwczesnego rozwiązania z nim terminowej umowy o pracę.

Odmiennie kształtują się roszczenia z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego albo pracownikowi-ojcu w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów o związkach zawodowych. Wobec tych pracowników stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 k.p., a więc możliwe jest

wydanie orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy. Objęcie możliwością żądania przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach – w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy – pracowników korzystających z ochrony trwałości stosunku pracy na mocy art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r., poz. 1240 ze zm.) nastąpiło w wyniku realizacji powołanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10 (*op. cit.*), w którym orzeczono o niekonstytucyjności pominięcia prawa pracownika, znajdującego się pod tego rodzaju ochroną, do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony.

Pozostałe osoby objęte ochroną szczególną nie zostały wyposażone w takie uprawnienie (*vide* – L. Mitrus, komentarz do art. 50 k.p., teza 7, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015; pow. za wersją elektroniczną dostępną w SIP Legalis). Owo ograniczenie uprawnień restytucyjnych dotyczy także pracownika w wieku przedemerytalnym, chronionego w oparciu o przepis art. 39 k.p., zgodnie z którym to przepisem „[p]racodawca 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". Ponadto, zakres ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym określmy jest przez art. 42 i art. 43 k.p. Z przepisów tych w pierwszej kolejności wynika, że unormowania dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.), przy czym, w razie niewyrażenia przez pracownika zgody na dokonanie zmian, umowa o pracę ulega rozwiązaniu (art. 42 § 3 k.p.). W art. 43 k.p. dookreślono, że zakaz wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi chronionemu na podstawie art. 39 k.p. nie obejmuje przypadków

wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej grupy, do której należy pracownik, oraz sytuacji stwierdzenia orzeczeniem lekarskim utraty zdolności pracownika do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinionej utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Z przedstawionego wyżej stanu normatywnego wynika więc, że rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony, w tym również z pracownikiem podlegającym ochronie przewidzianej w art. 39 k.p., co do zasady nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (nieuzasadnione) ani o przywrócenie do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r., sygn. I PKN 607/98, OSN, nr 8/2000, poz. 308 oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10, *op. cit.*). A zatem żądanie wypłaty odszkodowania jest jedynym roszczeniem, jakiego może dochodzić tego rodzaju pracownik zatrudniony na podstawie terminowej umowy o pracę (chyba że jednocześnie zachodzi jedna z sytuacji wymienionych w art. 50 § 5 k.p.). W szczególności zaś, nie przysługuje mu roszczenie o przywrócenie do pracy. Brak możliwości zasądzenia roszczenia alternatywnego sprawia, że w sytuacji, gdy pracownik ogranicza powództwo tylko do roszczenia o przywrócenie do pracy, niemożliwe jest zastosowanie przez sąd pracy art. 477^1 k.p.c. i zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p. (*vide* – wyrok Sądu Najwyższego z dnia z 8 stycznia 2008 r., sygn. I PK 192/07, OSNP nr 5-6/2009, poz. 57).

Funkcjonowanie przedstawionych wyżej unormowań uległo jednak pewnej korekcie w wyniku orzeczniczej działalności Sądu Najwyższego. W judykaturze przyjmuje się bowiem, że choć – zgodnie z zasadą swobody nawiązania stosunku pracy – wybór rodzaju umowy o pracę należy do stron, to jednak zawarcie umowy terminowej powinno mieć swoje gospodarcze lub organizacyjne uzasadnienie. Standardem prawa pracy jest bowiem zatrudnienie na czas nieokreślony, a wybór umowy na czas określony uzasadniać może jedynie interes obu stron umowy o

pracę. Pracodawca nie może więc nadużywać zawierania umów na czas określony w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy (*vide* – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., sygn. I PK 308/13, SIP Legalis nr 92484 i z dnia 7 września 2005 r., sygn. II PK 294/04, SIP Legalis nr 75650 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., sygn. III ZP 52/97, SIP Legalis nr 41520). Analogiczne podejście do tej kwestii prezentuje prawodawca europejski (*vide* – Dyrektywa Rady Nr 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą 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 1999, Nr 175, s. 430; dalej: Dyrektywa nr 99/70/WE). Porozumienie to służyć ma poprawie warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji. Zgodnie z klauzulą 4 ust. 1 tej Dyrektywy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być bowiem traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony. Zróżnicowane traktowanie uzasadnione może być wyłącznie innymi powodami o charakterze obiektywnym. Pracodawca nie może zatem wykorzystywać instytucji terminowego stosunku pracy do pozbawiania pracowników praw przysługujących pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (*vide* – J. Litowski, *Konstytucyjność zakresu ochrony pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony*, Monitor Prawa Pracy, nr 8/2009). W konsekwencji, w niektórych orzeczeniach Sądu Najwyższego pojawia się pogląd, że w określonych sytuacjach umowy terminowe, zawarte na długi okres, mogą być traktowane jak umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony (*vide* – wyrok z dnia 5 czerwca 2014 r., sygn. I PK 308/13, *op. cit.*, i z dnia 7 września 2005 r., sygn. akt II PK 294/04, *op. cit.*). W judykatach tych akcentuje się przy tym nie tyle okoliczności dotyczące rozwiązania umowy

terminowej, lecz jej zawarcia. Sąd Najwyższy podniósł bowiem, że przy rozstrzyganiu spornych kwestii, dotyczących wypowiedzenia tego rodzaju umowy, należy rozważyć ewentualność dopuszczenia się przez pracodawcę obejścia prawa polegającego „na ukształtowaniu treści czynności prawnej tak, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ona ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Tak jest w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudnienia pracownika, charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń rozwiązania stosunku pracy wiążących się z taką umową. W ten sposób pracodawca unika też sankcji związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określony. Obejście prawa powoduje nieważność umowy lub jej części (np. ustalenia terminu, do którego ma trwać), połączoną z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony (art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zakwalifikowanie danego stanu faktycznego jako nadużycia prawa do wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony albo jako zawarcia takiej umowy sprzecznie z zasadami współżycia społecznego albo jako obejścia prawa nie oznacza, że nawiązanie lub rozwiązanie takiej umowy wymaga podania przyczyn uzasadniających jej nawiązanie lub rozwiązanie. Jednakże skutkiem takiej kwalifikacji jest, że pracodawca chcąc uwolnić się od zarzutu nadużycia prawa, działania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego lub obejścia prawa musi wykazać, że wbrew twierdzeniom pracownika, nawiązując lub wypowiadając umowę zawartą na czas określony, uczynił to bez naruszenia zasad współżycia społecznego lub bez zamiaru obejścia prawa. W praktyce obrona ta, w wypadku, gdy pracownik (powód) przedstawił dowody popierające jego zarzuty, sprowadza się do wyjaśnienia (i wykazania) przyczyn nawiązania lub rozwiązania takiej umowy" (wyrok Sądu Najwyższego dnia 5 czerwca 2014 r., sygn. I PK 308/13, *op. cit.*).

Przedstawione wyżej tezy wymagają więc odniesienia się do nich w kontekście spełnienia przesłanki funkcjonalnej pytania prawnego Sądu Rejonowego w Koninie, a w szczególności – w aspekcie zasady subsydiarności owego środka kontroli konstytucyjnej. W uzasadnieniach postanowień z dnia 13 listopada 2015 r. i 3 grudnia 2015 r. Sąd pytający nie rozważył dogłębnie tej kwestii, lecz zasadne jest przyjęcie, że przedstawione wyżej tezy orzecznicze Sądu Najwyższego nie wpływają na ocenę relewantności pytania prawnego.

Po pierwsze bowiem, nawet w cytowanym wyżej wyroku z dnia 5 czerwca 2014 r., sygn. I PK 308/13, Sąd Najwyższy zauważył, że w świetle obwiązujących unormowań, tj. art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r., poz. 217 ze zm.), nakazane jest zawieranie długoletnich umów na czas określony m. in. z osobą zajmującą jedno ze stanowisk wskazanych w art. 49 ust. 1 tej ustawy. Wśród tych stanowisk wymieniona jest także (art. 49 ust. 1 pkt 5), a powódka zatrudniona była właśnie na takim stanowisku. Przy tym, istota problemu konstytucyjnego, przedstawionego przez Sąd pytający, nie dotyczy kwestionowania zgodności z Konstytucją prawnych przesłanek dopuszczalności zawierania długoterminowych umów o pracę, lecz sprowadza się do kwestii ściśle dotyczących jedynie rozwiązywania tego rodzaju umów.

Po drugie, część przedstawicieli doktryny uważa, że wykładnia polegająca na potraktowaniu umowy zawartej na czas określony jako umowy na czas nieokreślony jest nieuprawniona (*contra legem*), gdyż nie znajduje należytego umocowania w obowiązującym stanie normatywnym. Pojawia się nawet stanowisko, że tego rodzaju rozstrzygnięcia godzą w przepis art. 7 Konstytucji, stanowiący, iż organy władzy publicznej, a więc i sądy, mają obowiązek działać na podstawie i w granicach prawa (*vide* – S. Jaworski, *Zawieranie długoterminowych umów na czas określony a obejście prawa*, Monitor Prawa Pracy, nr 5/2010; E. Engel-Babska, *Umowa o pracę na czas*

oznaczony z narzuconą przez pracodawcę klauzulą jej wcześniejszego wypowiedzenia – glosa – II PK 186/08, Monitor Prawa Pracy, nr 1/2012).

Po trzecie, zasadne jest przyjęcie, że nawet w wypadku istnienia podstaw faktycznych do oparcia rozstrzygnięcia Sądu pytającego na przedstawionej wyżej wykładni, to i tak – choćby ze względu na zaprezentowane wątpliwości doktryny – zasadne byłoby poddanie regulacji zaskarżonych w przedmiotowej sprawie kontroli Trybunału Konstytucyjnego. Przyjęcie liberalnego rozumienia zasady subsydiarności byłoby wówczas uzasadnione względami zapewnienia potrzeby jednolitego działania prawa oraz wagą problemu, dotykającego istotnych praw człowieka (*vide* – M. Wiącek, *Pytanie prawne...*, s. 199).

Kontynuując ocenę formalnych aspektów pytania prawnego Sądu Rejonowego w Koninie, należy zauważyć, że w sprawie rozpoznawanej przed Sądem pytającym zaskarżony przepis art. 50 § 3 k.p. znajduje zastosowanie nie bezpośrednio, lecz w wyniku odwołania się do niego przez przepis art. 42 § 1 k.p., nakazujący odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia (wynikających z umowy) warunków pracy i płacy unormowań dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę. Rygorystyczne rozumienie przesłanki funkcjonalnej prowadziłby do konieczności rekonstrukcji zakresu pytania prawnego poprzez przyjęcie, że ewentualny wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczyć będzie jedynie wypadku, w którym do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy na czas oznaczony, korzystającym z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., doszło w następstwie niewyrażenia zgody przez pracownika na warunki proponowane mu w wypowiedzeniu zmieniającym. Zawężenie zakresu kontroli ze względów przedmiotowych (występujących na tle konkretnej sprawy, w związku z którą sformułowano pytanie prawne) byłoby jednak niezrozumiałe i miałoby niekorzystne skutki z punktu widzenia spójności systemu prawa. Przy tym, konieczność ewentualnego kolejnego procedowania przez Trybunał w nieco innym zakresie zastosowania tego samego przepisu – przy uwzględnieniu, że

wynik byłby w zasadzie przesądzony przez wyrok wydany w niniejszej sprawie – byłaby również niezgodna z postulatem ekonomii procesowej (*vide* np. – wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia: 30 października 2001 r., sygn. K. 33/00, OTK ZU nr 7/2001, poz. 217; 17 grudnia 2008 r., sygn. P 16/08, OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 181). Wobec tego zasadne jest przyjęcie, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego będzie oddziaływał na sytuację prawną pracownika chronionego na podstawie art. 39 k.p., a zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, niezależnie od tego, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło (lub miało nastąpić) wskutek wypowiedzenia umowy o pracę *sensu stricto*, czy też w następstwie niezaaprobowania przez pracownika warunków wypowiedzenia zmieniającego.

Kończąc odniesienia do formalnego kontekstu pytania prawnego Sądu Rejonowego w Koninie, dla porządku podnieść należy, że – oprócz powołanej już sprawy o sygnaturze P 4/10 – kwestionowany przez Sąd pytający art. 50 § 3 k.p. podlegał kontroli Trybunału Konstytucyjnego również w sprawie o sygnaturze P 48/07. Wyrokiem z dnia 2 grudnia 2008 r. Trybunał orzekł wówczas, że art. 50 § 3 k.p., w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji (OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 173). Zakres zaskarżenia w owej sprawie obejmował również art. 30 § 4 k.p. i dotyczył sytuacji pracownika, który nie był objęty ochroną szczególną. W pytaniu prawnym postulowano wówczas wprowadzenie norm statuujących obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (zgodnie z art. 30 § 4 k.p. takie wypowiedzenie nie wymaga bowiem uzasadnienia) i dających każdemu pracownikowi prawo do odszkodowania w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia tego rodzaju umowy. Uznać więc należy, że – analogicznie jak przyjął to Trybunału Konstytucyjny w sprawie o sygnaturze P 4/10 – z uwagi na odmienny zakres zaskarżenia, rozstrzygnięcie wydane w sprawie o sygnaturze

P 48/07 nie może stanowić przesłanki umorzenia postępowania w postaci zbędności orzekania w przedmiotowej sprawie, gdyż nie ma podstaw do zastosowania zasady *ne bis in idem*.

Przechodząc do przedstawienia powołanych w sprawie wzorców kontroli konstytucyjnej, w pierwszej kolejności odnieść należy się do wskazanego przez Sąd pytający art. 32 Konstytucji RP, wyrażającego w ustępie 1 zasadę równości, a w ustępie 2 – zasadę niedyskryminacji. Należy jednak zastrzec, że sama wadliwość rozwiązania umowy o pracę nie przesądza jeszcze o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminujące pracownika. O dyskryminacji można bowiem mówić tylko w określonej sytuacji faktycznej i prawnej (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10, *op. cit.*, a także powołany tam wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., sygn. II PK 142/09, SIP Legalis nr 236744). Z uzasadnienia pytania prawnego Sądu Rejonowego w Koninie nie wynika natomiast, by działania pracodawcy, podejmowane wobec powódki, miały charakter dyskryminacyjny. W tym stanie rzeczy, należy przyjąć, że art. 32 ust. 2 Konstytucji RP nie może być uznany za adekwatny wzorzec kontroli konstytucyjnej w przedmiotowej sprawie. Nie ma natomiast podstaw do kwestionowania adekwatności art. 32 ust. 1 Konstytucji, który jest typowym wzorcem kontroli w wypadku rozpoznawania zagadnienia pominięcia ustawodawczego.

Jak bowiem wielokrotnie podkreślano w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, z zasady równości wynika nakaz jednakowego traktowania wszystkich obywateli w obrębie określonej klasy (kategorii). Wszystkie podmioty charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną (relewantną) powinny być potraktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań, zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Trybunał Konstytucyjny stwierdził przy tym, że „aby zarzut naruszenia zasady równości się ostał, w pierwszej kolejności musi zostać skutecznie wyodrębniona cecha relewantna

grupy, w ramach której do nierówności dochodzi" (wyrok z dnia 10 listopada 2009 r., sygn. P 88/08, OTK ZU nr 10/A/2009, poz. 146).

Jednakże Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie zwracał uwagę, że – nawet w sytuacji uznania danych grup podmiotów za podobne – samo odstępstwo od równego traktowania nie daje *a priori* podstaw do uznania wprowadzających je przepisów za niekonstytucyjne. Według Trybunału, „[n]ierówne traktowanie podmiotów podobnych nie musi oznaczać dyskryminacji lub uprzywilejowania" (wyrok z dnia 12 maja 1998 r., sygn. akt U. 17/97, OTK ZU nr 3/1998) i skutkować niezgodnością z art. 32 czy też art. 2 Konstytucji RP.

Dla ewentualnego stwierdzenia niekonstytucyjności danego rozwiązania konieczna jest nadto ocena kryterium, na podstawie którego dokonano zróżnicowania, bowiem wszelkie odstępstwo od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych musi zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą:

– po pierwsze, mieć charakter istotny (relewantny), a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji tego celu i treści; wprowadzone zróżnicowania muszą mieć charakter obiektywny i racjonalnie uzasadniony;

– po drugie, mieć charakter proporcjonalny, a więc 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, pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (zob. – zamiast wielu – wyrok z dnia 15 lipca 2010 r., sygn. K 63/07, OTK ZU nr 6/A/2010, poz. 60).

Za jedną z takich zasad konstytucyjnych Trybunał Konstytucyjny uznał zasadę sprawiedliwości społecznej (dawniej art. 1 Ustawy Konstytucyjnej z dnia

17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym, obecnie art. 2 Konstytucji). W ocenie Trybunału, różnicowanie przez ustawodawcę sytuacji prawnej podmiotów podobnych może być uznane za zgodne z Konstytucją, jeżeli służy urzeczywistnianiu zasad sprawiedliwości społecznej, a przynajmniej nie pozostaje z nimi w sprzeczności. W przeciwnym wypadku taka dyferencjacja winna zostać uznana za niekonstytucyjną dyskryminację (lub uprzywilejowanie) i w tym właśnie sensie zasady równości wobec prawa i sprawiedliwości społecznej w znacznym stopniu nakładają się na siebie (orzeczenie z dnia 3 września 1996 r., sygn. K. 10/96, OTK ZU nr 4/1996, poz. 33). Zasada sprawiedliwości społecznej ma charakter niejednorodny i jest pojęciem dynamicznym, związanym z innymi wartościami i zasadami demokratycznego państwa prawa, takimi jak równość praw, solidarność społeczna czy minimum bezpieczeństwa socjalnego. Wykładnia ogólnego nakazu urzeczywistniania zasad sprawiedliwości społecznej musi zatem uwzględniać treść szczegółowych norm konstytucyjnych (*vide* – wyrok z dnia 7 listopada 2007 r., sygn. K 18/06, OTK ZU nr 10/A/2007, poz. 122 oraz z dnia 13 grudnia 2007 r., sygn. SK 37/06, OTK ZU nr 11/A/2007, poz. 157). Z tego też powodu znajduje ona zastosowanie w argumentacji uzasadniającej fakt naruszenia określonej, bardziej konkretnej, normy czy zasady konstytucyjnej. Jako samoistna i wyłączna przesłanka dla wydania orzeczenia o niekonstytucyjności, stwierdzenie naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej może natomiast występować tylko w wyjątkowych sytuacjach.

W ocenie Trybunału Konstytucyjnego, zasada sprawiedliwości społecznej, w powiązaniu z ideą państwa prawnego, stanowi w Konstytucji odpowiednik koncepcji socjalnego państwa prawnego (*vide* – wyrok z dnia 23 października 2007 r., sygn. P 28/07, OTK ZU nr 9/A/2007, poz. 106).

W doktrynie przedstawiane są różne rozumienia pojęcia sprawiedliwości społecznej. W szczególności, prezentowane są koncepcje sprawiedliwości

komutatywnej (wyrównawczej), sprawiedliwości proceduralnej, a także sprawiedliwości dystrybutywnej (rozdzielczej) [*vide* – J. Litowski, *op. cit.*]. Trybunał Konstytucyjny opowiedział się za dystrybutywnym ujęciem zasady sprawiedliwości społecznej. Już w orzeczeniu z dnia 9 marca 1988 r., sygn. U. 7/87 (OTK w 1988 r., poz. 1), Trybunał stwierdził, że założeniem owej zasady jest idea jednakowego traktowania wszystkich ludzi w obrębie określonej klasy (kategorii). Być sprawiedliwym to jednakowo traktować istoty równe z pewnego punktu widzenia, tj. mające tę samą cechę charakterystyczną, istotną dla danej klasy (kategorii) ludzi (np. potrzeby, wyniki pracy, zdolności, zasługi). Wymieniona zasada zakłada przy tym istnienie proporcji między istotnymi cechami poszczególnych osób (kategorii) a należnym im traktowaniem (zasada relewantności). W późniejszych swoich orzeczeniach, rozwijając tę linię orzeczniczą (tzn. optując na rzecz koncepcji sprawiedliwości rozdzielczej oraz łącząc ją ściśle z pojęciem równości), Trybunał wskazywał jednocześnie, że sprawiedliwość jest przeciwieństwem arbitralności i że wymaga ona, aby zróżnicowanie poszczególnych ludzi pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w sytuacji porównywanych jednostek (*vide* – wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., sygn. P 9/06, OTK ZU nr 3/A/2008, poz. 43).

Tak rozumiana zasada sprawiedliwości społecznej ma istotne znaczenie również dla prawa pracy. W doktrynie przyjmuje się, że „[s]prawiedliwość społeczna w stosunkach pracy ma dwa wymiary (aspekty): „wertykalny" – w relacjach między pracodawcami i pracobiorcami oraz „horyzontalny" – w relacjach między grupami pracobiorców" (T. Liszcz, *W sprawie sprawiedliwości w prawie pracy,* [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,* red. M. Skąpski, K. Ślebzak, Poznań 2014, s. 111). Oznacza to, że z jej uwzględnieniem powinno się kształtować sytuację pracowników w porównaniu z osobami osiągającymi dochody z innych źródeł (aspekt wertykalny), jak też relacje między poszczególnymi grupami pracowników (aspekt horyzontalny). Sprawiedliwość społeczną doktryna prawa

pracy łączy przy tym ze statuowaną przez przepis art. 24 Konstytucji zasadą ochrony pracy, przyjmując, że sprawiedliwość społeczna wymaga ochrony pracy, słabszej w porównaniu z kapitałem (*vide* – L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, Państwo i Prawo, nr 11-12/1997, s. 196, 199).

Pytający Sąd, argumentując wątpliwość konstytucyjną, zwrócił uwagę na zróżnicowanie sytuacji pracowników w zakresie roszczeń przysługujących w wypadku wypowiedzenia (rozwiązania) umowy w zależności od podstawy zatrudnienia (umowa na czas określony i nieokreślony), podczas gdy podstawa stosunku pracy nie ma wpływu na zakres szczególnej ochrony gwarantowanej w art. 39 k.p. Odnosząc przedstawione wyżej poglądy do okoliczności wskazanych w przedmiotowym pytaniu prawnym Sądu Rejonowego w Koninie, w pierwszej kolejności należy więc zidentyfikować cechy wspólne i różnice w sytuacji prawnej pracownika chronionego na podstawie art. 39 k.p., w zależności od tego, czy pracownik ten jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony z przewidzianą w niej klauzulą dopuszczalności wypowiedzenia, czy też umowy zawartej na czas nieokreślony.

W pierwszej kolejności, za wspólną cechę obu grup uznać należy pozostawanie w stosunku pracy, którego okres gwarantuje uzyskanie uprawnień emertytalnych w czasie trwania zatrudnienia. Kolejną cechą jest identyczny zakres ochrony stosunku pracy, przyznany obu tym grupom pracowników, przez przepisy k.p., sprowadzający się do zakazu wypowiedzenia – tak umowy o pracę, jak i wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. W wypadku naruszenia przez pracodawcę tych zakazów, obu grupom pracowników przyznane jest prawo do dochodzenia przed sądem pracy roszczeń wynikających z bezprawnego wypowiedzenia. W przedstawionym wyżej kontekście nie może więc być wątpliwości, że przedstawicieli obu porównywanych klas pracowników należy uznać za podmioty obdarzone relewantną cechą wspólną w rozumieniu art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

W istotnie odmienny – co do zasady – sposób ukształtował natomiast ustawodawca zakres uprawnień możliwych do dochodzenia przez przedstawicieli porównywanych grup pracowniczych w sytuacji bezprawnego wypowiedzenia stosunku pracy. Jak już przedstawiono, pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę zwartej na czas określony pozbawiony jest bowiem (co do zasady) roszczenia restytucyjnego. W wypadku natomiast bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zgodnie z art. 45 § 1 k.p., sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (jest to postać tzw. *facultas alternativa*). Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim wypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2). Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i art. 177 oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 411 k.p. W takim wypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 3).

Przedstawione wyżej porównanie prowadzi więc do konstatacji, że mimo skutecznego wyodrębnienia cechy relewantnej (czy cech relewantnych), ustawodawca zdecydował się na zróżnicowanie sytuacji prawnej jednostek, które w równym stopniu obdarzone są ową cechą (cechami), przyjmując jako kryterium tej dyferencjacji jedynie typ umowy o pracę.

Należy zaakcentować, iż w doktrynie i orzecznictwie podkreśla się, „że najważniejszą i najbardziej charakterystyczną funkcją dla prawa pracy jest funkcja ochronna. Polega ona na prawnym uprzywilejowaniu pod wieloma względami pracownika jako słabszego ekonomicznie i socjalnie kontrahenta w stosunku pracy. Ważnym przejawem funkcji ochronnej prawa pracy jest

regulacja wypowiedzenia stosunku pracy" (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10, *op. cit.*). Szczególna ochrona niektórych kategorii pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy jest kwalifikowaną formą owej ochrony. Priorytetowym celem ochrony szczególnej jest przy tym stabilizacja istniejącego stosunku pracy, a nie przyznanie pracownikowi rekompensaty majątkowej. Jest to szczególnie ważne w warunkach dużego bezrobocia, które bardzo osłabia pozycję pracownika na rynku pracy (*vide – ibidem* oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126, a także T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 29). W wypadku pracownika objętego ochroną przedemerytalną owa stabilizacja stosunku pracy nie jest przy tym wartością samą w sobie, lecz środkiem wzmacniającym gwarancję realizacji przewidzianego w art. 67 ust. 1 Konstytucji RP prawa do zabezpieczenia społecznego. Abstrahując od oceny konkretnych stanów faktycznych, należy więc stwierdzić, że w wypadku długotrwałych umów terminowych zapewnienie stabilności stosunku pracy możliwe jest jedynie poprzez przyznanie pracownikowi prawa do żądania przywrócenia do pracy.

Wydaje się, że wartościami, które – w przekonaniu ustawodawcy– przemawiać mają za racjonalnością wprowadzonej dyferencjacji, są: „po pierwsze – posiadająca także umocowanie konstytucyjne zasada swobody umów, ujmowana na tle prawa pracy w kontekście swobody nawiązania stosunku pracy, oraz reguła *volenti non fit iniuria;* po drugie – eksponowane także w dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego zróżnicowanie istoty i funkcji umów o pracę na czas nieokreślony i na czas określony (szerzej: terminowych umów o pracę) i osiągana dzięki stosowaniu tych ostatnich elastyczność zatrudnienia" (wyrok z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10, *op. cit.*; zob. też argumentację Trybunału Konstytucyjnego przedstawioną w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07, *op. cit.*). Trybunał Konstytucyjny krytycznie odniósł się jednak do racjonalności tego kryterium zróżnicowania

sytuacji pracowników w wypadku umów długoterminowych (wyrok z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10, *op. cit.*).

Przedstawione wyżej wywody prowadzą więc do konstatacji, że rozpatrywana w przedmiotowej sprawie dyferencjacja sytuacji osób (pracowników) chronionych w oparciu o przepis art. 39 k.p. nie w pełni przystaje do celu wprowadzenia owej ochrony i jeśli nawet jej nie niweczy, to jednak prowadzi do istotnego osłabienia pozycji pracownika w ewentualnym sporze z pracodawcą. Zaskarżone rozwiązanie normatywne nie spełnia więc postulatu relewantności zróżnicowania sytuacji podmiotów podobnych.

Ponadto, w świetle aksjologii Konstytucji nie można uznać, że wspomniane wyżej wartości, przemawiające (lub raczej zdające się przemawiać) za wprowadzeniem analizowanego w przedmiotowej sprawie zróżnicowania, są na tyle ważkie, by mogły uzasadnić naruszenie interesów pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony i korzystających z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. Podzielając tak rozumowania Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego, przyjąć bowiem należy, że doniosłość owych wartości w analizowanym przypadku jest istotnie mniejsza w porównaniu do ich roli w ukształtowaniu zakresu ogólnej ochrony trwałości stosunku pracy osoby zatrudnionej na podstawie krótkoterminowej umowy o pracę (*vide* – wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10, *op. cit.*, oraz wyrok Sądu Najwyższego dnia 5 czerwca 2014 r., sygn. I PK 308/13, *op. cit.*). Sytuacja faktyczna osób objętych ochroną przedemerytalną, niezależnie od formy umowy o pracę, jest bowiem niemal identyczna, co nakazuje ustawodawcy zachowanie konsekwencji przy tworzeniu unormowań dotyczących tego rodzaju pracowników.

Związek zaskarżonej regulacji z wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych, jest więc w przypadku zaskarżonej regulacji co najwyżej szczątkowy. Co więcej, bezdyskusyjna wydaje się teza, że zakres roszczeń przyznanych

pracownikowi w wieku przedemerytalnym, znajdującemu się w analizowanej w przedmiotowej sprawie sytuacji faktycznej i prawnej, wyznaczony został przez ustawodawcę z naruszeniem istotnych wartości, zasad i przepisów Konstytucji. W szczególności, zaskarżone unormowanie w arbitralny sposób różnicuje uprawnienia grup pracowników, znajdujących się w niemal identycznej sytuacji faktycznej i zbliżonej sytuacji prawnej, przez co narusza zasadę sprawiedliwości społecznej we wspomnianym, „horyzontalnym" aspekcie stosowania tej zasady w prawie pracy. Naruszenie zasady sprawiedliwości widoczne jest także w „wertykalnym" aspekcie rozumienia zasady sprawiedliwości, albowiem unormowanie to w niedostatecznym stopniu wzmacnia pozycję pracownika w ewentualnym sporze z pracodawcą. Nie jest więc w pełni realizowana ochronna funkcja prawa pracy, wynikająca z art. 24 Konstytucji RP. Jak już wspomniano, skutków funkcjonowania zaskarżonej regulacji nie można też 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 spełnienia przez pracownika kryterium legitymowania się odpowiednim stażem pracy, niezbędnym dla uzyskania prawa do emerytury.

Przedstawione wyżej ułomności zaskarżonego unormowania każą więc wątpić w jego zgodność również z, także wywodzoną z art. 2 Konstytucji, zasadą zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa. Nie można bowiem nie dostrzec, że przyjęty przez ustawodawcę model ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym, zatrudnionego na podstawie długoterminowej umowy o pracę, czyni tę ochronę – w kontekście rzeczywistych gwarancji stabilności stosunku zatrudnienia – w znacznym stopniu iluzoryczną (*vide* – wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10, *op. cit.*).

W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego przyjęty został pogląd, że elementem zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa jest, m. in., zakaz tworzenia przez ustawodawcę konstrukcji normatywnych, które dają jedynie pozór ochrony interesów jednostki. Ustawodawca, co do zasady, nie może więc doprowadzać do istotnego zawężenia możliwości realizacji formalnie przyznanego jednostce prawa (*vide* – wyrok z dnia 8 stycznia 2013 r., sygn. K 18/10, OTK ZU nr 1/A/2013, poz. 2), a z takim właśnie ograniczeniem mamy do czynienia w wypadku unormowań rozpatrywanych w przedmiotowej sprawie.

Ukazując nieco szerszy kontekst rozważanych zagadnień, podnieść należy, że w doktrynie obecny jest pogląd generalnie kwestionujący konstytucyjność rozwiązań prawa pracy, w tym, m. in., art. 50 § 3 k.p., pozbawiających pracowników zatrudnionych na czas określony ochrony służącej osobom zatrudnionym na czas nieokreślony. Oprócz powołania się na wzorce i wartości wynikające z Konstytucji RP, podnosi się wątpliwości dotyczące zgodności obowiązujących rozwiązań normatywnych ze wspomnianą Dyrektywą nr 99/70/WE, stawiając zarzut niepełnej implementacji do polskiego porządku prawnego postanowień owej Dyrektywy (*vide* – J. Litowski, *op. cit.* oraz powołane tam zdanie odrębne T. Liszcz do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07, *op. cit.*; S. Zientalewicz, *Wypowiedzenie umów o pracę na czas określony – glosa – I PK 219/08*, Monitor Prawa Pracy, nr 6/2013).

Przedstawione wyżej okoliczności uprawniają więc do przedstawienia stanowiska, że art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w zakresie, w jakim nie przyznaje roszczenia o przywrócenie do pracy osobie objętej ochroną przedemerytalną, wynikająca z art. 39 Kodeksu pracy, zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony, w sytuacji

rozwiązania tego rodzaju umowy z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu umów o pracę, jest niezgodny z art. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

Z tych wszystkich względów, wnoszę jak na wstępie.

z upoważnienia
Prokuratora Generalnego

Robert Hernand
Zastępca Prokuratora Generalnego