

sygn. akt

SĄD REJONOWY
Poznań - Grunwald i Jeżyce
w Poznaniu
V Wydział Pracy
60-179 Poznań, ul. Kamiennogórska 28
tel. (061) 42 85 103, fax (061) 65 85 101

POSTANOWIENIE

Dnia 8 sierpnia 2012 r.

Sąd Rejonowy Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu Wydział V Pracy
w składzie:

Przewodniczący: SSR Maciej Nawrocki
po rozpoznaniu w dniu 8 sierpnia 2012 r.

na posiedzeniu niejawnym

w sprawie z powództwa **K** **S**

przeciwko **R**

spółka komandytowa w S

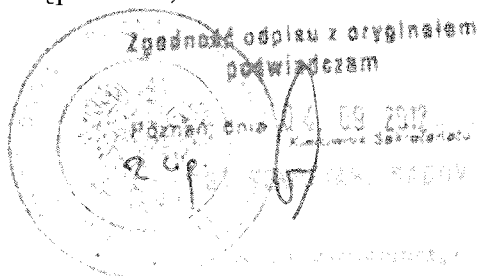
o wynagrodzenie

postanowił

- (1) na podstawie art. 193 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne:

Czy art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r. nr 200 poz. 1679 ze zm.) jest zgodny z art. 2, art. 32, art. 65 ust. 4, art. 66 ust. 2, art. 93 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie, w jakim, poprzez odesłanie do *zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych*, uregulowanych obecnie rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 marca 2012 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2012 (Dz. U. z 2012 r. poz. 446), wydanym na podstawie art. 31 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 1995 r. nr 88 poz. 439 ze zm.) nakazuje zaliczać ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę ustalenia, czy wynagrodzenie to nie jest niższe niż wynagrodzenie minimalne?

- (2) na podstawie § 106 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 lutego 2007 r. regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz. U. z 2007 r. nr 38 poz. 249) zawiesić postępowanie;



/-/ Maciej Nawrocki

(1) Stan faktyczny sprawy

(1)(1) Przebieg postępowania. Twierdzenia stron

Pozwem z dnia kwietnia 2012 r. powódka K S dochodziła od pozwanej R spółka komandytowa w S kwoty zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia lutego 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia otrzymanego za styczeń 2011 r. do kwoty ustawowo przewidzianego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Dnia maja 2012 r. Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym. Wobec skutecznego wniesienia sprzeciwu, nakaz zapłaty upadł i sprawa trafiła do rozpoznania w postępowaniu zwyczajnym. Pozwana argumentowała, że wypłata dokonana na rzecz powódki za styczeń 2011 r. zawierała także ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i przy uwzględnieniu tego świadczenia, zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r. nr 200 poz. 1679 ze zm.; dalej: ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę), wynagrodzenie powódki za styczeń 2011 r. nie było niższe niż wynagrodzenie minimalne, co czyni bezpodstawnym żądanie wyrównania.

W toku postępowania, w piśmie procesowym z dnia maja 2012 r. oraz na rozprawie w dniu czerwca 2012 r. powódka ograniczyła wysokość dochodzonego roszczenia do kwoty zł, stanowiącej różnicę między kwotą 1.386 zł (tj. kwotą ustawowo przewidzianego minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r.), a kwotą zł (tj. kwotą naliczonego powódce wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącego iloczyn liczby godzin przepracowanych w styczniu 2011 r. oraz obowiązującej stawki godzinowej). W pozostałym zakresie powódka cofnęła pozew, na co pozwana spółka wyraziła zgodę. W konsekwencji, postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu czerwca 2012 r. Sąd umorzył postępowanie co do kwoty zł.

(1)(2) Ustalenia faktyczne

Od dnia grudnia 2009 r. powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie kilku kolejnych umów o pracę – ostatnio na podstawie umowy na czas określony zawartej dnia grudnia 2010 r. na okres od dnia 1 do 31 stycznia 2011 r. Początkowo powódka była zatrudniona w wymiarze 0,75 etatu, a od dnia 1 marca 2010 r. w wymiarze pełnego etatu, jako Wynagrodzenie powódki było określone w stawce godzinowej wynoszącej zł brutto „+ nagroda uznaniowa”.

Zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity – Dz. U. z 2011 r. nr 127 poz. 721 ze zm.) w związku z niepełnosprawnością powódki, jej norma czasu pracy wynosiła 7 godzin na dobę / 35 godzin tygodniowo.

W grudniu 2010 r. pozwana spółka wypłaciła powódce wyrównanie wynagrodzenia, do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 7 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W styczniu 2011 r. powódka przepracowała 140 godzin. Za pracę tę naliczono powódce wynagrodzenie zasadnicze w kwocie zł brutto [= 140 h * zł / h brutto] oraz niezależnie od wynagrodzenia ekwiwalent za pranie odzieży i buty w kwocie zł.

Umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który została zawarta, tj. dnia 31 stycznia 2011 r. Wobec rozwiązania umowy o pracę, pozwana spółka naliczyła powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (112 h) w kwocie zł brutto.

Łącznie, za styczeń 2011 r. naliczono powódce świadczenia na kwotę zł, obejmującą wynagrodzenie zasadnicze, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalent za pranie odzieży i buty. W odróżnieniu od grudnia 2010 r., za styczeń 2011 r. pozwana spółka nie wypłaciła powódce wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

(2) Zagadnienie konstytucyjne

(2)(1) Kwestionowane przepisy

Zgodnie z art. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę:

1. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i 4, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. (pominięto)

3. (pominięto)

4. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5.

5. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

1) nagrody jubileuszowej;

2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;

3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 31 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 1995 r. nr 88 poz. 439 ze zm.; dalej: ustawa o statystyce publicznej):

Prezes Rady Ministrów określa, w drodze rozporządzenia, wzory formularzy sprawozdawczych i objaśnienia co do sposobu ich wypełniania oraz wzory kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej.

Załącznik nr 1 do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 marca 2012 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2012 (Dz. U. z 2012 r. poz. 446; dalej: rozporządzenie w sprawie określenia wzorów...), wydane na podstawie delegacji zawartej w art. 31 ustawy o statystyce publicznej, zatytułowany *Zakres składników wynagrodzeń w gospodarce narodowej obowiązujący od 1 stycznia 2000 r. (zaktualizowany w 2003 r. i 2005 r.)* stanowi:

II. Wynagrodzenia osobowe

1. Wynagrodzeniami osobowymi są wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone):

1) pracownikom – należne z tytułu stosunku pracy lub stosunku służbowego,

2) (pominięto).

2. Wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności:

- 1) wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej,
- 2) dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
- 3) premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
- 4) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz nie wynikające z zakresu czynności,
- 6) wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (np. dyżury, pełnienie pogotowia domowego),
- 7) wyrównanie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- 8) wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane za środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i inne),
- 9) nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, **ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy** i inne,
- 10) uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy emerytalne, rentowe i parlamentarne posłów i senatorów, odprawy pracowników biur klubów, kół poselskich i senatorskich oraz zespołów parlamentarnych w związku z zakończeniem kadencji Sejmu i Senatu, a także odprawy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, z którymi został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji,
- 11) świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nieopłaconej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (np. deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), a także ekwiwalenty za umundurowanie jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,
- 12) świadczenia odszkodowawcze (w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia), dodatek wyrównawczy wypłacany pracownikom, których wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy.

(2)(2) Uzasadnienie zarzutów

Regulacja zawarta w art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jest sprzeczna w kilkoma normami i zasadami konstytucyjnymi.

(2)(2)(1)

Po pierwsze, wskazać należy na sprzeczność kwestionowanej regulacji z zasadą określoności prawa, wywodzoną z zasady demokratycznego państwa prawnego, statuowaną w art. 2 Konstytucji.

Zgodnie z zasadą określoności prawa, na ustawodawcy ciąży obowiązek tworzenia przepisów prawa możliwie najbardziej określonych w danym wypadku, zarówno pod względem ich treści, jak i formy. Kryteria te składają się na tzw. test określoności prawa, który każdorazowo powinien być odnoszony do badanej regulacji. Stopień określoności

konkretnych regulacji podlega każdorazowej relatywizacji w odniesieniu do okoliczności faktycznych i prawnych, jakie towarzyszą podejmowanej regulacji. Relatywizacja ta stanowi naturalną konsekwencję nieostrości języka, w którym redagowane są teksty prawne oraz różnorodności materii podlegającej normowaniu (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29.03.2010 r., K 8/08).

W orzecznictwie konstytucyjnym utrwalił się pogląd, że dla oceny zgodności sformułowania danego przepisu z wymaganiami poprawnej legislacji istotne są trzy kryteria, które składają się na tzw. test określoności prawa, mianowicie: precyzyjność regulacji prawnej, jasność przepisu oraz jego legislacyjna poprawność. Rola poszczególnych kryteriów w ocenie konstytucyjności zależy od takich czynników, jak rodzaj regulowanej materii, kategoria adresatów, do których przepisy są kierowane, a przede wszystkim stopień ingerencji proponowanych regulacji w konstytucyjne wolności i prawa (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 04.11.2010 r., K 19/06).

Precyzyjność przepisu przejawia się w konkretności regulacji praw i obowiązków, tak by ich treść była oczywista i pozwalała na ich wyegzekwowanie. Jest to możliwe pod warunkiem skonstruowania przez prawodawcę precyzyjnych norm prawnych.

Jasność przepisu gwarantować ma jego komunikatywność względem adresatów. Innymi słowy, chodzi o zrozumiałość przepisu na gruncie języka powszechnego. Wymóg jasności oznacza nakaz tworzenia przepisów zrozumiałych dla ich adresatów, którzy od racjonalnego prawodawcy mają prawo oczekiwać stanowienia norm niebudzących wątpliwości co do nakładanych obowiązków lub przyznawanych praw.

Zasady techniki prawodawczej stanowią prakseologiczny kanon, który powinien być respektowany przez ustawodawcę demokratycznego państwa prawnego (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28.10.2009 r., K 32/08).¹

W świetle przywołanych wypowiedzi Trybunału Konstytucyjnego, regulacja zawarta w art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jawi się jako sprzeczna z zasadą określoności prawa. Oceniając precyzyjność i jasność analizowanego przepisu należy dostrzec, że jego adresatami są m. in. liczne podmioty prywatne, pracownicy oraz pracodawcy – rzesza większych, średnich i całkiem drobnych przedsiębiorców, którzy naliczając i wypłacając wynagrodzenia swoim pracownikom muszą przestrzegać, wśród innych regulacji prawnych, także norm zawartych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Tymczasem regulacja zawarta w art. 6 ust. 4 wzmiankowanej ustawy, odsyła adresatów norm do ulokowanych poza tym aktem prawnych *zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych*, uregulowanych rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów, wydanym na podstawie art. 31 ustawy o statystyce publicznej. Każde odesłanie normatywne z jednego aktu prawnego do innego czyni regulację odsyłającą mniej komunikatywną. Rodzi również niebezpieczeństwo niespójności pojęć lub konstrukcji prawnych stosowanych w obu aktach prawnych, będących pochodną odmiennego celu poszczególnych regulacji, ich przynależności do różnych gałęzi prawa, wydania przez różne podmioty. Odesłanie zastosowane przez ustawodawcę w art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę tym bardziej upośledza precyzyjność i jasność analizowanego przepisu, że nie prowadzi wprost do jednego, konkretnego przepisu, czy definicji legalnej, lecz do pewnych *zasad* normowanych i artykułowanych na poziomie podustawowym. *Zasad*, które, jak wykazuje analiza ustawy o statystyce publicznej i aktów wykonawczych do owej ustawy, mogą być swobodnie zmieniane, a adresaci norm mogą poznać ich aktualną treść na podstawie bardzo odległego od ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów.

¹ *Proces prawotwórczy w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. Wypowiedzi Trybunału Konstytucyjnego dotyczące zagadnień związanych z procesem legislacyjnym*, Trybunał Konstytucyjny Wydawnictwa, Warszawa 2011

Opisana konstrukcja prawna zmusza zatem adresatów norm regulujących zagadnienie minimalnego wynagrodzenia za pracę do bieżącego śledzenia unormowań w odległym obszarze statystyki publicznej.

Konkludując – kwestionowana regulacja jest sprzeczna z zasadą określoności prawa.

(2)(2)(2)

Po wtóre, regulacja zawarta w art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jest sprzeczna z konstytucyjną zasadą równości, statuowaną w art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Zgodnie z poglądami ugruntowanymi w doktrynie i orzecznictwie, w tym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych jest prawnie dopuszczalne i nie narusza zasady równości, o ile zostanie dokonane w oparciu o kryterium spełniające trzy przesłanki:

- (i) racjonalność – kryterium różnicowania musi mieć charakter racjonalny, czyli musi pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz ma służyć realizacji tego celu i treści; innymi słowy, różnicowanie musi być racjonalnie uzasadnione,
- (ii) proporcjonalność – waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego traktowania,
- (iii) konstytucyjność – kryterium różnicowania musi pozostawać w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (por. pkt. III.4 uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10.01.2005 r., K 31/03, OTK-A z 2005 r. nr 1 poz. 1 oraz wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15.07.2010 r., K 63/07, OTK-A z 2010 r. nr 6 poz. 60; z dnia 16.12.1997 r., K 8/97, OTK ZU z 1997 r. nr 5-6 poz. 70; z dnia 24.02.1999 r., SK 4/98, OTK ZU z 1999 r. nr 2 poz. 24; z dnia 28.05.2002 r., P 10/01; z dnia 21.02.2006 r., K 1/05, OTK ZU z 2006 r. nr 2/A poz. 18; z dnia 28.03.2007 r., K 40/04, OTK ZU z 2007 r. nr 3/A poz. 33).

Odnośnie do stosunków prawa pracy, to konstytucyjna zasada równości została rozwinięta i skonkretyzowana w kodeksie pracy (por. art. 11² kp, art. 18^{3a} - 18^{3e} kp).

Przed prezentacją argumentacji na poparcie analizowanego zarzutu, warto unaocznić na czym polega naruszenie zasady równości przez kwestionowany przepis przywołując taki oto przykład;

Oto u dwóch pracodawców zatrudnieni są pracownicy A i B – obaj na podstawie umowy o pracę na pełen etat, na takich samych stanowiskach, obaj mają podobne wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie, staż pracy.

Pracownik A jest zatrudniony za wynagrodzeniem minimalnym, wynoszącym obecnie (tj. w roku 2012) 1.500 zł brutto miesięcznie. Pracownik B jest zatrudniony za wynagrodzeniem niższym niż minimalne, wynoszącym 1.000 zł brutto miesięcznie. W okresie zatrudnienia pracownik B otrzymuje przewidziane w art. 7 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wyrównanie wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia minimalnego, w kwocie po 500 zł brutto miesięcznie.

Stosunki pracy obu pracowników ulegają rozwiązaniu tego samego dnia – ostatniego dnia danego miesiąca, który przepracowali w całości. W dniu rozwiązania stosunków pracy obaj pracownicy mają zaległy, niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni.

W dniu rozwiązania stosunku pracy pracownik A otrzyma kwotę 1.500 zł brutto tytułem wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy oraz około 500 zł brutto [= (1.500 zł brutto >wynagrodzenie stanowiące podstawę wyliczenia ekwiwalentu< / 21 >współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu<) * 7 dni >liczba dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego<]² tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Łącznie pracownik A otrzyma kwotę 2.000 zł brutto.

Natomiast pracownik B otrzyma kwotę 1.000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy oraz około 500 zł brutto [= (1.500 zł brutto >wynagrodzenie stanowiące podstawę wyliczenia ekwiwalentu< / 21 > współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu<) * 7 dni >liczba dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego<] tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W odróżnieniu od poprzednich miesięcy pracownik B nie otrzyma natomiast wyrównania swojego wynagrodzenia, gdyż zgodnie z kwestionowaną regulacją ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zalicza się do wynagrodzenia stanowiącego podstawę porównania z wynagrodzeniem minimalnym. Łącznie pracownik B otrzyma kwotę 1.500 zł brutto.

Powyższy przykład przekonująco unaocznia, że stosowanie art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę prowadzi w pewnych sytuacjach do nierównego traktowania pracowników w zakresie otrzymywanych świadczeń pracowniczych. Pozostaje ocenić, czy to nierówne traktowanie jest usprawiedliwione w świetle utrwalonych w doktrynie i judykaturze poglądów.

Pracowników A i B nie różnią ani kwalifikacje, ani rodzaj, ani jakość wykonywanej pracy, ani nawet wysokość wynagrodzenia otrzymywanego w okresie poprzedzającym, skoro pracownik B otrzymywał wyrównanie swego wynagrodzenia. Jedyńm kryterium różnicowania sytuacji prawnej pracowników A i B jest wysokość wynagrodzenia, wynikającego z umów o pracę łączących ich z pracodawcami.

Wysokość umówionego wynagrodzenia jawi się jako zupełnie nieusprawiedliwione kryterium różnicowania sytuacji prawnej pracowników A i B przy naliczaniu świadczeń pracowniczych w dniu rozwiązania stosunków pracy. Skoro obaj pracownicy byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy i z mocy przepisów prawa pracy nabyli prawo do urlopu wypoczynkowego w takim samym wymiarze, to – wobec niewykorzystania tegoż urlopu w naturze – powinni mieć takie samo prawo do substytutu urlopu, jakim jest ekwiwalent pieniężny, bez uszczerbku dla prawa do wynagrodzenia za pracę, którego wysokość nie może być niższa, niż przewidziana ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Niepodobna dostrzec żadnego racjonalnego celu różnicowania sytuacji prawnej obu pracowników, ani tym bardziej konstytucyjnych wartości, dążenie do urzeczywistnienia których miałyby to różnicowanie usprawiedliwiać. Ów brak celu różnicowania jest tym co szczególnie wyraźnie odróżnia opisywaną sytuację od sytuacji rozważanej przez Trybunał Konstytucyjny w sprawie K 31/03, w której to kryterium stażu pracy uznano za usprawiedliwione kryterium różnicowania wynagrodzenia. We wzmiankowanej sprawie celu tego upatrywano w dążeniu Państwa do *pełnego, produktywnego zatrudnienia* (art. 65 ust. 5 Konstytucji). W sprawie niniejszej celu takiego po prostu brak.

Konkludując – kwestionowana regulacja jest sprzeczna z zasadą równości.

² §§ 18, 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego z urlopu (Dz. U. z 1997 r. nr 2 poz. 14 ze zm.)

(2)(2)(3)

Po trzecie, wskazać należy na sprzeczność kwestionowanej regulacji z konstytucyjną zasadą ustawowego unormowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i prawa do urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 65 ust. 4 Konstytucji, *minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa.*

Regulacja zawarta w art. 65 ust. 4 Konstytucji nie powinna być odczytywana w taki sposób, iżby na ustawodawcy spoczywała jedynie powinność określenia w formie ustawy *minimalnej wysokości* [tj. kwoty] *wynagrodzenia za pracę względnie ustalania tej wysokości* [kwoty]. Omawiany przepis powinien być odczytywany w ten sposób, że ustawowo powinna być uregulowana cała instytucja minimalnego wynagrodzenia za pracę, której funkcją jest zapewnienie pewnego minimum przychodów pracowników niezależnie od rynkowej wartości ich pracy. Działanie regulacji zapewniającej pracownikom minimalne wynagrodzenie za pracę przejawia się bowiem w tym, że w sytuacji, gdy ich umowne wynagrodzenie za pracę jest niższe niż minimalne, to służy im roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia do poziomu ustawowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Istotą tej regulacji jest zatem mechanizm porównania wynagrodzenia umownego (otrzymywanego na mocy umowy) z gwarantowanym ustawowo. Zważywszy na tę istotę i funkcję regulacji zawartej w art. 65 ust. 4 Konstytucji, ustawowe, konstytucyjnie poprawne unormowanie instytucji minimalnego wynagrodzenia za pracę powinno obejmować obie strony porównania.

Rozpatrywana sprawa nie daje przesłanek do formułowania zarzutów odnośnie konstytucyjności uregulowania wysokości (kwoty) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ani mechanizmu ustalania tej wysokości (kwoty). Wątpliwości natury konstytucyjnej dotyczą natomiast drugiej strony porównania, tj. sposobu kalkulacji tego wynagrodzenia otrzymywanego na mocy umowy, które jest porównywane z ustawowym minimalnym wynagrodzeniem za pracę.

W art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ustawodawca posłużył się szczególnym odesłaniem do *zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych*. Jak już wzmiankowano, obecnie *zasady* te adresaci norm prawnych mogą poznać na podstawie rozporządzenia w sprawie określenia wzorów... Tym samym w sposób zupełnie zaskakujący dla adresatów (i to zarówno ustawy o statystyce publicznej jak i ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) ustawodawca ustanowił niewypowiedzianą wprost quasi-delegację, faktycznie zrealizowaną przez Prezesa Rady Ministrów, do uregulowania zagadnienia składników, które należy uwzględnić przy porównaniu z ustawowym minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Owa quasi-delegacja została ustanowiona z oczywistym naruszeniem konstytucyjnych obwarowań przewidzianych w art. 95 Konstytucji – nie zawiera żadnych wytycznych, tym bardziej wytycznych adekwatnych ze względu na materię regulacji i adresatów norm.

Zasady statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określone przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych opisane w załączniku nr 1 do rozporządzenia w sprawie określenia wzorów... korespondują z ponadnarodowymi standardami statystyki publicznej³, ale absolutnie nie przystają do celu, funkcji i mechanizmów, którymi operuje ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

³ CONCEPTS AND DEFINITIONS Eurostat's Concepts and Definitions Database - http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL_GLOSSARY&StrNom=CODED2&StrLanguageCode=EN

Zgodnie z art. 66 ust. 2 Konstytucji, *pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów.*

Trybunał Konstytucyjny postrzega ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jako „substytut” urlopu, „rekompensatę pieniężną”, „alternatywę” urlopu w razie jego niewykorzystania. W konsekwencji Trybunał Konstytucyjny oceniał konstytucyjność przepisów regulujących prawo do tego ekwiwalentu w świetle normy statuowanej w art. 66 ust. 2 Konstytucji (por. pkt. III.8.3 uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23.02.2010 r., K 1/08, OTK-A z 2010 r. nr 2 poz. 14).

Podobnie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej podkreślając doniosłość prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze, jednocześnie stwierdził, że „*art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 [„Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym przewidującym w razie ustania stosunku pracy brak wypłaty jakiegokolwiek ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop na rzecz pracownika, który przebywał na zwolnieniu chorobowym (...)*” (por. pkt. 30 wyroku TSUE z dnia 15.09.2011 r., C-155/10).

Sprzeczność art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z art. 66 ust. 2 Konstytucji nie jest oczywista. Dopiero równoległe spojrzenie na art. 65 ust. 4 Konstytucji i art. 66 ust. 2 Konstytucji pozwala dostrzec niekonstytucyjność kwestionowanego przepisu. Otóż, w konsekwencji zaliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do wynagrodzenia w sposób wynikający z *zasad* statystyki publicznej, do których odsyła kwestionowany przepis (przy czym *zasady* owe wyartykułowano w akcie podustawowym, czyli załączniku nr 1 do rozporządzenia w sprawie określenia wzorów...), pracownik mający umówione wynagrodzenie niższe niż ustawowo przewidziane minimalne wynagrodzenie za pracę i otrzymujący ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy może w pewnych sytuacjach otrzymać świadczenie niższe niż to, które byłoby sumą naliczenia wynagrodzenia (wraz z wyrównaniem do ustawowo przewidzianego minimalnego wynagrodzenia za pracę) i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (por. przykład podany powyżej w pkt. (2)(2)(2)). Innymi słowy, powtórnie odwołując się do przykładu, pracownikowi B kwota 500 zł będzie naliczona jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przy czym równoległe, z punktu widzenia ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, ta sama kwota będzie traktowana jako wynagrodzenie za pracę. Przyjmując, że wśród świadczeń pracowniczych prymat ma wynagrodzenie za pracę (świadczenie absolutnie podstawowe, najbardziej znamienne dla stosunku pracy świadczenie wzajemne, świadczenie objęte najsilniejszą ochroną), należałoby przyjąć, że w rozpatrywanej sytuacji uszczerbku doznaje prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego, a ściślej do substytutu tego urlopu, w postaci ekwiwalentu.

Konkludując – kwestionowana regulacja jest sprzeczna z zasadą ustawowego normowania minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę i prawa do płatnego urlopu.

(3) Dopuszczalność zadania pytania konstytucyjnego

(3)(1)

Zgodnie z art. 193 Konstytucji, *każdy sąd może przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne co do zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą, jeżeli od odpowiedzi na to pytanie zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem.*

Pytanie prawne powinno zatem spełniać następujące przesłanki:

- (i) podmiotową – z pytaniem prawnym może zwrócić się do Trybunału Konstytucyjnego sąd,
- (ii) przedmiotową – przedmiotem pytania prawnego może być wyłącznie ocena zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą,
- (iii) funkcjonalną – musi zachodzić związek pomiędzy rozstrzygnięciem Trybunału Konstytucyjnego a rozstrzygnięciem konkretnej sprawy zawisłej przed sądem wnoszącym pytanie prawne.

Przesłanki te zostały szczegółowo określone w postanowieniach Trybunału Konstytucyjnego (por. postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27.03.2009 r., P 10/09, OTK ZU z 2009 r. nr 3/A poz. 40, pkt 1.4.).

Przesłanka funkcjonalna pytania prawnego obejmuje m.in. konieczność wykazania, że zastrzeżenia zgłoszone wobec kwestionowanego przepisu są obiektywnie uzasadnione oraz na tyle istotne, że zachodzi potrzeba ich wyjaśnienia w ramach procedury pytań prawnych do Trybunału Konstytucyjnego.

„Ocena relewantności pytania prawnego, która obejmuje również kwestię zasadności zastrzeżeń co do konstytucyjności danej normy prawnej, należy w zasadzie do sądu orzekającego w danej sprawie (por. postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12.04.2000 r., P 14/99). Ponieważ jednak proces wykładni tekstu prawnego, który doprowadził do zainicjowania przez sąd postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym, leży u podstaw kontroli konstytucyjności prawa dokonywanej przez Trybunał Konstytucyjny, również on podlega kontroli tego organu. Pogląd odmienny stawiałby Trybunał Konstytucyjny przed koniecznością merytorycznego ustosunkowywania się do pytań prawnych opartych na wadliwej wykładni przepisów (por. postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27.04.2004 r., P 16/03)” – postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 06.02.2007 r., P 33/06, OTK ZU z 2007 r. nr 2/A poz. 14).

(3)(2)

Rozstrzygnięcie sprawy prowadzonej pod sygn. _____ zależy od odpowiedzi na pytanie zadane Trybunałowi Konstytucyjnemu.

Sąd pytający powziął wątpliwość odnośnie konstytucyjności regulacji zawartej w art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Zaliczenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jako elementu (składnika) wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika, które należy porównać z ustawowym minimalnym wynagrodzeniem za pracę – zgodnie z uregulowaniem zawartym w art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – w okolicznościach faktycznych sprawy przesądza o oddaleniu powództwa. Natomiast stwierdzenie niekonstytucyjności wzmiankowanego przepisu umożliwi – w zależności od tego, z którym wzorcem konstytucyjnym zostanie stwierdzona niezgodność – albo jednoznaczne odrzucenie możliwości zaliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do wynagrodzenia za pracę albo dokonanie przez sąd orzekający samodzielnej oceny w kwestii zasadności takiego zaliczenia.

Sąd pytający nie dostrzega możliwości takiej wykładni kwestionowanego przepisu, która pozwalałaby na wyinterpretowanie z niego normy zgodnej z Konstytucją. W rozpatrywanej sprawie zarówno treść przepisów (jednostek redakcyjnych tekstu prawnego), jak i wyinterpretowanych z nich norm (wypowiedzi prawodawcy jednoznacznie polecających / zakazujących określonego postępowania) jest jednoznaczna. Rzecz w tym, że jedna z tych norm jawi się jako jaskrawo sprzeczna z wyżej opisanymi zasadami konstytucyjnymi. Prawnie wiążące stwierdzenie sprzeczności między treścią

norm interpretowanych z ustaw, a treścią norm konstytucyjnych nie mieści się w kompetencjach sądów powszechnych i należy do wyłącznej właściwości Trybunału Konstytucyjnego.

Sąd pytający nie znajduje również podstaw do pominięcia załącznika nr 1 do rozporządzenia w sprawie określenia wzorów... i orzekania wyłącznie na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Podstawę do przyjęcia takiego sposobu orzekania mogłoby stanowić stwierdzenie sprzeczności między wzmiankowanym załącznikiem nr 1 (względnie między całym rozporządzeniem w sprawie określenia wzorów...) z ustawą lub z Konstytucją. Tymczasem, zdaniem sądu pytającego, nie ma podstaw do formułowania takiej oceny. Sąd pytający nie ma podstaw by wątpić, że rozporządzenie w sprawie określenia wzorów... i załącznik nr 1 poprawnie, w tym poprawnie z punktu widzenia obowiązujących wzorców konstytucyjnych, regulują materię statystyki publicznej. Niekonstytucyjność pojawiła się natomiast w niefortunnym odesłaniu przez ustawodawcę z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do *zasad* należących do odległej dziedziny statystyki publicznej. Innymi słowy, niekonstytucyjny – w pewnym zakresie – jest art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, a nie *zasady*, do których ów przepis odsyła, ani rozporządzenie w sprawie określenia wzorów..., które owe *zasady* statystyczne podaje do stosowania adresatom ustawy o statystyce publicznej.

Konkludując – spełnione są wszystkie trzy przesłanki dopuszczalności zadania pytania konstytucyjnego.

/-/ Maciej Nawrocki

