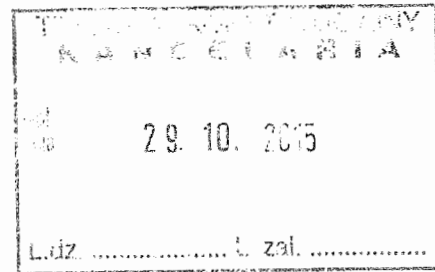




PG VIII TK 104/15

P 121/15



TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY

W związku z pytaniami prawnymi Sądu Rejonowego w Gliwicach
VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawach sygn. akt

oraz o treści:

„czy art. 24 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników
tymczasowych (Dz. U. z 2003 roku, Nr 166, poz. 1608 ze zm.) jest niezgodny
z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP w zakresie, w jakim
uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była
lub miała być wykonywana”

- na podstawie art. 56 pkt 5 w związku z art. 82 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca
2015 roku o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. poz. 1064) -

przedstawiam następujące stanowisko:

**art. 24 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników
tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.), w zakresie, w jakim
uniemożliwia pracownikowi tymczasowemu wytoczenie powództwa przed**

sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (dalej: Sąd pytający, Sąd Rejonowy w Gliwicach, Sąd Rejonowy lub Sąd) wystąpił - postanowieniami z dnia 30 lipca 2015 roku w sprawach o sygn. akt: _____ oraz _____ - do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniami prawnymi o treści przytoczonej na wstępie niniejszego stanowiska.

Zgodnie z zarządzeniem Prezesa Trybunału Konstytucyjnego, pytania prawne zostały połączone, w celu ich łącznego rozpoznania, z uwagi na tożsamość przedmiotu sprawy.

Postępowania prowadzone przed Sądem Rejonowym zostały zainicjowane pozwami pracowników tymczasowych. Sprawy te oraz uzasadnienia pytań prawnych zostaną przedstawione łącznie, gdyż dotyczą one tego samego problemu konstytucyjnego, a różnią się jedynie okolicznościami faktycznymi.

W sprawie o sygn. akt _____ z pozwem przeciwko R. Sp. z o. o. z siedzibą w W _____, będącej agencją pracy tymczasowej, wystąpił T N., który wniósł o uznanie zdarzenia z dnia _____ lutego 2015 roku za wypadek przy pracy oraz o zasądzenie kwoty _____ złotych tytułem zadośćuczynienia.

R. Sp. z o. o. została także pozwana w sprawie o sygn. akt _____ Pozew przeciwko niej złożył T Z., wnosząc o zasądzenie odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę.

Zarówno T N., jak i T Z., byli zatrudnieni w pozwanej R. Sp. z o. o. w charakterze pracowników tymczasowych. Świadczyli oni pracę - na

rzecz różnych pracodawców użytkowników - w miejscach położonych w obszarze właściwości miejscowej Sądu Rejonowego w Gliwicach.

Pozwana R. Sp. z o. o. z siedzibą w W wniosła w obu sprawach o oddalenie powództwa, a nadto „podniosła zarzut niewłaściwości miejscowej sądu, domagając się przekazania sprawy do rozpoznania przez sąd właściwy w W ” (uzasadnienie pytania prawnego w sprawie sygn. akt , s. 2).

Sąd Rejonowy wskazał, że regulacje dotyczące pracy tymczasowej zostały zawarte w ustawie z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.) [dalej: ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych lub u.z.p.t.].

Według Sądu pytającego, „[w] ustawie [o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – przyp. wł.] przewidziano układ trójstronny, to jest istnienie stosunku prawnego pomiędzy pracownikiem a pracodawcą agencją pracy tymczasowej i pracodawcą użytkownikiem [...], któremu ustawa przekazuje część praw i obowiązków wobec pracownika tymczasowego, a który w znaczeniu kodeksu pracy nie jest pracodawcą. [...] Charakterystyczne dla pracy tymczasowej jest przede wszystkim to, że jest ona świadczona nie na rzecz i pod bieżącym kierownictwem pracodawcy agencji pracy tymczasowej, a na rzecz i pod nadzorem podmiotu trzeciego, niebędącego pracodawcą, to jest pracodawcy użytkownika” (uzasadnienie pytania prawnego w sprawie sygn. akt , s. 3).

Sąd Rejonowy w Gliwicach zauważa, że kwestionowany art. 24 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, statuujący właściwość miejscową sądu pracy do rozpoznawania roszczeń pracownika tymczasowego, zawiera regulację odmienną od zawartej w art. 461 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego [dalej również: k.p.c.], który określa właściwość miejscową sądu do rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy.

Zdaniem Sądu pytającego, „[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 pracy właściwy według jednego z kilku kryteriów w tym przepisie określonych.

[...]

Zważywszy na fakt, że zakres art. 24 ustawy [o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – przyp. wł.] 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.

Należy zauważyć, iż w judykaturze panuje powszechna zgodność, iż celem wprowadzenia przepisów o właściwości przemiennej (art. 461 k.p.c.) było ułatwienie uprawnionym dochodzenia roszczeń przez stworzenie tym podmiotom najbardziej dogodnego dostępu do sądu” (*op. cit.*, s. 3-4).

Jako wzorzec kontroli Sąd pytający wskazał art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 ustawy zasadniczej.

Według Sądu Rejonowego, „[n]orma prawna zawarta w art. 24 ustawy [o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – przyp. wł.] w sposób nieuzasadniony ogranicza prawo do sądu w zakresie właściwości miejscowej pracownikowi tymczasowemu i nierówno traktuje go wobec prawa. 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” (uzasadnienie pytania prawnego w sprawie sygn. akt , s. 6).

Uzasadniając istnienie przesłanki funkcjonalnej, Sąd Rejonowy w Gliwicach podał, że w przypadku stwierdzenia przez Trybunał Konstytucyjny niezgodności art. 24 u.z.p.t. z ustawą zasadniczą, postępowania, w związku z którymi Sąd wystąpił z pytaniami prawnymi, dalej będą mogły być przed nim prowadzone.

Stosownie do treści art. 193 Konstytucji, każdy sąd może przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne co do zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą, jeżeli od odpowiedzi na pytanie prawne zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed tym sądem. Aby pytanie prawne zostało uznane za dopuszczalne, musi spełniać następujące przesłanki: 1) podmiotową, 2) przedmiotową oraz 3) funkcjonalną.

W niniejszej sprawie jest oczywiste, że zostały spełnione przesłanki podmiotowa i przedmiotowa. Z pytaniem prawnym wystąpił bowiem sąd i dotyczy ono zgodności przepisu ustawy z Konstytucją.

Jeśli chodzi o przesłankę funkcjonalną, to należy podzielić stanowisko Sądu pytającego i uznać, że jest ona spełniona. Od rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego zależy bowiem, w jakim zakresie Sąd Rejonowy w Gliwicach dalej będzie mógł procedować w sprawach, w których wystąpił z pytaniami prawnymi. W przypadku stwierdzenia przez Trybunał Konstytucyjny, że art. 24 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jest zgodny z Konstytucją, Sąd pytający będzie musiał uwzględnić zarzut pozwanego i przekazać sprawę do rozpoznania innemu sądowi pracy – właściwemu miejscowo, zaś w razie uznania przez Sąd Konstytucyjny zakwestionowanego przepisu - we wskazanym w *petitum* pytań prawnych zakresie - za sprzeczny z ustawą zasadniczą, Sąd

Rejonowy będzie mógł rozpoznać sprawy zawisłe przed nim, uznając, że, stosownie do treści art. 461 § 1 k.p.c., jest właściwy miejscowo, jako że to ten przepis procedury cywilnej regulowałby wówczas właściwość miejscową sądu pracy w sprawach zawisłych przed Sądem pytającym.

Zakwestionowany przez Sąd Rejonowy w Gliwicach art. 24 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych ma następujące brzmienie: „Roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika.”.

Przepis ten „stanowi regulację odmienną od przepisów o właściwości miejscowej określonych w art. 461 k.p.c. Zważywszy na fakt, że zakres art. 24 ustawy jest węższy niż art. 461 k.p.c. (bowiem nie zawiera właściwości przemiennej), regulację tę należy traktować jako szczególną i zastępującą przepisy kodeksu postępowania cywilnego w tej kwestii”¹.

Przed przystąpieniem do oceny konstytucyjności art. 24 u.z.p.t. należy krótko odnieść się do regulacji ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

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. „Podporządkowanie pracownika tymczasowego pracodawcy użytkownikowi przejawia się w obowiązku wykonywania poleceń pracodawcy użytkownika związanych z pracą”².

Z kolei, stosownie do art. 2 pkt 1 u.z.p.t, pracodawcą użytkownikiem „może być pracodawca (art. 3 k.p.) lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu

¹ A. Sobczyk, *Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Zakamycze 2005, Lex/el nr 38953, komentarz do art. 24 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, teza 1.

² A. Sobczyk, *op. cit.*, Lex/el. nr 38931, komentarz do art. 2 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, teza 11.

kodeksu pracy. Pracodawca użytkownik wyznacza pracownikowi agencji tymczasowej (czyli pracownikowi tymczasowemu) zadania i kontroluje ich wykonanie”³.

Definicja legalna pracy tymczasowej została zawarta w art. 2 pkt 3 u.z.p.t. Zgodnie z tym przepisem, przez pracę tymczasową rozumie się „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”.

„Definicja powyższa zawiera więc dwie przesłanki, które muszą wystąpić łącznie, tj. tymczasowy charakter pracy oraz maksymalny termin trwania umowy (umów), której przedmiotem jest świadczenie pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika”⁴.

Pracownik tymczasowy jest zatrudniony w agencji pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 7 u.z.p.t.). Agencja pracy tymczasowej kieruje pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Zatem pracodawca użytkownik nie jest stroną umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym. Stroną takiej umowy jest zaś agencja pracy tymczasowej i jest ona „[p]odmiotem odpowiedzialnym i zobowiązanym do wypłaty wynagrodzenia”⁵.

³ K. Jaśkowski, [w:] *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, K. Jaśkowski (red.), E. Maniewska, Lex/el. nr 162852, stan prawny na dzień 1.01.2014, komentarz do art. 22 Kodeksu pracy, teza 6.3a.1.

⁴ A. Sobczyk, *op. cit.*, teza 13.

⁵ A. Sobczyk, *op. cit.*, Lex/el. nr 38934, komentarz do art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, teza 8.

Zwrócić należy uwagę, że art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje, iż „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”.

Wskazanie w niniejszym stanowisku wszystkich regulacji prawa pracy, które mają zastosowanie do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika wydaje się niecelowe z uwagi na treść pytania prawnego Sądu Rejonowego w Gliwicach.

Problemem konstytucyjnym stawianym przez Sąd pytający jest bowiem pozbawienie pracowników tymczasowych prawa do wyboru sądu pracy I instancji, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jako właściwego miejscowo do rozpoznania powództwa, podczas gdy prawo takie - na mocy art. 461 § 1 k.p.c. - jest przyznane innym osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, co, według Sądu, narusza konstytucyjną zasadę równości i powoduje, że kwestionowana norma prawna jest niezgodna z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Art. 461 § 1 k.p.c. stanowi, że „[p]owództwo 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 „w sposób szczególny reguluje właściwość miejscową sądu w sprawach z zakresu prawa pracy. Zgodnie z tym przepisem powództwo 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. Oznacza to, że w sprawach z zakresu prawa pracy ustawodawca przewidział tzw. właściwość przemienną, która pozwala powodowi wybrać sąd

dla niego dogodnie położony spośród tych, które spełniają ustawowe kryteria, co oznacza znaczne ułatwienie dochodzenia roszczeń dla pracownika”⁶.

Art. 32 ust. 1 Konstytucji ma następującą treść: „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.”.

Zacytowany powyżej przepis ustawy zasadniczej statuuje zasadę równości. Z treści tej zasady wynika, że podmioty charakteryzujące się tą samą cechą istotną winny być traktowane jednakowo⁷.

W wyroku z dnia 2 grudnia 2008 roku, sygn. akt P 48/07, Trybunał Konstytucyjny przypomniał, iż „[a]rt. 32 Konstytucji stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi i że wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (ust. 1), a także że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (ust. 2). Jak wielokrotnie podkreślano w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, i co potwierdza też sąd pytający w swym pytaniu prawnym, wyartykułowana w przytoczonym przepisie zasada równości nakłada na ustawodawcę obowiązek równego traktowania. Nie chodzi tu o bezwzględną równość wszystkich obywateli, gdyż 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 różnicowań, zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących”⁸.

W wyroku z dnia 9 maja 2015 roku, sygn. akt SK 1/14, Trybunał Konstytucyjny ponownie podkreślił, iż „zasada równości wobec prawa nakazuje identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w

⁶ K. Antonów, A. Jabłoński, B. Suchacki, J. Witkowski, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, K. Antonów (red.), A. Jabłoński (red.), B. Suchacki, J. Witkowski, Lex/el. 2014 nr 311559, stan prawny 5.09.2015, komentarz do art. 461 Kodeksu postępowania cywilnego, teza 1.

⁷ Por. np. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z: 15 października 2008 r., sygn. P 32/06, OTK ZU nr 8/A/2008, poz. 138; 23 lutego 2010 r., sygn. P 20/09, OTK ZU nr 2/A/2010, poz. 13.

⁸ OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 173.

takiej samej lub podobnej sytuacji prawnie relewantnej. Z zasady tej wynika zatem nakaz równego (jednakowego) traktowania wszystkich adresatów norm prawnych charakteryzujących się w takim samym stopniu tą samą, relewantną cechą, co oznacza zarówno zakaz dyskryminowania, jak i faworyzowania takich osób. Ustalenie naruszenia w konkretnym stanie faktycznym zasady równości musi być poprzedzone wskazaniem kręgu adresatów budzącej wątpliwości normy prawnej oraz wskazania tych elementów określających ich sytuację, które są prawnie relewantne”⁹.

Art. 45 ust. 1 Konstytucji, wskazany przez Sąd pytający jako związkowy wzorzec kontroli, stanowi, że „[k]ażdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd”.

W cytowanym już wyroku z dnia 9 maja 2015 roku, sygn. akt SK 1/14, Trybunał Konstytucyjny przypomniał, że „[z]godnie z orzecnictwem Trybunału, prawo do sądu obejmuje prawo do uruchomienia postępowania sądowego, prawo do odpowiednio ukształtowanej procedury sądowej, zgodnie z zasadami sprawiedliwości, jawności i dwuinstancyjności, prawo do uzyskania wiążącego rozstrzygnięcia sprawy oraz prawo do odpowiedniego ukształtowania ustroju organu rozpoznającego sprawę (por. m.in.: wyroki TK z: 9 czerwca 1998 r., sygn. K. 28/97, OTK ZU nr 4/1998, poz. 50; 12 stycznia 2010 r., sygn. SK 2/09, OTK ZU nr 1/A/2010, poz. 1; 25 września 2012 r., sygn. SK 28/10, OTK ZU nr 8/A/2012, poz. 96)”¹⁰.

Prawo do jawnego rozpatrzenia sprawy, które zostało przyznane jednostce przez art. 45 ust. 1 ustawy zasadniczej, oznacza między innymi prawo osób

⁹ OTK ZU nr 5/A/2015, poz. 64.

¹⁰ *Op. cit.*

zainteresowanych do „bezpośredniego śledzenia przebiegu <rozpatrywania> sprawy”¹¹.

W tym miejscu przypomnieć należy, że art. 24 u.z.p.t. ściśle określa właściwość miejscową sądu pracy do rozpatrzenia roszczenia pracownika tymczasowego. Właściwość ta jest ograniczona wyłącznie do miejsca siedziby agencji pracy tymczasowej. Jak już wyżej przedstawiono, inne rozwiązanie przewiduje art. 461 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego. Przepis ten pozwala pracownikowi [w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy (dalej również: k.p.)] na wybór sądu pracy, do którego skieruje pozew, spośród:

- sądu właściwości ogólnej pozwanego,
- sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana,
- sądu, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Odnotować trzeba, że „[sąd właściwości ogólnej pozwanego wyznacza art. 27 § 1 k.p.c. Według tego przepisu 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 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. Kierując się kryterium właściwości ogólnej, powództwo wytacza się przed sąd, w którego okręgu pozwany ma siedzibę (dotyczy osób prawnych i jednostek organizacyjnych, które nie mają osobowości prawnej) lub miejsce zamieszkania (jeśli jest osobą fizyczną)”¹².

Reasumując, trzeba stwierdzić, iż art. 24 u.z.p.t. znosi - w odniesieniu do pracowników tymczasowych - prawo wyboru sądu pracy właściwego do rozpoznania ich roszczeń związanych ze stosunkiem pracy, które przysługuje

¹¹ P. Samecki, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, pod red. L. Garlickiego, Wydawnictwo Sejmowe, tom III, Warszawa 2003, teza 10 do art. 45 Konstytucji, s. 5.

¹² K. Antonów, A. Jabłoński, B. Suchacki, J. Witkowski, *op. cit.*, teza 2.

pracownikom, o których mowa w art. 2 Kodeksu pracy. Pracownik tymczasowy może wytoczyć powództwo tylko przed sąd właściwości ogólnej dla agencji pracy tymczasowej.

Na marginesie należy zauważyć, że art. 24 u.z.p.t. dotyczy wyłącznie właściwości miejscowej sądu dla roszczeń pracownika tymczasowego. Właściwość miejscową sądu pracy dla roszczeń agencji pracy tymczasowej reguluje art. 461 § 1 k.p.c., który przyznaje jej prawo wyboru sądu mającego rozpoznać powództwo.

Oceniając konstytucyjność art. 24 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w pierwszej kolejności należy ustalić, czy pracownicy tymczasowi posiadają wspólną cechę istotną z pracownikami, o których mowa w art. 2 k.p.

Trzeba bowiem pamiętać, że w wyroku z dnia 9 maja 2005 roku, sygn. akt SK 14/04, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, iż, „[j]ak się to podkreśla w doktrynie prawa, kluczowego znaczenia nabiera więc zawsze ustalenie <cechy istotnej>, przesądzającej o uznaniu porównywanych podmiotów za podobne lub odmienne. To dopiero stwierdzenie, że prawo nie traktuje podmiotów podobnych w sposób podobny (a więc wprowadza różnicowanie), prowadzić może do postawienia pytania, czy takie różnicowanie jest dopuszczalne w świetle zasady równości”¹³.

W cytowanym już wyroku z dnia 2 grudnia 2008 roku, sygn. akt P 48/07, Trybunał Konstytucyjny wskazał, że „aby zarzut naruszenia zasady równości się ostał, w pierwszej kolejności musi zostać skutecznie wyodrębniona cecha relewantna grupy, w ramach której do nierówności dochodzi”¹⁴.

W innym swoim orzeczeniu Trybunał Konstytucyjny przypomniał, iż „[o]ceniając daną regulację prawną z punktu widzenia zasady równości, należy

¹³ OTK ZU nr 5/A/2005, poz. 47.

¹⁴ *Vide* – przypis nr 8.

rozważyć, czy można wskazać cechę istotną uzasadniającą równe traktowanie podmiotów prawa, czyli czy porównywalne podmioty są podobne pod jakimś istotnym względem. Ustalenie to wymaga analizy celu i treści aktu normatywnego, w którym została zawarta badana norma prawna. Jeżeli natomiast prawodawca różnicuje sytuację pewnych kategorii podmiotów prawa, należy ustalić, czy są one zasadnie potraktowane odmiennie”¹⁵.

Art. 2 Kodeksu pracy stanowi, że „[p]racownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”.

Jak już wyżej odnotowano, zgodnie z art. 2 pkt 2 w zw. z art. 7 u.z.p.t., pracownik tymczasowy jest pracownikiem zatrudnionym wyłącznie w celu wykonania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę, zawartej z agencją pracy tymczasowej, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

W tym miejscu należy przytoczyć stanowisko Trybunału Konstytucyjnego, wyrażone w cytowanym wcześniej orzeczeniu w sprawie o sygn. akt P 48/07, zgodnie z którym „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: na czas nieokreślony, na czas określony (w tym na zastępstwo), na wykonanie określonej pracy i na okres próbny. Różnica między nimi polega m.in. na braku określenia w umowie terminu ustania stosunku pracy w wypadku zatrudnienia na czas nieokreślony 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,

¹⁵ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 5 kwietnia 2011 roku, sygn. akt P 6/10, OTK ZU nr 3/A/2011, poz. 19.

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”¹⁶.

Zgodnie z art. 25 § 1 Kodeksu pracy, „[u]mowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności”.

Wypada zwrócić uwagę, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy są uprawnieni do wyboru, jako miejscowo właściwego, jednego z sądów pracy wymienionych w art. 461 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego.

Mając zatem na względzie wyżej przedstawione stanowisko Trybunału Konstytucyjnego, należy uznać, iż w niniejszej sprawie trzeba ustalić, czy pomiędzy pracownikami tymczasowymi a pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy zachodzi relewantna cecha uzasadniająca ich równe traktowanie, w zakresie wyboru sądu pracy właściwego miejscowo do rozpoznania powództwa z zakresu prawa pracy.

Już samo porównanie treści art. 7 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z art. 25 § 1 k.p. musi prowadzić 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 lub na czas wykonania określonej pracy. W art. 7

¹⁶ *Vide* – przypis nr 8.

u.z.p.t. i w art. 25 § 1 k.p. ustawodawca użył tożsamyh sformułowań, określających okres trwania umowy o pracę. Obie grupy pracowników wykonują pracę zarobkową na rzecz i pod kierownictwem innych podmiotów.

Omawiane kategorie pracowników różni przede wszystkim to, że pracownik tymczasowy, zgodnie z art. 2 pkt 2 u.z.p.t., wykonuje pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, który nie jest stroną zawartej przez pracownika tymczasowego umowy o pracę, zaś pracownik, o którym mowa w art. 2 Kodeksu pracy, świadczy pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.).

Wydaje się, że zarówno wyżej wskazana różnica, jak również i inne zachodzące pomiędzy porównywanymi kategoriami podmiotów, nie mogą uzasadniać różnego ich potraktowania przez ustawodawcę w zakresie określenia właściwości miejscowej sądu pracy właściwego do rozpoznania ich roszczeń, wynikających ze stosunku pracy.

Zasadny jest bowiem pogląd wyrażony przez Arkadiusza Sobczyka, który stwierdził, że „sytuacja 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. Dodać zresztą należy, że skumulowanie najistotniejszych relacji pracowniczych na linii pracownik tymczasowy - pracodawca użytkownik powoduje, że w literaturze zatrudnienie tymczasowe wskazuje się jako zatrudnienie szczególnego rodzaju”¹⁷.

¹⁷ A. Sobczyk, *Zatrudnienie tymczasowe a test konstytucyjności*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Lex/el. 2011, nr 137265,

Trzeba przypomnieć, że ustawodawca, wprowadzając w art. 461 § 1 k.p.c. właściwość przemienną, która pozwala powodowi wybrać sąd dla niego dogodnie położony spośród tych, które spełniają ustawowe kryteria, miał na celu ułatwienie pracownikowi dochodzenia roszczeń od pracodawcy¹⁸. Przepis art. 461 § 1 k.p.c. zawiera zatem „korzystną dla pracowników zasadę właściwości przemiennej”¹⁹.

Podobne stanowisko co do właściwości przemiennej zawarł Sąd Najwyższy w, odnotowanej przez Sąd pytający, uchwale z dnia 4 stycznia 1995 roku w sprawie o sygn. akt. II CZP 148/94²⁰, stwierdzając, że celem przepisów o właściwości przemiennej jest ułatwienie uprawnionemu dochodzenia roszczeń przez stworzenie mu jak najdogodniejszego dostępu do sądu. Taki też jest właśnie cel regulacji zawartej w art. 461 § 1 k.p.c., którym wprowadzono właściwość przemienną w sprawach z zakresu prawa pracy.

W tej sytuacji, mając na względzie fakt, że regulacja z art. 461 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego ma ułatwiać dochodzenie pracownikom roszczeń od pracodawców przed sądem pracy, należy przyjąć, iż pracownicy tymczasowi oraz pracownicy zawierający z pracodawcami umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy są podmiotami charakteryzującymi się tą samą cechą istotną i w konsekwencji winni być traktowani równo w zakresie możliwości wyboru sądu właściwego miejscowo do rozpoznania ich roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań, aby zobrazować, na czym w aktualnym stanie prawnym może polegać nierówne traktowanie tych podobnych kategorii podmiotów w zakresie ich uprawnień do wyboru najbardziej dogodnie położonego sądu, można przedstawić następującą sytuację. Otóż pracownik tymczasowy

¹⁸ *Vide* - przypis 6.

¹⁹ A. Sobczyk, *op. cit.*

²⁰ OSNC nr 4 z 1995 roku, poz. 61.

i pracownik zatrudniony na umowę na czas określony wykonują pracę w jednym z powiatów z województwa podkarpackiego, na terenie którego także mieszkają. Zarówno siedziba pracodawcy pracownika, zatrudnionego na podstawie Kodeksu pracy, jak i siedziba agencji pracy tymczasowej, zatrudniającej pracownika tymczasowego, znajdują się w jednym mieście, położonym daleko od miejsca wykonywania pracy i miejsca zamieszkania obu pracowników. Obydwaj pracownicy doznają w trakcie wykonywania pracy uszczerbku na zdrowiu na skutek zdarzeń, których pracodawca oraz agencja pracy tymczasowej nie chcą uznać za wypadek przy pracy. W takiej sytuacji pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę, określonej w art. 25 § 1 k.p., będzie mógł skierować pozew do sądu pracy, w którego okręgu wykonywał pracę i który znajduje się blisko jego miejsca zamieszkania. Pracownik tymczasowy będzie musiał natomiast wystąpić z roszczeniem do sądu pracy, w okręgu którego znajduje się siedziba agencji pracy tymczasowej, a zatem do sądu znajdującego w znacznej odległości od jego miejsca zamieszkania, co niewątpliwie skutkowałoby poniesieniem przez poszkodowanego pracownika tymczasowego dodatkowych kosztów finansowych związanych z dojazdem do sądu i wymagałoby dodatkowego czasu i wysiłku.

Na ten aspekt różnicowania regulacji o właściwości miejscowej sądów pracy zwrócił uwagę Arkadiusz Sobczyk, który stwierdził, iż „[n]ie ma wątpliwości, że umożliwienie dochodzenia roszczeń przez pracownika przed sądem właściwym według miejsca wykonywania pracy jest uciążliwością dla pracodawcy. Jednak przepis ten realizuje głębszy postulat ochrony pracownika, oparty o założenie o potrzebie wyrównania szans. Ten ostatni opiera 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. [...] Krótkoterminowe zatrudnienie oznacza nieznaczne przychody, co w istocie zamyka dostęp do sądu znajdującego się poza miejscem pracy pracownika”²¹.

Zróżnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych jest dopuszczalne, jednakże „Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wskazywał, że odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Jak stwierdzono w orzeczeniu z 23 października 1995 r., sygn. K. 4/95 (OTK nr 2/1995, poz. 11), tego typu wyjątki muszą spełniać następujące trzy warunki:

- muszą mieć charakter relewantny, tzn. pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji tego celu i treści;

- powinny być proporcjonalne, tzn. 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;

- muszą pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych”²².

²¹ A. Sobczyk, *op. cit.*

²² Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 listopada 2007 roku, sygn. akt P 42/06, OTK ZU nr 10/A/2007, poz. 123.

W niniejszej sprawie trudno jest wskazać jakiegokolwiek argumenty przemawiające za racjonalnością odmiennego uregulowania - w art. 24 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych - prawa pracowników tymczasowych do wyboru właściwego miejscowo sądu pracy od uprawnień w tym zakresie pracowników zatrudnionych na podstawie kodeksowych umów o pracę, które to uprawnienia wynikają z art. 461 § 1 k.p.c.

Również drugi - ze wskazanych w powyżej cytowanym orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego - warunków nie jest spełniony. „Z faktu zatrudnienia poprzez agencję pracy tymczasowej, nie wynika bowiem żaden proporcjonalny argument, uzasadniający mniej korzystną dla pracownika regulację w zakresie dostępności do sądu”²³.

Trudno jest również znaleźć jakąkolwiek wartość konstytucyjną, która uzasadniałaby odmienne potraktowanie pracowników tymczasowych - w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podstawie kodeksowych umów o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w zakresie właściwości miejscowej sądów pracy.

Zarazem trzeba stwierdzić, że regulacja art. 24 u.z.p.t. jest zdecydowanie mniej korzystna dla pracownika tymczasowego niż unormowanie z art. 461 § 1 k.p.c. Różnice w traktowaniu pracowników tymczasowych i pracowników, o których mowa w art. 2 Kodeksu pracy, należy więc ocenić jako niesprawiedliwe.

W tym stanie rzeczy trzeba uznać, iż art. 24 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, w zakresie, w jakim uniemożliwia pracownikowi tymczasowemu wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji, albowiem narusza zasadę równości, ograniczając prawo do sądu pracowników tymczasowych w stosunku do tego prawa przysługującego

²³ A. Sobczyk, *op. cit.*

pracownikom zatrudnionym na podstawie kodeksowych umów o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

Pracownicy tymczasowi oraz pracownicy zatrudnieni na podstawie kodeksowych umów o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy charakteryzują się tą samą cechą relewantną, a są traktowani odmiennie w zakresie dostępu do sądu, co jest nieuzasadnione.

Z kolei wobec tego, że „pojęcie siedziby pracodawcy tymczasowego należy rozumieć jako miejsce wskazane w rejestrze (np. KRS), to może powstać bardzo istotna trudność w prawie do dochodzenia roszczeń przez pracownika tymczasowego, z uwagi na koszty związane z prowadzeniem sporu w miejscu odległym od miejsca wykonywania pracy”²⁴, a co często za tym idzie - także od miejsca zamieszkania owego pracownika, a nawet wręcz uniemożliwić pracownikowi tymczasowemu bezpośrednio obserwowanie przebiegu postępowania sądowego, co jest wszak jednym z aspektów jawnego rozpoznania sprawy, o którym mowa w art. 45 ust. 1 ustawy zasadniczej.

Z uwagi na powyższe wnoszę jak w *petitum* niniejszego stanowiska.

z upoważnienia
Prokuratora Generalnego

Robert Hernand
Zastępca Prokuratora Generalnego

²⁴ *Ibidem.*