



RZECZPOSPOLITA POLSKA
PROKURATOR GENERALNY

PG VIII TK 120/12
P 41/12

Warszawa, dnia 20 grudnia 2012 r.

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY KANCLARIA	
wpl. dnia	20. 12. 2012
L.dz.	L. zał.

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY

W związku z pytaniem prawnym Sądu Rejonowego Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu, 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 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

- na podstawie art. 33 w zw. z art. 27 pkt 5 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 ze zm.) –

przedstawiam następujące stanowisko:

na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 ze zm.) postępowanie w niniejszej sprawie podlega umorzeniu ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku.

Uzasadnienie

1.1. Postanowieniem z dnia 8 sierpnia 2012 r., sygn. akt Sąd Rejonowy Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu (dalej: Sąd lub pytający Sąd) zwrócił się z pytaniem prawnym: „[c]zy 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 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.”

Zarządzeniem Prezesa Trybunału Konstytucyjnego z dnia 25 września 2012 r., sygn. akt Tp 14/12, zwrócono się do pytającego Sądu o usunięcie braków formalnych pytania prawnego poprzez:

1. uzasadnienie postawionego w pytaniu prawnym zarzutu niezgodności art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z art. 93 Konstytucji, z powołaniem dowodów na jego poparcie;
2. wyjaśnienie, czy art. 95 Konstytucji, wskazany na stronie 8 uzasadnienia pytania prawnego, ma stanowić wzorzec kontroli dla kwestionowanego w pytaniu prawnym art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Wykonując zalecenia powyższego zarządzenia, pytający Sąd postanowieniem z dnia 30 października 2012 r. zmodyfikował pytanie prawne w ten sposób, że w miejsce przywołanego art. 93 Konstytucji wskazał art. 92 ust. 1 Konstytucji jako adekwatny wzorzec kontroli. Uzasadniając zarzut niezgodności art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z art. 92 ust. 1 Konstytucji, Sąd przywołał wywód prawny przeprowadzony w punkcie (2)(2)(3) uzasadnienia pytania prawnego zaczynający się od słów „[w] art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ustawodawca posłużył się szczególnym odesłaniem (...)”, a kończący się słowami „(...) nie zawiera żadnych wytycznych, tym bardziej wytycznych adekwatnych ze względu na materię regulacji i adresatów norm.”

Odnosnie do drugiego punktu zarządzenia Prezesa Trybunału Konstytucyjnego Sąd wyjaśnił, że art. 95 Konstytucji został przywołany w uzasadnieniu pytania prawnego omyłkowo i nie stanowi on wzorca kontroli dla kwestionowanego art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Uwzględniając przytoczone stanowisko pytającego Sądu, zawarte w pytaniu prawnym z dnia 8 sierpnia 2012 r. i w postanowieniu z dnia 30 października 2012 r., należy uznać, że wzorcami kontroli konstytucyjnej w niniejszej sprawie są art. 2, art. 32, art. 65 ust. 4, art. 66. ust. 2 i art. 92 ust. 1 Konstytucji.

1.2. Prawnokonstytucyjne wątpliwości pytającego Sądu co do zaskarżonych przepisów powstały na tle następującego stanu prawnego i faktycznego.

K S od dnia grudnia 2009 r. była zatrudniona na podstawie kilku kolejnych umów o pracę w spółce R spółka komandytowa w S Ostatnio na podstawie umowy na czas określony na okres od dnia do stycznia 2011 r. Wynagrodzenie powódki było określone w stawce godzinowej wynoszącej zł brutto.

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

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 roku 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, 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 1386 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 12 czerwca 2012 roku, Sąd umorzył postępowanie co do kwoty zł.

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

1.3. Wzorce kontroli.

1.3.1. Stawiając zarzut niekonstytucyjności art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, pytający Sąd, w pierwszej kolejności, podniósł, że w jego ocenie uregulowanie to narusza zasadę określoności prawa, wywodzoną z zasady demokratycznego państwa prawnego, statuowaną w art. 2 Konstytucji. Odwołując się do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, Sąd wskazał, że 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.

Dla oceny zgodności sformułowania danego przepisu z wymaganiami poprawnej legislacji istotne są – jak podnosi pytający Sąd – trzy kryteria, które składają się na, utrwalony w orzecznictwie konstytucyjnym, tzw. test określoności prawa, mianowicie: precyzyjność regulacji prawnej, jasność przepisu oraz jego legislacyjna poprawność.

W świetle przywołanych poglądów, regulacja zawarta w art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jawi się, zdaniem pytającego Sądu, jako sprzeczna z zasadą określoności prawa. Oceniając precyzyjność i jasność analizowanego przepisu, Sąd dostrzegł, że jego adresatami są m.in. liczne podmioty prywatne, pracownicy oraz pracodawcy, 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 prawnym *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, wydawanych 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. Zasady, 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.

Opisana konstrukcja prawna zmusza zatem adresatów norm regulujących zagadnienie minimalnego wynagrodzenia za pracę do bieżącego śledzenia unormowań w odległym obszarze statystyki publicznej. Dlatego, zdaniem pytającego Sądu, kwestionowana regulacja jest sprzeczna z zasadą określoności prawa.

1.3.2. Jako drugi z wzorców kontroli Sąd powołał art. 32 Konstytucji. Na uzasadnienie poglądu, że regulacja zawarta w art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę narusza konstytucyjną zasadę równości, Sąd przywołał przykład dwóch pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na

pełen etat, na takich samych stanowiskach, posiadających podobne wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie i staż pracy.

Jeden z nich jest zatrudniony za wynagrodzeniem minimalnym, wynoszącym obecnie (tj. w roku 2012) 1 500 zł brutto miesięcznie. Drugi jest zatrudniony za wynagrodzeniem niższym niż minimalne, wynoszącym 1 000 zł brutto miesięcznie. W okresie zatrudnienia otrzymuje on 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 pierwszy pracownik otrzyma kwotę 1500 zł brutto tytułem wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy oraz około 500 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Natomiast drugi pracownik otrzyma kwotę 1 000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy oraz około 500 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W odróżnieniu od poprzednich miesięcy pracownik ten 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.

Według Sądu, 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.

Opisanych pracowników nie różnią ani kwalifikacje, ani rodzaj, ani jakość wykonywanej pracy. Jedynym kryterium różnicowania ich sytuacji prawnej 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 przy naliczaniu świadczeń pracowniczych w dniu rozwiązania stosunków pracy.

Tym samym, zdaniem pytającego Sądu, kwestionowana regulacja jest sprzeczna z zasadą równości.

1.3.3. Trzecim wzorcem kontroli powołanym przez pytający Sąd jest art. 65 ust. 4 Konstytucji.

Zdaniem Sądu „[r]egulacja 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 do 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.” (str. 8).

1.3.4. Kolejnym wzorcem kontroli zaskarżonego przepisu jest art. 66 ust. 2 Konstytucji, zgodnie z którym pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych urlopów. Zdaniem pytającego Sądu, „[s]przecznosc 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. (...) [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.” (str. 9).

1.3.5. Ostatnim wzorcem kontroli, uszczegółowionym przez pytający Sąd w wykonaniu zarządzenia Prezesa Trybunału Konstytucyjnego z dnia 25 września 2012 r., jest art. 92 ust. 1 Konstytucji. Zdaniem Sądu, „[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. [92 ust. 1 – przyp. wł.] 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 publicznej, ale absolutnie nie przystają do celu, funkcji i mechanizmów, którymi operuje ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.” (str. 8).

2. Artykuł 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, którego fragment został zakwestionowany przez Sąd, ma następujące brzmienie:

„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. Wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy, z zastrzeżeniem ust. 3, nie może być niższa niż 80 % wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

1) 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia - w pierwszym roku pracy;

2) 90% wysokości minimalnego wynagrodzenia - w drugim roku pracy.

3. Do okresu, o którym mowa w ust. 2, wlicza się wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenie społeczne lub zaopatrzenie emerytalne, z wyłączeniem okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

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.”

W ustępie 4 powołanego artykułu jest odesłanie do zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych.

Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (j.t. Dz. U. z 2012 r., poz. 591) zawiera w art. 31 upoważnienie dla Prezesa Rady Ministrów do określenia wzorów „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.”

W oparciu o powyższe upoważnienie, Prezes Rady Ministrów corocznie wydaje rozporządzenie 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. W załączniku oznaczonym numerem 1 do tych rozporządzeń zawarto wzory formularzy statystycznych i ankiet statystycznych, w tym, wzór sprawozdania o strukturze wynagrodzeń wraz z załącznikiem określającym zakres składników wynagrodzeń w gospodarce narodowej obowiązujący od 1 stycznia 2000 r. (zaktualizowany w 2003 r. i 2005 r.) W załączniku wyszczególniono jakie składniki są brane pod uwagę przy obliczaniu, na potrzeby badań statystycznych, wysokości wynagrodzeń. Przepisy rozdziału II zatytułowanego „Wynagrodzenia osobowe” stanowią, że:

„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) osobom wykonującym pracę nakładczą - należne z tytułu umowy o pracę nakładczą,

3) młodocianym z tytułu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i osobom pełnoletnim, które kończą naukę zawodu na warunkach określonych dla młodocianych.

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 niewynikające 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 ze środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i in.),

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.

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

Dla zobrazowania uregulowań prawnych istotnych z punktu widzenia badanej problematyki, celowe jest również przytoczenie brzmienia art. 7 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, który stanowi:

„1. Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z art. 6 ust. 4, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania.

2. Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

3. Pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach

pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 6 ust. 4, przeliczoną na godzinę pracy.”

4. (Pominięto).

3. Przed przystąpieniem do rozważań merytorycznych, zasadne jest dokonanie oceny co do spełnienia przesłanek pytania prawnego.

W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego powtarzany jest niezmiennie pogląd, że pytanie prawne jest jednym z dwóch (obok skargi konstytucyjnej) instrumentów konkretnej kontroli konstytucyjności aktów normatywnych, której cechą charakterystyczną jest uzależnienie jej dopuszczalności od istnienia związku między kwestionowaną normą prawną a indywidualnym przypadkiem zastosowania prawa.

Przykładem orzeczenia, w którym Trybunał ujął syntetycznie wymagania warunkujące dopuszczalność pytania prawnego, może być postanowienie z dnia 20 lipca 2010 r., sygn. akt P 13/10 (OTK ZU nr 6/A/2010, poz. 66). W postanowieniu tym Trybunał Konstytucyjny stwierdził: „Na podstawie art. 193 Konstytucji każdy sąd może przedstawić Trybunałowi pytanie prawne, w którym żąda zbadania zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub ustawą jeżeli od odpowiedzi na pytanie prawne zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem; na konieczność istnienia tej samej zależności wskazuje art. 3 ustawy o TK. Ponadto ustawa o TK, rozwijając regulację konstytucyjną określa warunki formalne, którym powinno odpowiadać pytanie prawne (art. 32 ustawy o TK). W szczególności nakłada na sąd obowiązek wskazania, w jakim zakresie odpowiedź na pytanie prawne może mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w związku z którą pytanie zostało przedstawione (art. 32 ust. 3 ustawy o TK). Niespełnienie przesłanek, wymaganych przy kontroli konkretnej, powoduje przeszkodę formalną przeprowadzenia pełnej, merytorycznej kontroli

konstytucyjności zaskarżonych norm i musi skutkować umorzeniem postępowania z uwagi na niedopuszczalność wydania orzeczenia. (...) Sformułowane w przepisach Konstytucji i w ustawie o TK wymaganie powiązania pytania prawnego z danym postępowaniem ma charakter bezwzględny, stanowi przesłankę konieczną dla wszczęcia i prowadzenia postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym w sprawie pytania prawnego. Aby pytanie prawne zostało uznane za dopuszczalne, musi spełniać po pierwsze przesłankę podmiotową, która oznacza, że z pytaniem prawnym może zwrócić się do Trybunału Konstytucyjnego „każdy sąd”, przez co należy rozumieć wszystkie sądy (składy orzekające). (...) Przesłanka przedmiotowa oznacza, że pytający sąd może pytać o konstytucyjność przepisu, który zamierza zastosować w konkretnej sprawie. Nie może to być akt normatywny, który nie ma bezpośredniego znaczenia dla rozstrzygnięcia w rozpatrywanej przez sąd sprawie. Natomiast przesłanką funkcjonalną pytania prawnego jest jego relewancja, czyli wystąpienie zależności między odpowiedzią na pytanie a rozstrzygnięciem sprawy toczącej się przed pytającym sądem. Zależność ta jest oparta na bezpośredniej i ścisłej relacji między treścią kwestionowanego przepisu a stanem faktycznym sprawy, w związku z którą postawione zostało pytanie prawne. (...) Trybunał Konstytucyjny wyodrębnia przesłankę przedmiotową i funkcjonalną pytania, ale w istocie są one ze sobą ściśle związane. Stwierdzenie, że przesłanka przedmiotowa nie została spełniona (pytanie dotyczy przepisu, którego zgodność z określonym wzorcem nie wpływa na treść rozstrzygnięcia przez sąd konkretnej sprawy), prowadzi w konsekwencji do stwierdzenia braku przesłanki funkcjonalnej" (str. 958 i powołane tam wcześniejsze orzecznictwo TK).

Odnosząc powyższe zapatrywania Trybunału Konstytucyjnego do pytania prawnego rozpoznawanego w niniejszej sprawie, należy przyjąć, że spełnia ono jedynie przesłankę podmiotową, brak jest natomiast podstaw do stwierdzenia, że

pytanie to spełnia ściśle ze sobą związane, przesłanki przedmiotową i funkcjonalną.

Jako przedmiot kontroli w sprawie pytający Sąd wskazał art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie, w jakim odsyła do zasad statystyki zatrudnienia uregulowanych obecnie w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 marca 2012 roku w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych (...) na rok 2012.

Rozpoznając pozew K S , Sąd będzie stosować przepisy prawa materialnego obowiązujące w chwili roszczenia dochodzonego przez powódkę. W przedmiocie minimalnego wynagrodzenia w 2011 r. obowiązywało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 października 2010 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r. (Dz. U. z 2010 r. Nr 194, poz. 1288). Z kolei art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę odsyłał wówczas do zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych uregulowanych w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 kwietnia 2011 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 2011 (Dz. U. z 2011 r. Nr 83, poz. 453). Mimo wydania tego rozporządzenia w dniu 1 kwietnia 2011 r. (i jego wejścia w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia) określone w nim zasady statystyki wynagrodzeń obowiązywały od początku 2011 r. Wynika to z objaśnień do formularzy statystycznych, w tym do formularza Z – 06, który, wypełniony przez zobowiązane podmioty, przekazywany był do GUS w terminie do 18 stycznia / 2 lutego 2011 r. i przy podawaniu wynagrodzeń osobowych odwoływał się do „Zakresu składników wynagrodzeń w gospodarce narodowej obowiązującego od 1 stycznia 2000 r.” (zaktualizowanego w 2003 r. i 2005 r.). Do tego samego zakresu odwołują się formularze Z – 03 i Z – 12.

Norma prawna, z którą wiąże się istota problemu konstytucyjnego podniesionego w pytaniu prawnym, zawarta jest w art. 6 ust. 4 i ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz w rozdziale II pkt 2 ppkt 9 załącznika nr 1 do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 kwietnia 2011 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych (...). Wynika z niej, że do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika wlicza się, zgodnie z zasadami statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonymi przez Główny Urząd Statystyczny, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop pracowniczy. Przy obliczaniu tego wynagrodzenia nie uwzględnia się natomiast nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, mimo ujęcia tych składników do wynagrodzeń osobowych według zasad statystyki.

Wyeliminowanie z porządku prawnego w wyniku wyroku Trybunału Konstytucyjnego, zawartego w art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę odesłania do zasad statystyki zatrudnienia, uregulowanych w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 marca 2012 roku w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych (...) na rok 2012, zakresie, w jakim nakazuje zaliczać ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę ustalenia, czy wynagrodzenie to nie jest niższe niż wynagrodzenie minimalne, nie wywrze wpływu na treść rozstrzygnięcia sprawy, w związku z którą przedstawiono pytanie prawne.

Po pierwsze, jak już wyżej wskazano, Sąd rozpoznając sprawę będzie stosować przepisy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 kwietnia 2011 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 2011, a nie

rozporządzenia z dnia 7 marca 2012 r., które wskazuje Sąd w *petitum* pytania prawnego.

Po drugie, należy zwrócić uwagę na pewną wewnętrzną sprzeczność pomiędzy zarzutem przedstawionym w *petitum* pytania prawnego a jego uzasadnieniem. O ile bowiem pytający Sąd w *petitum* pytania zakwestionował odesłanie do wskazanego w nim rozporządzenia z 2012 r. w zakresie, w jakim „nakazuje zaliczać ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę ustalenia, czy wynagrodzenie to nie jest niższe niż wynagrodzenie minimalne”, o tyle w uzasadnieniu pytania Sąd upatruje niekonstytucyjności – w samym – odesłaniu do *zasad* statystycznych. Według pytającego Sądu „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” (str. 11).

Jednakże, nawet wyeliminowanie w całości odesłania z art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do statystyki wynagrodzeń nie pozwoli Sądowi pominąć kwoty przysługującego powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przy obliczaniu jej wynagrodzenia.

W ustępie 5 kwestionowanego artykułu ustawodawca wymienił składniki wynagrodzenia, których nie uwzględnia się przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia. Nie ma wśród nich ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W takiej sytuacji, w przypadku wyeliminowania z porządku prawnego odesłania zawartego w art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Sąd byłby zmuszony do zaliczenia w poczet wynagrodzenia przysługującego K S wszystkich składników wynagrodzenia, w tym ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, za wyjątkiem wymienionych w art. 6 ust. 5 powyższej ustawy.

Wobec powyższego stwierdzić należy, że merytoryczne rozstrzygnięcie Trybunału Konstytucyjnego nie wywrze wpływu na wyrok w sprawie zawisłej przed pytającym Sądem. Samo wyeliminowanie z obrotu prawnego odesłania do zasad statystyki nie umożliwi Sądowi, jak wskazuje on w uzasadnieniu pytania prawnego, dokonania samodzielnej oceny zasadności zaliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop do wynagrodzenia za pracę. Dla powstania takiej możliwości konieczna byłaby zmiana treści art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, poprzez jego uzupełnienie, w wyniku którego ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie będzie uwzględniany przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Mając na uwadze, że pytający Sąd nie podniósł zarzutu pominięcia ustawodawczego – ocena art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu pod kątem naruszenia dwóch samodzielnych konstytucyjnych praw, jakimi są prawo do minimalnego wynagrodzenia (art. 65 ust. 4 Konstytucji) i prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (wynikające z art. 66 ust. 2 Konstytucji), byłaby niedopuszczalnym wykroczeniem poza granice zaskarżenia (por. art. 66 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym).

Reasumując, należy stwierdzić, że odpowiedź na pytanie przedstawione przez Sąd nie będzie miała wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Z tych względów, należało zająć stanowisko jak w *petitum*.

z upoważnienia
Prokuratora Generalnego
Popeł Bernard
Zastępca Prokuratora Generalnego