



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Sygn. akt P 121/15
BAS-WPTK-1967/15

Warszawa, dnia 23 lutego 2017 r.

TRYBUNAŁ KONSTITUCYJNY KAN C E L A R I A	
wpl. dnia	23. 02. 2017
L.dz.	L. zał.

Trybunał Konstytucyjny

Na podstawie art. 69 ust. 2 w związku z art. 42 pkt 3 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (Dz. U. poz. 2072), w imieniu Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, przedkładam wyjaśnienia w sprawie dwóch połączonych pytań prawnych Sądu Rejonowego w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 30 lipca 2015 r. (rozpatrywanych pod wspólną sygn. akt P 121/15), jednocześnie wnosząc o stwierdzenie, że art. 24 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 360), w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, **jest niezgodny** z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Uzasadnienie

I. Przedmiot kontroli i stany faktyczne spraw zawisłych przed pytającymi sądami

1. Postanowieniem z 30 lipca 2015 r. (sygn. akt) Sąd Rejonowy w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz postanowieniem z 30 lipca 2015 r. (sygn. akt) Sąd Rejonowy w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (dalej łącznie: pytania prawne; pytające sądy) przedstawiono Trybunałowi Konstytucyjnemu dwa pytania prawne w zasadzie o tożsamej treści (przedłożone pytania prawne różnią się jedynie okolicznościami faktycznymi). Jako przedmiot kontroli wskazano art. 24 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 360, dalej: u.z.p.t.), „w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonana”.

Przepis art. 24 u.z.p.t. stanowi: „Roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika”. Jako wzorce kontroli przywołano art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

2. Zagadnienie będące przedmiotem pytań prawnych powstało w związku z toczącymi się przed Sądem Rejonowym w G VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postępowaniami przeciwko R Sp. z o.o. z siedzibą w W (dalej także: spółka), będącej agencją pracy tymczasowej.

W sprawie o sygn. akt powód T N wniósł o uznanie zdarzenia z lutego 2015 r. za wypadek przy pracy oraz o zasądzenie kwoty zł tytułem zadośćuczynienia w związku z wypadkiem przy pracy. Z kolei w sprawie o sygn. akt , powód T Z. wniósł o zasądzenie odszkodowania w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę.

Powodowie byli zatrudnieni w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę w charakterze pracowników tymczasowych i świadczyli pracę – na rzecz różnych pracodawców użytkowników – w miejscach położonych w obszarze właściwości

Sądu Rejonowego w Gliwicach. W obu sprawach pozwana agencja pracy tymczasowej wniosła o oddalenie powództwa, a ponadto podniosła zarzut niewłaściwości miejscowej sądu, domagając się przekazania sprawy do rozpoznania przez sąd właściwy w Warszawie. W uzasadnieniu wskazała, że zgodnie z art. 24 u.z.p.t. roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej (pytania prawne, s. 2).

II. Zarzuty pytających sądów i Rzecznika Praw Obywatelskich

1. Pytające sądy zauważają, iż kwestionowany art. 24 u.z.p.t., statuujący właściwość miejscową sądu pracy do rozpoznania roszczeń pracownika tymczasowego, zawiera regulację odmienną od zawartej w art. 461 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1822 ze zm.; dalej: k.p.c.), który określa właściwość miejscową sądu do rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy. Jak podnoszą: [N]orma prawna zawarta w art. 461 § 1 k.p.c. realizuje dobrodziejstwo właściwości przemiennej, pozwalającej powodowi pracownikowi – stosownie do jego woli i wyboru – na wytoczenie sprawy z zakresu prawa pracy przed sąd właściwy według jednego z kilku kryteriów w tym przepisie określonych [...] Zważywszy na fakt, że zakres art. 24 ustawy [u.z.p.t. – uwaga własna] jest węższy niż art. 461 k.p.c. (bowiem nie zawiera właściwości przemiennej), regulację tę należy traktować jako szczególną i wyłączającą przepisy kodeksu postępowania cywilnego w tej kwestii” (pytania prawne, s. 3). Według pytających sądów regulacja ta, „w sposób nieuzasadniony ogranicza prawo do sądu w zakresie właściwości miejscowej pracownikowi tymczasowemu i nierówno traktuje go wobec prawa” (pytania prawne, s. 6). Jak wskazują: „Trudno doszukać się dopuszczalnej konstytucyjnie przyczyny, zgodnie z którą pracownik tymczasowy może dochodzić swoich praw wyłącznie przed sądem właściwym ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika; natomiast pracownik niemający statusu pracownika tymczasowego może wytoczyć powództwo przed sąd właściwości ogólnej pracodawcy, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. W ocenie sądu pytającego, wszyscy pracownicy w równym stopniu winni posiadać prawo wyboru sądu, przed którym będzie toczyć się proces” (*ibidem*).

Ze względu na fakt, iż oba pytania prawne dotyczą tego samego problemu konstytucyjnego a także z uwagi na tożsamość przedstawionej w nich argumentacji, zasadne jest łączne ich omówienie i analiza.

2. Do niniejszego postępowania zgłosił udział i przedstawił pisemne stanowisko w sprawie (pisma z: 5 października 2015 r. i 2 listopada 2015 r.) Rzecznik Praw Obywatelskich (dalej: RPO), działający na podstawie art. 82 ust. 3 i art. 56 pkt 10 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o Trybunale Konstytucyjnym (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 293; obecnie art. 63 ust. 2 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym, Dz. U. poz. 2072; dalej: ustawa o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym), a także w oparciu o art. 16 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.). W przedłożonym stanowisku stwierdził on, że art. 24 u.z.p.t. „w zakresie, w jakim nie przewiduje prawa wyboru właściwego miejscowo sądu do rozpatrzenia roszczeń pracownika tymczasowego” jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, dzieląc argumentację Sądu Rejonowego w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, RPO wskazał m.in., że regulacja zawarta w art. 461 § 1 k.p.c. stanowi wyraz ochronnej funkcji procesowego prawa pracy i odpowiada specyfice spraw z tego zakresu. Zdaniem RPO: „[s]łuży ona także przybliżeniu dostępu do wymiaru sprawiedliwości poprzez ułatwienie dochodzenia roszczeń przez pracowników, słusznie nadając istotne znaczenie miejscu wykonywania przez nich pracy” (pismo z 2 listopada 2015 r., s. 4). RPO podkreśla, że sytuacja pracowników tymczasowych różni się tylko tym, iż nie są oni zatrudnieni bezpośrednio u pracodawcy na rzecz, którego wykonują pracę i w ich przypadku występuje „pośrednik w postaci agencji pracy tymczasowej [...] Skoro zatem pracownicy zatrudnieni na podstawie kodeksu pracy na podstawie umów terminowych i pracownicy tymczasowi tworzą jednolitą kategorię pracowników, to wadliwość zakwestionowanego art. 24 ustawy [u.z.p.t. – uwaga własna] polega na niejednakowym traktowaniu praw procesowych pracowników i pracowników tymczasowych” (pismo z 2 listopada 2015 r., s. 6).

Kwestie związane z przyłączeniem się RPO do postępowania były przedmiotem licznych wypowiedzi Trybunału Konstytucyjnego (por. wyroki

TK z: 21 maja 2001 r., sygn. akt SK 15/00; 11 października 2001 r. sygn. akt SK 17/00; zob. także wyrok TK z 11 października 2012 r., sygn. akt SK 18/10, w którym zrelacjonowano orzecznictwo TK w omawianym zakresie). Ostatecznie w orzecznictwie TK utrwalił się pogląd, iż RPO – w sytuacji przystąpienia do postępowania zainicjowanego skargą konstytucyjną – nie jest uprawniony do rozszerzania zakresu skargi, lecz ma możliwość dokonywania czynności wspierających ją, w szczególności przez dostarczanie nowych argumentów prawnych; musi to być jednak pochodną zarzutów zgłoszonych przez inicjatora postępowania (zob. np. wyroki TK z: 11 października 2001 r., sygn. akt SK 17/00; 26 marca 2002 r., sygn. akt SK 2/01; 11 października 2012 r., sygn. akt SK 18/10; 20 listopada 2012 r., sygn. akt SK 3/12).

Przedstawione powyżej ustalenia Trybunału Konstytucyjnego pozostają w pełni adekwatne do realiów niniejszej sprawy. Natomiast ze względu na fakt, iż argumentacja RPO jest zbieżna z zarzutami przedstawionymi w pytaniach prawnych, nie ma potrzeby odrębnie się do niej odnosić.

III. Wzorce kontroli

1. W świetle art. 32 ust. 1 Konstytucji: „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”.

Konstytucyjna zasada równości i jej konsekwencje zostały obszernie przedstawione w dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Zasada ta, według ustabilizowanej linii orzeczniczej, „polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujący się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. A więc według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących” (tak fundamentalne w tej mierze orzeczenie TK z 9 marca 1988 r., sygn. akt U 7/87). Punktem wyjścia powinno być ustalenie, czy istnieje wspólność cechy relewantnej między porównywanymi sytuacjami – innymi słowy, czy zachodzi „podobieństwo” tych sytuacji. Jeżeli zostaje stwierdzone, że sytuacje „podobne” zostały przez prawo potraktowane odmiennie, to wskazuje to na możliwość naruszenia zasady równości.

Trybunał zauważa, że odmiennosc potraktowania sytuacji podobnych nie zawsze jest konstytucyjnie niedopuszczalna; mogą bowiem zachodzić wypadki, gdy jest ona usprawiedliwiona. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania

podmiotów podobnych muszą jednak zawsze znajdować uzasadnienie w odpowiednio przekonujących argumentach, nawiązujących do sposobu ujęcia zasady proporcjonalności. Argumenty te muszą mieć charakter: 1) 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 (a zatem wprowadzane różnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony); 2) proporcjonalny, co oznacza, że 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; 3) pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne potraktowanie podmiotów podobnych (zob. orzeczenie TK z 3 września 1996 r., sygn. akt K 10/96). Dopiero brak przekonujących argumentów powoduje, że regulacja różnicująca reżim prawny podmiotów czy też sytuacji „podobnych” nabiera charakteru niekonstytucyjnej dyskryminacji bądź uprzywilejowania (zob. np. wyrok TK z 3 kwietnia 2008 r., sygn. akt K 6/05).

Jak wskazywał Trybunał, ustalenie, czy istnieje wspólna cecha relewantna uzasadniająca nakaz równego traktowania adresatów normy prawnej oraz (ewentualnie) czy istnieją cechy odmienne uzasadniające różnicowanie podmiotów, musi być dokonane na podstawie celu i ogólnej treści przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma (orzeczenie TK z 3 września 1996 r., sygn. akt K 10/96).

2. Zgodnie z art. 45 ust. 1 Konstytucji: „Każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd”.

Odwołując się do licznych orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego, jakie zapadły na gruncie tego przepisu, należy stwierdzić, że na konstytucyjne prawo do sądu składają się w szczególności: 1) prawo dostępu do sądu, tj. prawo do uruchomienia procedury przed sądem (niezależnym, bezstronnym i niezawisłym); 2) prawo do odpowiednio ukształtowanej procedury sądowej, zgodnej z wymogami sprawiedliwości i jawności; 3) prawo do wyroku sądowego, tj. prawo do uzyskania wiążącego rozstrzygnięcia sprawy przez sąd; 4) prawo do odpowiedniego ukształtowania ustroju i pozycji organów rozpoznających sprawy (zob. np. wyroki TK z: 10 maja 2000 r., sygn. akt K 21/99; 19 lutego 2003 r., sygn. akt P 11/02;

14 marca 2005 r., sygn. akt K 35/04; 24 października 2007 r., sygn. akt SK 7/06; 26 lutego 2008 r., sygn. akt SK 89/06; 3 lipca 2008 r., sygn. akt K 38/07; por. także P. Sarnecki [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. III, red. L. Garlicki, Warszawa 2003, komentarz do art. 45, s. 3; P. Wiliński, *Rzetelny proces karny w świetle Konstytucji i orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego* [w:] *Rzetelny proces karny w orzecznictwie sądów polskich i międzynarodowych*, red. P. Wiliński, Warszawa 2009, s. 309-312).

W wyroku z 28 lipca 2004 r. (sygn. akt P 2/04) Trybunał stwierdził: „Swoboda ustawodawcy w kształtowaniu odpowiednich procedur nie oznacza bowiem dopuszczalności wprowadzania rozwiązań arbitralnych, które ponad miarę, a więc bez wystąpienia istotnych racji, ograniczają prawa procesowe strony, których realizacja stanowi przesłankę do prawidłowego i sprawiedliwego rozstrzygnięcia sprawy. Jeżeli więc ograniczenie uprawnień procesowych strony jest zbędne, z punktu widzenia zamierzonych przez ustawodawcę celów, takich jak zapewnienie większej efektywności postępowania i jego szybkości, a jednocześnie wypacza pozycję stron, uniemożliwia właściwe zrównoważenie ich pozycji procesowej, a tym samym łamie podstawowy postulat sprawiedliwości proceduralnej, czy wreszcie prowadzi do arbitralnego rozstrzygnięcia «sprawy» – to w tego rodzaju wypadkach dochodziłoby do naruszenia gwarancji konstytucyjnych związanych z prawem do sądu”.

W kwestii właściwości miejscowej sądu warto przytoczyć wypowiedź Trybunału Konstytucyjnego, zawartą w wyroku z 27 marca 2013 r. (sygn. akt K 27/12): „Właściwość sądu to zakres kompetencji sądu w zakresie rozpoznawania i rozstrzygania spraw oraz dokonywania czynności procesowych w postępowaniu sądowym. W zależności od przyjętego kryterium można wyróżnić właściwość miejscową (terytorialną), rzeczową (przedmiotową) i czynnościową (funkcjonalną). Właściwość miejscowa [...] oznacza rozgraniczenie kompetencji między sądami tego samego rzędu ze względu na terytorialny zakres jurysdykcji. Podział materii między ustawę a rozporządzenie w kwestii właściwości sądu powinien zostać zatem ustalony na podstawie analizy przepisów konstytucyjnych opisujących właściwość sądów, tj. art. 45 ust. 1, art. 176 ust. 2 i art. 177 Konstytucji [...] Właściwość sądu, o której mowa w tym przepisie, jest zatem z jednej strony istotnym elementem treści prawa do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia indywidualnej sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki, a z drugiej strony – konieczną gwarancją tego prawa. Brak określenia

właściwości sądowej, a tym samym brak «sądu właściwego», uniemożliwia realizację prawa do sądu w kształcie nadanym przez art. 45 ust. 1 Konstytucji. Z tego powodu należało uznać, że przepisy wyznaczające sposób określenia właściwości sądów, a konkretnie wspomniane wyżej art. 176 ust. 2 i art. 177 Konstytucji, powinny być interpretowane przez pryzmat art. 45 ust. 1 Konstytucji, gdyż wyznaczają one pewne standardy wynikające z treści prawa do sądu (zob. powołany wcześniej wyrok TK z 24 października 2007 r., sygn. SK 7/06)».

IV. Analiza zgodności

1. Przed przystąpieniem do oceny konstytucyjności art. 24 u.z.p.t. warto wskazać na kontekst normatywny, w jakim funkcjonuje zakwestionowana regulacja. Przybliżeniu tej kwestii może posłużyć analiza obowiązujących przepisów u.z.p.t. (jedynie uzupełniająco należy zauważyć, iż regulacje dotyczące pracy tymczasowej znajdują się także w innych aktach normatywnych, m.in. w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 645 ze zm.).

Praca tymczasowa, zgodnie z zawartą w art. 2 pkt 3 u.z.p.t. definicją legalną, to „wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań:

- a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
- c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika”.

Jak podnosi się w literaturze, definicja powyższa zawiera dwie przesłanki, które muszą wystąpić łącznie, tj. tymczasowy charakter oraz maksymalny termin trwania umowy (umów), której przedmiotem jest świadczenie pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika (A. Sobczyk, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Lex/el. 2005, nr 7850, komentarz do art. 2, teza 13). Definicja pracy tymczasowej ogranicza zatem zakres prac, które mogą być wykonywane przez pracowników tymczasowych. Ustawa nie definiuje pojęć pracy sezonowej i doraźnej – definicji takiej nie zawierają także inne przepisy prawa pracy. W literaturze wskazuje się natomiast, iż: „«[p]race o charakterze sezonowym»

– należy rozumieć jako prace dorywcze (nie mające charakteru regularnego zatrudnienia) wykonywane przez określony czas, ściśle związane z porą roku – np. sezonem letnim, zimowym, czyli prace wykonywane wówczas, gdy następuje dogodny do danej działalności okres w roku kalendarzowym. Przykładowo będą to pewne prace w rolnictwie, ogrodnictwie lub w turystyce. Wbrew pozorom zakres możliwej swobody interpretacyjnej nie jest tutaj zbyt duży. «Prace doraźne» związane są z występowaniem nietypowych, nieprzewidzianych okoliczności [...] Będą to prace krótkotrwałe. «Prace okresowe» to prace wykonywane przez oznaczony czas. «Okresowy» oznacza powtarzający się, występujący co pewien czas, co pewien okres. Jako przykład można podać pracę wykonywaną w ramach określonego projektu» (M. Rotkiewicz, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, Legalis 2010, komentarz do art. 2). Kolejna kategoria, tj. prace, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, odnosi się z kolei najczęściej do „sytuacji spiętrzenia pracy w danym okresie czasu, powiązane jednak z terminowością prac” (*ibidem*). Zatrudnienie pracowników tymczasowych przy pracach niewymienionych w omawianej definicji (lub jeżeli zatrudnienie konkretnego pracownika tymczasowego trwa dłużej niż terminy określone w art. 20 u.z.p.t.) narażać może w skrajnych przypadkach na zarzut pozorności czynności prawnej, a w konsekwencji uznanie istnienia stosunku pracy pomiędzy pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem (A. Sobczyk, *Ustawa...*, teza 21).

Zgodnie z art. 2 pkt 2 u.z.p.t., pracownikiem tymczasowym jest pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Z kolei stosownie do art. 2 pkt 1 u.z.p.t. pracodawcą użytkownikiem może być pracodawca (por. art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.; dalej: k.p.) lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu przepisów k.p., wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie.

Charakterystyczne zatem dla pracy tymczasowej jest to, że jest ona świadczona nie na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy (agencji pracy tymczasowej), ale na rzecz i pod nadzorem podmiotu trzeciego, niebędącego pracodawcą, tj. pracodawcy użytkownika. Prawa i obowiązki pracodawcy „dzielą się” zatem pomiędzy dwa podmioty: agencję pracy tymczasowej, będącą pracodawcą

pracownika tymczasowego, i pracodawcę użytkownika, który jego pracodawcą, przynajmniej w znaczeniu ścisłym, nie jest. To agencja pracy tymczasowej kieruje pracownika tymczasowego do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika i to ona jest stroną umowy.

Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 7 u.z.p.t., pracodawca – agencja pracy tymczasowej może zatrudniać pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę na czas określony. Rozwiązanie takie zostało wprowadzone ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015 poz. 1220) z dniem 22 lutego 2016 r. Poprzednio istniała także możliwość zawarcia umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Zmiana ma związek z nowelizacją kodeksu pracy, która wprowadza szereg zmian w zakresie zawierania umów na czas określony, m.in. rezygnując z kategorii umowy na czas wykonania określonej pracy. W związku z tym, w literaturze podkreśla się, że swoistością zatrudnienia tymczasowego jest jego wyłącznie terminowy charakter (B. Wagner, *Jednolitość, wielopostaciowość czy ewolucja funkcji ochronnej prawa pracy – zatrudnienie typowe versus tymczasowe* [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2011, s. 67), i to w dwojakim znaczeniu: Po pierwsze, podstawą zatrudnienia tymczasowego mogą być jedynie umowy na czas określony. Po drugie, okresy zatrudnienia tymczasowego u tego samego pracodawcy użytkownika są limitowane – w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego może skierować tego pracownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy. Jeżeli zaś pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy. Ponowne skierowanie pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej u tego samego pracodawcy użytkownika może nastąpić dopiero po upływie 36 miesięcy (art. 20 u.z.p.t.).

Jak widać, treść stosunku pracy nawiązywanego przez agencję pracy tymczasowej jest zmodyfikowana w porównaniu z przepisami kodeksu pracy. Do istoty stosunku pracy, w myśl art. 22 § 1 k.p. należy m.in. to, że praca jest wykonywana „na rzecz pracodawcy”, natomiast zgodnie z art. 1 u.z.p.t. praca jest

wykonywana „na rzecz pracodawcy użytkownika”, a więc nie na rzecz agencji pracy tymczasowej, czyli pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Innymi słowy, praca nie jest wykonywana pod kierownictwem ani w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, ale przez pracodawcę użytkownika. Skoro praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy użytkownika i to on organizuje pracę (por. art. 14 u.z.p.t.: „z jego udziałem”), to także na niego zostały przeniesione prawa i obowiązki zwykle przysługujące pracodawcy. W szczególności, ma on obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy czy też prowadzenia ewidencji czasu pracy. Część praw i obowiązków składających się na treść stosunku pracy „pozostaje” jednak przy agencji pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej jest dłużnikiem pracownika tymczasowego w zakresie jego wynagrodzenia – pomimo, iż jest wypłacane przez pracodawcę użytkownika, który transferuje określone kwoty do agencji pracy tymczasowej formalnie zobowiązanej do wypłacania wynagrodzenia. Stosunkowi pracy łączącemu agencję pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym brakuje zatem zasadniczych elementów klasycznego (typowego) stosunku pracy, a wynagrodzenie za pracę w gruncie rzeczy pochodzi ze środków pracodawcy użytkownika (W. Sanetra, *Praca tymczasowa – zatrudnienie czy pośrednictwo pracy* [w:] *Księga ...*, s. 323).

Należy też wskazać, że pomimo, iż umowa o pracę – która powinna określać m.in. także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego (w szczególności rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego oraz miejsce wykonywania pracy tymczasowej) – zawarta jest pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem, to do uzgodnienia tych elementów musi dojść wcześniej pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem. Warto wreszcie zwrócić uwagę, iż zgodnie z art. 5 u.z.p.t. „w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika”.

2. Ocenę zakwestionowanego przepisu warto rozpocząć od zweryfikowania adekwatności wzorców kontroli wskazanych przez pytające sądy (art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji). Biorąc pod uwagę przedstawiony problem konstytucyjny (brak możliwości wytoczenia powództwa przed sąd, w którego okręgu

praca jest, była lub miała być wykonywana), jako grupę odniesienia należy uznać pracowników „kodeksowych” – przy uwzględnieniu, iż nie jest ona jednorodna. Należy zatem ustalić, czy pracownicy tymczasowi posiadają wspólną cechę istotną z pracownikami, o których mowa w art. 2 k.p. („Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”), tj. czy zachodzi relewantna cecha uzasadniająca ich równe traktowanie w zakresie wyboru sądu właściwego miejscowo do rozpoznania powództwa z zakresu prawa pracy.

Na wstępie warto także odnotować stanowisko Trybunału Konstytucyjnego wyrażone w wyroku z 2 grudnia 2008 r. (sygn. akt P 48/07), dotyczącym uprawnień pracowników i obowiązków pracodawców w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony. Zgodnie z wyrażonym wówczas poglądem: „samo zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nie może być uznane za cechę relewantną w niniejszej sprawie. Ustawodawca w art. 25 k.p. wprowadził enumeratywne wyliczenie rodzajów umów o pracę: [...] Różnica między nimi polega m.in. na braku określenia w umowie terminu ustania stosunku pracy w wypadku zatrudnienia na czas nie określony, bądź na określeniu w umowie terminu (lub innego zdarzenia przyszłego) ustania stosunku pracy w umowie na czas określony. Wybór rodzaju umowy zależy od umawiających się stron i niesie za sobą określone konsekwencje, w tym związane z ustaniem stosunku pracy. Uznanie wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia umownych stosunków pracy, związanych choćby z sekwencją zatrudniania (na początku umowa terminowa, zaś po jej upływie bezterminowa), oraz wprowadzenie ich dalszego prawnego i funkcjonalnego rozróżnienia, uzasadnia stanowisko, iż samo pozostawanie w stosunku pracy stanowi zbyt szerokie kryterium, aby można było je uznać za relewantne”. Trybunał uznał zatem, że pozostawanie pracowników w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę nie stanowi samo w sobie cechy relewantnej, przesądzającej o przynależności do tej samej grupy, bowiem jest to kryterium zbyt szerokie. Konsekwentnie stwierdził też, że ustawodawca ma prawo różnicowania stopnia ochrony w zależności od rodzaju umowy. Innymi słowy, dopuszczalne jest – na płaszczyźnie art. 32 Konstytucji – istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, które wynikają wprost ze społecznej funkcji tych umów i ich ekonomicznej treści. Trybunał wskazał także na art. 10 § 3 k.p., odwołujący się wprost do art. 65 ust. 5 Konstytucji, stanowiący że „Państwo prowadzi politykę

zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia”. Zdaniem sądu konstytucyjnego: „Postulat pełnego produktywnego zatrudnienia wskazuje cel (model idealny, jednak z założenia nieosiągalny), do którego władze publiczne powinny zmierzać w polityce zatrudnienia, gdy procesy decentralizacji, demokratyzacji życia społecznego, prywatyzacja gospodarki, a także koniunktura gospodarcza ograniczają znacznie możliwości centralnego kształtowania popytu i podaży na tzw. rynku pracy, a za pomocą środków prawnych istnieje możliwość wpływania na proces zatrudniania i zmniejszania bezrobocia. Możliwość sterowania procesami zatrudniania, uelastycznienia rynku pracy osiąga się również poprzez zróżnicowanie form zatrudnienia. Za uzasadnione należy uznać takie zróżnicowanie przez ustawodawcę form prawnych świadczenia pracy, które daje maksymalnej liczbie osób szansę na podjęcie zatrudnienia, przy jednoczesnym wprowadzeniu należytej ochrony praw pracowniczych. Nie jest jednak możliwe, zdaniem Trybunału, osiągnięcie w wypadku umów czasowych takiego standardu ochrony jak w wypadku umów na czas nie określony, gdyż przeczyłoby to celowi wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia tych umów, usztywniło system prawa pracy i w efekcie prowadziło do zmian odwrotnych od postulowanych przez sąd pytający”. W konsekwencji Trybunał uznał wówczas, iż art. 32 Konstytucji nie może być uznany za adekwatny wzorzec kontroli kwestionowanych przez sąd pytający przepisów art. 30 § 4 i art. 50 § 3 k.p. we wskazanym przez sąd zakresie, gdyż nie ma możliwości skutecznego dokonania kontroli ich konstytucyjności opartej na zasadach równości i niedyskryminacji. Należy jednak mieć na uwadze, iż powyższy wyrok dotyczył oceny odmiennego sposobu ukształtowania uprawnień pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz pracowników świadczących pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Jak już wyżej wykazano, pracownik tymczasowy jest pracownikiem zatrudnionym wyłącznie w celu wykonania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę zawartej z agencją pracy tymczasowej na czas określony (art. 2 u.z.p.t., art. 7 u.z.p.t.). Natomiast zgodnie z art. 25 § 1 k.p. „[u]mowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony”. Porównanie art. 7 u.z.p.t i art. 25 § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że obie kategorie podmiotów charakteryzują się tą samą cechą istotną: obydwie grupy pozostają bowiem w stosunku pracy, który został nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Z przytaczanego już art. 7 u.z.p.t. *explicite* wynika, iż pracownik

tymczasowy pozostaje w stosunku pracy nawiązanym na podstawie umowy o pracę na czas określony. Wydaje się zatem, iż terminowość może stanowić kryterium zaliczenia umów tymczasowych i umów kodeksowych terminowych do jednej klasy. Co prawda, umowy te różnią się pod wieloma względami, w szczególności z punktu widzenia celów (i nie tylko, o czym wspomniano wcześniej), jednak wydaje się, iż różnice te nie przesądzają o niemożliwości zakwalifikowania pracowników tymczasowych i – przynajmniej niektórych – pracowników kodeksowych (terminowych) do tej samej grupy. Także fakt, iż praca jest wykonywana na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu niż strona umowy o pracę, nie dostarcza argumentów przeciwnych. Jak wskazano powyżej, zanim dojdzie do wykonywania pracy na rzecz pracownika użytkownika, w celu zawarcia umowy o pracę pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie określone w u.z.p.t. kwestie niezbędne dla agencji pracy tymczasowej do prawidłowego wykonania jej obowiązków, jako pracodawcy, oraz warunki wykonywania pracy tymczasowej. Podobnie zatem, jak w przypadku kodeksowych umów terminowych, to pracodawca, *scil.* agencja pracy tymczasowej (będąca co do zasady stroną ewentualnego późniejszego sporu prawnego) ma realny wpływ na kształt umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy przychylić się do poglądu, zgodnie z którym: „[s]ytuacja pracowników tymczasowych w stosunku do co najmniej niektórych kategorii pracowników typowych zatrudnionych na czas określony na podstawie kodeksu pracy różni się tylko tym, że w jednym przypadku zatrudnienia typowego, pracownik jest zatrudniony bezpośrednio u pracodawcy, na rzecz którego wykonuje pracę, zaś w przypadku pracownika tymczasowego występuje pośrednik w postaci agencji pracy tymczasowej. Tyle, że trudno uznać tę cechę za istotną. Jest to bowiem element formalny, niewnoszący jakiegokolwiek jakości, z perspektywy fundamentalnych wartości prawa pracy, składających się na funkcję ochronną (A. Sobczyk, *Konstytucyjne dylematy zatrudnienia tymczasowego* [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2011, s. 158 i n.).

Przedstawiona powyżej analiza pozwala na twierdzenie, iż dla celów porównania w perspektywie art. 45 ust. 1 i art. 32 ust. 1 Konstytucji można zaliczyć zatrudnienie tymczasowe do tej samej kategorii, co przypadki kodeksowego zatrudniania terminowego.

3. Biorąc pod uwagę szczególną rolę, jaką przypisuje się funkcji ochronnej prawa pracy, należy rozważyć, czy różne traktowanie przez ustawodawcę, w zakresie określania właściwości miejscowej sądu właściwego do rozpoznania roszczeń wynikających ze stosunku pracy, jest zabiegiem celowym i uzasadnionym.

Funkcja ochronna prawa pracy wyraża ogólną prawidłowość unormowań, których najważniejszym celem jest ustanowienie pewnych granic obowiązków i korzyści dla osób zatrudnionych (Z. Salwa, *Ochronna funkcja prawa pracy* [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*, red. K. W. Baran, Warszawa 2010, s. 179 i n.). W piśmiennictwie wskazuje się ją jako najważniejszą, charakterystyczną dla stosunku pracy cechę, wynikająca zarówno z norm prawa pracy zakodowanych w przepisach, jak i ze specyficznego mechanizmu ich oddziaływania (T. Liszcz, *Ogólna charakterystyka prawa pracy* [w:] *Zarys prawa pracy*, red. R. Borek-Buchajczuk, Lublin 2005, s. 22). Podstawowym założeniem regulacji tej gałęzi prawa jest bowiem przekonanie, że pracownik, jako słabsza strona stosunku pracy, najczęściej nie jest w stanie samodzielnie zabezpieczyć swoich interesów (J. Stelina [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2014, s. 18). Tym samym, funkcja ochronna ma przede wszystkim zapobiegać wyzyskowi osoby świadczącej pracę (M. Gersdorf, *Pojęcie, przedmiot i właściwości prawa pracy* [w:] *Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2004, s. 60). Ten kierunek oddziaływania prawa pracy na sytuację prawną pracowników nie budzi wątpliwości w orzecznictwie ani w doktrynie i znajduje swoje odzwierciedlenie w ustawodawstwie. Ochrona pracowników realizowana jest przy użyciu różnych metod regulacji praw i obowiązków pracodawców oraz pracowników. Zakres przedmiotowy funkcji ochronnej znajduje swój wyraz zarówno w przyjętych konstrukcjach prawnych poszczególnych instytucji, jak i w ukształtowaniu ich treści. W sferze indywidualnego prawa pracy ochrona pracowników została ujęta szeroko i znajduje odzwierciedlenie we wszystkich w zasadzie elementach stosunku pracy: jego nawiązania (art. 22 k.p.), zmiany (art. 42 k.p.) oraz rozwiązania (art. 30 k.p.). Wyrazem omawianej funkcji ochronnej są także regulacje dotyczące m.in.: bezpieczeństwa i higieny pracy; ochrony kobiet i młodocianych, czasu pracy, w tym prawa do urlopu zagwarantowanego w art. 66 ust. 2 Konstytucji, ochrony wynagrodzenia za pracę, rozwiązywania umowy o pracę, a także ochrony procesowej pracownika (M. Jarota, *Funkcja ochronna prawa pracy na przykładach wybranych regulacji państw europejskich*, „Annales UMCS, sec. G (Ius)” 2015, nr 2,

s. 67 i powołana tam literatura). Ponadto, co na gruncie niniejszej sprawy ma szczególne znaczenie, dbałość o ochronę pracowników widoczna jest także w mechanizmach dochodzenia roszczeń pracowniczych (art. 242-265 k.p.). Ochrona uprawnień pracowniczych przejawia się m.in. w ustaleniu środków umożliwiających realne i efektywne dochodzenie uprawnień. Szczególna ochrona interesów pracownika w procesowym prawie pracy przejawia się w dwóch płaszczyznach: udogodnień procesowych przysługujących pracownikowi oraz wzmożonej kontroli przez sąd pracy czynności dyspozytywnych podejmowanych przez pracownika w trakcie postępowania (K. W. Baran, *Podstawowe zasady procesowego prawa pracy [w:] Zarys ...*, s. 720). Jak podnosi się w literaturze, wprowadzenie właściwych regulacji prawnych oraz mechanizmów ich funkcjonowania w zakresie ochrony pracownika – jako strony słabszej stosunku pracy – stanowi fundament równowagi relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (M. Jarota, *op. cit.*).

Procesowe prawo pracy służy przede wszystkim rozstrzygnięciu sporów; tworzenie prawnych ram sprawowania wymiaru sprawiedliwości jest główną funkcją tej grupy norm (M. Skąpski, *Funkcja ochronna procesowego prawa pracy [w:] System prawa pracy. Tom IV. Procesowe prawo pracy*, red. K. W. Baran, Warszawa 2016, s. 45 i n.). Realizacja funkcji ochronnej prawa pracy w wymiarze procesowym polega zatem na zagwarantowaniu równouprawnienia stron procesowych zarówno w wymiarze materialnym, jak i formalnym. Zapewnienie tej równości wymaga m.in. ustanowienia regulacji korygującej różnice związane z rzeczywistą sytuacją stron (M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 372 i n.). Jak podnosi się w literaturze: „Realizacja idei sprawiedliwości procesowej wymaga stworzenia stronom w procesie równorzędnej pozycji, mimo faktycznych dysproporcji pojawiających się między nimi w praktyce. W zakresie wyznaczonym przez ten cel potrzebne okazuje się więc wzmocnienie sytuacji procesowej pracownika w różnych aspektach procesu, aby zrównoważyć jego faktycznie słabszą pozycję, która mogłaby wyrzucić negatywny wpływ na przebieg procesu i wręcz wypaczyć jego wynik” (M. Skąpski, *op. cit.*, s. 46).

Ochronną funkcję procesowego prawa pracy można dostrzec także na płaszczyźnie regulacji określających właściwość sądu pracy. W postępowaniach z zakresu prawa pracy przepisem wyznaczającym właściwość miejscową sądu, będącym *lex specialis* w stosunku do przepisów o właściwości miejscowej

w sprawach cywilnych, jest art. 461 § 1 k.p.c. („Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy”). Przepis ten przewiduje właściwość miejscową przemienną, ułatwiając powodowi dochodzenie jego roszczeń. Podkreśla się przy tym, że celem wprowadzenia przepisów o właściwości przemienną (art. 461 § 1 k.p.c.) było ułatwienie dochodzenia roszczeń przez stworzenie podmiotom uprawnionym bardziej dogodnego dostępu do sądu (uchwała SN z 4 stycznia 1995 r., sygn. akt II CZP 148/94). Możliwość wyboru sądu właściwego, ze względu na brak ustawowych ograniczeń podmiotowych, przysługuje zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy, a ponadto ma zastosowanie również w sprawie z powództwa byłego pracodawcy lub pracownika (por. uchwała całej Izby Cywilnej SN z 19 marca 1955 r., sygn. akt I CO 8/55; postanowienie SN z 18 czerwca 1980 r., sygn. akt IV PZ 38/80; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów SN – zasada prawna – z 10 maja 1982 r., sygn. akt III PZP 12/82; wyrok SN z 11 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 167/08).

Znaczenie przepisu art. 461 § 1 k.p.c. wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 20 maja 2014 r. (sygn. akt I PK 285/13), w którym uznał, że w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy szczególna i wyczerpująca regulacja właściwości miejscowej sądu (art. 461 § 1 k.p.c.) wyłącza każdą właściwość ustalaną zgodnie z przepisami o postępowaniu zwykłym, w szczególności właściwość przemienną i wyłączną. Jest to właściwość przemienna (konkurencyjna) w stosunku do właściwości ogólnej. Ponadto przyjął, iż niedopuszczalne jest zawieranie umów prorogacyjnych w sprawach z zakresu prawa pracy (zob. także postanowienie SN z 13 lutego 2014 r., sygn. akt II PZP 1/13), choć trzeba odnotować, że powyższy pogląd wywołuje pewne zastrzeżenia w doktrynie – zwłaszcza w odniesieniu do braku możliwości zawarcia umów prorogacyjnych (zob. np. A. Góra-Błaszczkowska, *Właściwość rzeczowa i miejscowa sądu w sprawach z zakresu prawa pracy* [w:] *System ...*, s. 436 i n.).

Biorąc pod uwagę treść art. 461 § 1 k.p.c. oraz treść przepisów ogólnych kodeksu postępowania cywilnego dotyczących właściwości miejscowej, pracownik (w rozumieniu art. 2 k.p.) może dochodzić swoich praw przed sądem: (a) właściwości ogólnej pozwanego, (b) w okręgu którego praca była, jest lub miała być wykonywana bądź, (c) w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Warto zaznaczyć, że do

określenia sądu właściwości ogólnej pozwanego znajdują zastosowanie art. 27-30 k.p.c. Zgodnie z art. 27 § 1 k.p.c., powództwo wytacza się przed sąd I instancji, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania – przy czym „miejsce zamieszkania” należy oceniać według przepisów art. 25-28 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.; dalej: k.c.). Za podstawę ustalenia sądu właściwości ogólnej pozwanego należy zatem przyjąć: w odniesieniu do osób fizycznych – miejsce zamieszkania w Polsce, w odniesieniu zaś do osób prawnych lub innych jednostek organizacyjnych – miejsce ich siedziby. Natomiast możliwość wytoczenia powództwa przed sądem, w okręgu którego praca była, jest lub miała być wykonywana, jest związana z sytuacją, w której umowa o pracę określa jako stałe miejsce pracy inne miejsce niż siedziba pozwanego pracodawcy oraz miejsce położenia zakładu pracy (jeśli pozwanym jest pracownik – gdy miejsce wykonywania pracy jest inne niż miejsce jego zamieszkania). W literaturze wskazuje się, że skoro powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone także przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, to w istocie oznacza to, że właściwość sądu jest warunkowana miejscem świadczenia pracy (M. Wujczyk [w:] *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 184).

Miejsce świadczenia pracy stanowi jeden z istotnych elementów umowy o pracę, obustronnie uzgodniony, objęty ogólnym zakazem jednostronnej zmiany. Strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określaniu miejsca pracy. Może być ono określone jako punkt w znaczeniu geograficznym bądź jako obszar geograficzny, strefa określona granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny, dostatecznie wyraźny sposób (*ibidem*; zob. także wyrok SN z 1 kwietnia 1985 r., sygn. akt I PR 19/85). Ocena właściwości sądu na podstawie tego kryterium powinna być oparta na treści odpowiednich postanowień umowy o pracę oraz sytuacji faktycznej. Jeżeli pracownik świadczył pracę w innym miejscu, niż to zostało określone w umowie o pracę, rozstrzygające znaczenie ma miejsce rzeczywistego wykonywania pracy. Jeżeli praca była wykonywana w okręgach kilku sądów, to każdy z tych sądów jest miejscowo właściwy. Właściwy będzie także sąd, w którego okręgu praca była świadczona tylko incydentalnie (np. kierowca tylko przejeżdżał przez okręg danego sądu; *ibidem*).

Zgodnie z art. 461 § 1 k.p.c., jednym z kryteriów wyznaczających właściwość miejscową sądu jest także miejsce położenia zakładu pracy. W literaturze

i orzecznictwie nie ma zgodności co do rozumienia pojęcia „zakład pracy” na gruncie art. 461 § 1 k.p.c. Z jednej strony wyrażany jest pogląd, że przez miejsce, w którym znajduje się zakład pracy, należy rozumieć miejsce siedziby pracodawcy zatrudniającego pracownika (postanowienie SN z 31 sierpnia 1979 r., sygn. akt IV PZ 50/79); z drugiej strony uznaje się, że zakładem pracy w rozumieniu art. 461 k.p.c. jest konkretny zakład należący do pracodawcy, w którym pracownik jest bądź był zatrudniony (postanowienie SN z 21 kwietnia 1970 r., sygn. akt I PZ 17/70; tak również M. Wujczyk, *op. cit.*, s. 185; A. Góra-Błaszczkowska, *op. cit.*, s. 435). Wydaje się, iż przyjęcie drugiego poglądu pozwala na rozszerzenie możliwych opcji wyboru właściwego sądu (poza kryterium właściwości ogólnej oraz miejsca świadczenia pracy), co odpowiada ochronnej funkcji procesowego prawa pracy.

Wprowadzenie analizowanego wyżej unormowania art. 461 § 1 k.p.c. oceniane jest w literaturze pozytywnie w kontekście funkcji ochronnej, ponieważ uwzględnia specyfikę spraw z zakresu prawa pracy, w szczególności czynnik, jakim jest miejsce jej wykonywania. Nadając istotne znaczenie miejscu wykonywania pracy, przepis ten służy także przybliżeniu dostępu do wymiaru sprawiedliwości poprzez ułatwienie dochodzenia roszczeń przez pracowników (M. Mędrala, *op. cit.*, s. 214; zob. także *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. K. Antonów, A. Jabłoński, , Lex/el. 2014, komentarz do art. 461; postanowienie SN z 13 lutego 2014 r., sygn. akt II PZP 1/13). Z istoty właściwości przemiennej wynika, że skorzystanie z sądu właściwego przemienne nie jest obowiązkiem, lecz uprawnieniem powoda. Umożliwienie dochodzenia roszczeń przed którymkolwiek z sądów wskazanych w art. 461 § 1 k.p.c. oznacza zatem dla powoda znaczne ułatwienie.

4. Zgodnie z zakwestionowanym art. 24 u.z.p.t., roszczenia pracownika tymczasowego rozpoznaje sąd właściwy ze względu na siedzibę agencji tymczasowej zatrudniającej pracownika. Przepis ten stanowi regulację odmienną od przepisów o właściwości miejscowej w sprawach z zakresu prawa pracy określonych w art. 461 § 1 k.p.c. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu: „zakres art. 24 ustawy [u.z.p.t. – uwaga własna] jest węższy niż art. 461 § 1 k.p.c. (bowiem nie zawiera właściwości przemiennej), regulację tę należy traktować jako szczególną i zastępującą przepisy kodeksu postępowania cywilnego w tej kwestii” (A. Sobczyk,

op. cit., komentarz do art. 24, teza 1; zob. także wyrok SN z 20 maja 2014 r., sygn. akt I PK 285/13). Przepis art. 24 u.z.p.t. wyłącza zatem – w stosunku do pracowników tymczasowych – prawo wyboru sądu właściwego miejscowo do rozpoznania roszczeń związanych ze stosunkiem pracy. Należy także podkreślić, iż regulacja ta dotyczy wyłącznie powoda pracownika tymczasowego. Właściwość miejscowa sądu dla powoda będącego agencją pracy tymczasowej wyznaczana jest natomiast przez art. 461 § 1 k.p.c. Jeśli dodać do tego, iż pojęcie siedziby pracodawcy tymczasowego należy rozumieć jako miejsce wskazane w rejestrze (np. KRS), to bardzo realne wydaje się powstanie trudności z dochodzeniem roszczeń przez pracownika tymczasowego, chociażby z uwagi na koszty związane z prowadzeniem sporu przed sądem oddalonym od miejsca wykonywania pracy.

Wprawdzie umożliwienie dochodzenia roszczeń przez pracownika tymczasowego przed sądem właściwym według miejsca wykonywania pracy mogłoby stanowić uciążliwość dla pracodawcy. Jednak przepisy te – jak już podkreślono – mają realizować postulat ochrony pracownika. Jak wskazuje się w literaturze, wynika on z potrzeby wyrównania szans i [o]piera się na założeniu, że pracownik nie podoła ekonomicznie dochodzeniu swoich należności, jeśli sprawa będzie się toczyła poza miejscem wykonywania pracy, który z reguły jest bliski miejscu jego pobytu. Rozwiązanie to odbiega od ogólnych zasad systemowych o przemiennej właściwości miejscowej w sprawach z zakresu prawa pracy, będących wyrazem funkcji ochronnej. Skutki praktyczne stosowania tego przepisu niejednokrotnie mogą okazać się dużą niedogodnością dla pracownika i działać zniechęcająco na dochodzenie przez niego roszczeń przed sądem pracy. Nierzadko zdarza się, iż agencje pracy tymczasowej mają swoje siedziby w znacznej odległości od miejsca, w którym pracownik tymczasowy świadczy pracę u pracodawcy użytkownika [...] Można sobie wyobrazić regulacje, w których pracownicy o wyjątkowo wysokich wynagrodzeniach nie powinni korzystać z powyższego przywileju. Ale w przypadku zatrudnienia tymczasowego sytuacja jest wręcz odwrotna. Krótkoterminowe zatrudnienie oznacza nieznaczne przychody, co w istocie zamyka dostęp do sądu znajdującego się poza miejscem pracy pracownika. Aktualny stan prawny w tym zakresie należy więc ocenić jako zdecydowanie nieproporcjonalny” (A. Sobczyk, *Z problematyki ...*, s. 163). Z punktu widzenia ochronnej funkcji prawa pracy istotną kwestią jest nie tylko sama dopuszczalność

drogi sądowej, ale przede wszystkim rzeczywista dostępność sądu pracy, co mają zapewnić odpowiednie procedury (M. Mędrała, *op. cit.*, s. 48).

5. Trzeba przyznać, że – gdy chodzi o analizę zgodności zakwestionowanej regulacji z zasadą równego dostępu do sądu – brak możliwości wytoczenia przez pracownika tymczasowego powództwa przed sąd, którego praca była, jest lub miała być wykonywana, nie przekreśla możliwości uzyskania przez niego ochrony prawnej. Nie wyklucza bowiem ochrony praw pracowniczych. Rozwiązanie takie godzi jednak w ogólną zasadę, że każdy (tutaj: każdy pracownik) powinien mieć jednakową ochronę. Tymczasem kwestionowany przepis nie pozwala pracownikowi tymczasowemu na wybór sądu właściwego do ochrony jego praw pracowniczych. Ochrona ta bowiem może być realizowana wyłącznie przed sądem właściwym ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej, co w wielu przypadkach może prowadzić do utrudnienia w dostępie do sądu, chociażby ze względu na specyfikę pracy tymczasowej (tj. jej terminowość), a tym samym – do rezygnacji z dochodzenia należnych roszczeń. Wątpliwości konstytucyjne w tym obszarze są dodatkowo wzmacniane przez dwie okoliczności.

Po pierwsze, również z punktu widzenia ekonomiki procesowej kwestionowane rozwiązanie nie jest uzasadnione. Z faktu zatrudniania przez agencję pracy tymczasowej nie wynika żaden racjonalny argument uzasadniający mniej korzystną dla pracownika tymczasowego regulację prawą. Modyfikacji powyższego założenia nie uzasadnia ani czas trwania umowy, ani przyczyna jej zawarcia, tym bardziej nie powinno zaś jej uzasadniać wystąpienie „pośrednika pracy”. Tak, jak w przypadku „klasycznych” umów o pracę, miejsce wykonywania pracy jest bowiem istotnym elementem umowy. Jak już podkreślono, pracodawcą pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 3 k.p. jest agencja pracy tymczasowej, tym samym to ona jest stroną umowy. Natomiast treść umowy o pracę tymczasową warunkowana jest w znacznym stopniu ustaleniami poczynionymi między agencją a pracodawcą użytkownikiem, bowiem ustawodawca wymaga określenia w umowie m.in. rodzaju pracy, wymiaru i miejsca jej wykonywania. Przepis art. 9 u.z.p.t. dotyczy obowiązkowego etapu w procedurze zatrudnienia tymczasowego, jakim jest uzgodnienie przez pracodawcę użytkownika oraz agencję pracy tymczasowej, na piśmie, określonych w ustawie warunków wykonywania pracy tymczasowej oraz kwestii niezbędnych agencji pracy tymczasowej do prawidłowego wykonania jej

obowiązków jako pracodawcy w stosunku do pracownika tymczasowego. Uzgodnienie ma konkretny cel, jakim jest planowane zatrudnienie pracownika tymczasowego. Dlatego jego treść i przesłanki muszą być tak interpretowane, aby uzgodnienie to pozwalało agencji pracy tymczasowej prawidłowo zawrzeć umowę o pracę, a pracownikowi świadomie podjąć decyzję o podjęciu takiego zatrudnienia. Zarówno agencja pracy tymczasowej – jako pracodawca „formalny” – jak i pracodawca użytkownik – mają wpływ na ustalenie miejsca świadczenia pracy (tak jak pracodawca „zwykły” w przypadku kodeksowej umowy o pracę). Odmierna regulacja dotycząca właściwości miejscowej w przypadku pracowników tymczasowych nie jest także uzasadniona ani przejściowością, doraźnością czy też krótkotrwałością zatrudnienia tymczasowego. Rozwiązanie to jest krytykowane i *de lege ferenda* postulowane są jego zmiany (M. Mędrala, *op. cit.*, s. 219).

Po drugie, kwestionowana instytucja może także kolidować z art. 24 Konstytucji przewidującym efektywne środki ochrony pracy. Wprawdzie norma zawarta w art. 24 Konstytucji nie przesądza o konkretnych rozwiązaniach, ale wymaga – z jednej strony – aby nie były stanowione szczegółowe unormowania bądź podejmowane konkretne działania przekreślające lub nadmiernie ograniczające ochronę pracy przez państwo, a z drugiej – by całokształt obowiązujących unormowań ustawowych zapewniał należyty poziom ochrony pracy (L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 11-12, s. 197). Obowiązek wynikający z art. 24 Konstytucji powinien również przekładać się na aspekt procesowy, tj. faktyczną możliwość dochodzenia przez strony stosunku pracy praw gwarantowanych przepisami prawa materialnego. Kwestie odrębności procesowego prawa pracy o wymiarze ochronnym są zatem nie tylko emanacją funkcji ochronnej prawa pracy, ale pozostają w związku z konstytucyjną zasadą ochrony pracy.

6. W kontekście powyższych rozważań warto także odnotować wyrok SN z 10 kwietnia 2014 r. (sygn. akt I PK 243/13). W powyższej sprawie, toczącej się z powództwa pracownika tymczasowego przeciwko pracodawcy użytkownikowi o zadośćuczynienie i inne roszczenia w związku z wypadkiem przy pracy, po rozpoznaniu skargi kasacyjnej powoda, SN wyraził pogląd, zgodnie z którym pracodawca użytkownik może być biernie legitymowanym w sporze sądowym, w którym pracownik tymczasowy dochodzi roszczeń odszkodowawczych

uzupełniających świadczenia z tytułu wypadku przy wykonywaniu pracy tymczasowej. SN uznał, że sprawa o uzupełniające roszczenia odszkodowawcze pracownika tymczasowego wobec pracodawcy użytkownika związane z wypadkiem przy pracy jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., podlegającą rozpoznaniu przez sąd pracy w tym postępowaniu odrębnym (art. 459 i n. k.p.c.). Warty przytoczenia *in extenso* jest fragment uzasadnienia powyższego orzeczenia: „[p]rzyjęcie tezy przeciwnej, że sprawa o roszczenia uzupełniające świadczenia wypadkowe dochodzone przez pracownika tymczasowego od pracodawcy użytkownika, nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, lecz «zwykłą» sprawą cywilną, prowadziłoby do zakazanej dyskryminacji ze względu na zatrudnienie na czas określony. Umowa o pracę tymczasową jest bowiem umową o pracę na czas określony lub umową o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 7 ustawy o z.p.t.) [aktualnie zgodnie z nowym brzmieniem art. 7 u.z.p.t. jedynie umową na czas określony – uwaga własna] a jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, ze względu na zatrudnienie na czas określony jest niedopuszczalna (art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 k.p.). Uznanie, że pracownicy tymczasowi powinni swych roszczeń (także przeciwko pracodawcy użytkownikowi) dochodzić w «zwykłym» postępowaniu cywilnym, oznaczałoby ich gorsze (dyskryminujące) traktowanie w zakresie prawa do sądu (poszukiwania ochrony prawnej) niż pozostałych pracowników, korzystających w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z pewnych udogodnień (przykładowo w zakresie opłat sądowych)”. Powyższy fragment koresponduje z przedstawionymi powyżej wywodami, wskazując że również SN nie widzi podstaw do odmiennego traktowania pracowników tymczasowych w zakresie procedur umożliwiających im dochodzenie roszczeń pracowniczych. Na marginesie warto także zauważyć – biorąc pod uwagę cytowane orzeczenie SN – iż w sytuacji wytoczenia przez pracownika powództwa pracodawcy użytkownikowi, w odniesieniu do właściwości miejscowej sądu zastosowanie znajdują – zgodnie ze sformułowanymi wytycznymi – przepisy art. 459 i n. k.p.c., natomiast w przypadku wytoczenia powództwa agencji pracy tymczasowej art. 24 u.z.p.t.

7. Podsumowując, w niniejszej sprawie trudno wskazać argumenty przemawiające za racjonalnością odmiennego uregulowania prawa pracowników tymczasowych do wyboru właściwego miejscowo sądu.

Występujące różnice – wynikające ze specyfiki zatrudnienia tymczasowego – nie mogą uzasadniać różnego traktowania przez ustawodawcę w zakresie określania właściwości miejscowej sądu właściwego do rozpoznania roszczeń wynikających ze stosunku pracy. Trudno jest także znaleźć inną wartość konstytucyjną, która tłumaczyłaby odmienne traktowanie pracowników tymczasowych. Pozbawione uzasadnienia utrudnianie dostępu do sądu jest więc niezgodne z konstytucyjną zasadą równości dostępu do sądu.

Wobec powyższego, należy uznać, że art. 24 u.z.p.t. w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, **jest niezgodny** z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

8. Należy także wskazać, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (dalej: Ministerstwo) opracowało projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw. Zgodnie z informacją zamieszczoną na stronie internetowej Ministerstwa, w dniu 11 stycznia 2017 r. projekt ten został skierowany do Rady Ministrów (nr UD95 w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów; <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/prawo-pracy/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-zatrudnianiu-pracownikow-tymczasowych-oraz-niektorych-innych-ustaw-/#akapit5>). Wedle uzasadnienia projektu „głównym celem projektowanych zmian jest [...] podniesienie standardów pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych i bezpieczeństwa prawnego pracodawców użytkowników korzystających z usług agencji pracy tymczasowej”. Potrzeba zmian obowiązujących obecnie regulacji związana ma być także z nadużywaniem tej formy zatrudnienia oraz nieprzestrzeganiem praw pracowników tymczasowych. W kontekście podnoszonych w niniejszej sprawie zarzutów należy podkreślić, że projekt przewiduje uchylenie art. 24 u.z.p.t. Jak wskazuje wnioskodawca: „Obecna regulacja może budzić [...] uzasadnione wątpliwości w kwestii równego traktowania, jak też co do jej zgodności z art. 32 ust. 1 i art. 45 Konstytucji RP, gdyż ogranicza pracownikowi tymczasowemu prawo do sądu w zakresie właściwości miejscowej. Wydaje się bowiem, że wszyscy pracownicy w równym stopniu powinni posiadać prawo wyboru sądu, przed którym będzie się toczył proces z ich powództwa, niezależnie od tego, czy mają status pracownika własnego agencji pracy

tymczasowej, czy też status pracownika tymczasowego [...] Proponuje się uchylene art. 24 ustawy (art. 1 pkt 13 ustawy nowelizującej), co w konsekwencji oznaczać będzie, że pracownik tymczasowy będzie mieć takie samo prawo wyboru wskazania sądu właściwego miejscowo do rozpatrzenia jego sprawy, jak pracownik własny agencji pracy tymczasowej. Obecna regulacja art. 24 ustawy znacznie ogranicza ochronę procesową pracownika tymczasowego, na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy w Gliwicach zadając pytanie prawne Trybunałowi Konstytucyjnemu, dotyczące kwestii zgodności art. 24 ustawy z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP (sygn. akt P 121/15 - sprawa połączona z P 122/15). Co istotne, z wątpliwościami Sądu Rejonowego w Gliwicach zgodzili się Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Prokurator Generalny. Podzielając argumentację przedstawioną przez Sąd Rejonowy w Gliwicach, proponuje się zatem uchylene art. 24 ustawy". Zgodnie z założeniem projektodawcy nowe regulacje miałyby wejść w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. Niemniej jednak zgodnie z art. 17 projektowanej ustawy: „Do spraw dotyczących roszczeń pracowników tymczasowych, wszczętych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, w zakresie właściwości sądu pracy stosuje się przepisy dotychczasowe". Tym samym ewentualne wprowadzenie omawianych zmian przed rozstrzygnięciem niniejszej sprawy przez Trybunał Konstytucyjny nie będzie miało wpływu na postępowania toczące się przed pytającymi sądami.

MARSZAŁEK SEJMU



Marek Kuchciński