

Sygn. akt

POSTANOWIENIE

Dnia 30 lipca 2015 roku

Sąd Rejonowy w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący **SSR Grzegorz Tyrka**

po rozpoznaniu w dniu 30 lipca 2015 roku w Gliwicach
na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa T N

przeciwko R **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością**
w W

o ustalenie wypadku przy pracy, o zadośćuczynienie pieniężne

postanawia:

1. na podstawie art. 193 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 roku, Nr 78, poz. 483 ze zm.) zwrócić się z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego, 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;
2. na podstawie art. 177 § 1 pkt) 1 k.p.c. zawiesić postępowanie w sprawie do czasu zakończenia postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym RP.

SSR Grzegorz Tyrka
sędzia



Za zgodność z oryginałem potwierdza

Kierownik sekretariatu
Starszy Sekretarz Sądowy
Beata Ulfig

UZASADNIENIE

Pytanie prawne zostało sformułowane na podstawie następującego stanu faktycznego:

Pozwana R Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W posiada status agencji pracy tymczasowej. Powód T N był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę w charakterze pracownika tymczasowego. Powód świadczył pracę na rzecz pracodawcy użytkownika – P Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K – w okręgu Sądu Rejonowego w Gliwicach.

Powód złożył pozew w Sądzie Rejonowym w Gliwicach, w którym domaga się: 1) ustalenia zdarzenia z dnia lutego 2015 roku za wypadek przy pracy, 2) zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej kwoty zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego w związku z wypadkiem przy pracy. Powód podał, że w czasie pracy doznał Powód wskazał, że interes prawny w ustaleniu wypadku przy pracy upatruje w roszczeniach odszkodowawczych.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powoda poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że zdarzenie z dnia lutego 2015 roku nie spełnia przesłanek legalnej definicji wypadku przy pracy.

Pozwana w odpowiedzi na pozew podniosła zarzut niewłaściwości miejscowej sądu, domagając się przekazania sprawy do rozpoznania przez sąd właściwy w W Na uzasadnienie podano, że zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 roku, Nr 166, poz. 1608 ze zm.) roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika. Cytowany przepis prawny jest normą szczególną, która wyłącza art. 461 k.p.c.

Pozwana wniosła także o przyznanie P Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K

Pytanie prawne zostało sformułowane na podstawie następującego stanu prawnego:

Zasady pracy tymczasowej zostały uregulowane w ustawie z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 roku, Nr 166, poz. 1608 ze zm.) – zwaną dalej ustawą.

W ustawie przewidziano układ trójstronny, to jest istnienie stosunku prawnego pomiędzy pracownikiem a pracodawcą agencją pracy tymczasowej i pracodawcą użytkownikiem. Po stronie pracodawcy obok agencji pracy tymczasowej pojawia się drugi podmiot – pracodawca użytkownik, któremu ustawa przekazuje część praw i obowiązków wobec pracownika tymczasowego, a który w znaczeniu kodeksu pracy nie jest pracodawcą. Kolejne uprawnienia i zobowiązania pracodawcy użytkownika mogą wynikać z umowy zawartej z agencją pracy tymczasowej. 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. Zatem prawa i obowiązki pracodawcy dzielą się między dwa podmioty: agencję pracy tymczasowej będącą pracodawcą pracownika tymczasowego i pracodawcę użytkownika, który jego pracodawcą nie jest.

Zgodnie z ustawą pracodawca agencja pracy tymczasowej może zatrudnić pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy.

Zgodnie z art. 24 ustawy roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika.

Cytowany przepis stanowi regulację odmienną od przepisów o właściwości miejscowej określonych w art. 461 § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 461 § 1 k.p.c. powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Norma 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.

Miejsce wykonywania pracy, to miejscowość, w której pracownik rzeczywiście spełniał swoje podstawowe obowiązki w zakresie świadczenia pracy; natomiast jeżeli praca nie została podjęta, decyduje miejsce (miejscowość), gdzie według postanowień umowy powinna ona być faktycznie wykonywana. Przez miejsce, w którym znajduje się zakład pracy, należy rozumieć jego siedzibę. Jeżeli zakładem pracy jest jednostka organizacyjna

osoby prawnej, położenie tej właśnie jednostki jest decydujące dla oznaczenia przemiennej właściwości sądu.

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 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 (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 stycznia 1995 roku, w sprawie II CZP 148/94, opublikowanej w OSNC z 1995 roku, Nr 4, poz. 61).

Sąd Orzekający, zadając pytanie prawne, powziął następującą wątpliwość:

Za wzorce kontroli art. 24 ustawy sąd przyjął normy prawne zawarte art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 1997 roku, Nr 78, poz. 483 ze zm.).

I

Zgodnie z art. 45 ustęp 1 Konstytucji każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd.

Zasada prawa do sądu jest realizowana zarówno przez przepisy prawa materialnego, procesowego oraz strukturę wymiaru sprawiedliwości. Zasada ta sprowadza się do uprawnienia przysługującego każdemu podmiotowi prawa do uzyskania ochrony jego praw podmiotowych w drodze postępowania sądowego przeprowadzonego w odpowiedniej formie, zapewniającej bezstronność i prawo przedstawiania swojego stanowiska.

Norma prawna zawarta w art. 461 § 1 k.p.c. realizuje zasadę prawa do sądu, wskazując na właściwość miejscową sądu. Dobrodziejstwo art. 461 § 1 k.p.c. pozwala pracownikowi na wytoczenie sprawy z zakresu prawa pracy 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. Sąd Najwyższy wskazał, że właściwość przemienna w sprawach pracowniczych jest szczególnym przypadkiem właściwości wyłącznej, co wyklucza jej modyfikację w umowach prorogacyjnych. Norma prawna zawarta w art. 461 § 1 k.p.c. ma bowiem na celu ochronę procesową pracowników – postanowienie z dnia 13 lutego 2014 roku, w sprawie II PZP 1/13, opublikowane w LEX Nr 1438647.

Norma prawna zawarta w art. 461 § 1 k.p.c. realizuje także zasadę ochrony pracy, o której stanowi art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji. Zgodnie z tym przepisem praca

znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Pojęcie „ochrony” należy rozumieć jako podejmowanie środków – prawnych, politycznych i faktycznych – osłabiających negatywne skutki, jakie dla pracowników niesie silniejsza ekonomiczna pozycja pracodawcy. Innymi słowy, sprawowanie „ochrony” oznacza obowiązek państwa do ingerowania w stosunki między pracownikami i pracodawcami, wszędzie tam, gdzie okaże się konieczne dla zapewnienia należytej równowagi uczestników procesu pracy. Państwo obejmuje ochroną warunki, zakres i treść świadczenia pracy. Norma prawna zawarta w art. 24 Konstytucji nie przesądza o konkretnych rozwiązaniach ochronnych, ale wymaga by – z jednej strony – nie były stanowione szczegółowe unormowania ustawowe bądź podejmowane konkretne działania przekreślające lub nadmiernie ograniczające ochronę pracy przez państwo, a – z drugiej strony – by całokształt obowiązujących unormowań ustawowych zapewniał należyty poziom ochrony pracy (L. Florek, „Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych”, PIP z 1997 roku, z.11-12, s. 197). W literaturze zwraca się też uwagę na niebezpieczeństwo przeregulowania, wskazując, że rola państwa powinna mieć raczej „defensywny” charakter, tzn. koncentrować się na zapewnieniu ochrony pracy, a nie na aktywnym i szerokim kształtowaniu warunków jej wykonywania (W. Sanetra, „Konstytucyjne prawo do rokowań”, PiZS z 1998 roku, nr 12, s. 4).

II

Zgodnie z art. 32 ustęp 1 Konstytucji wszyscy są wobec prawa równi; wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Równość nie może być utożsamiana z jednakowością, z identycznością. Trybunał Konstytucyjny dokonał wykładni tego pojęcia wyjaśniając, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym (jednakowym) stopniu mają być traktowane równo (jednakowo), a więc według jednakowej (takiej samej) miary, bez zróżnicowań, zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Zróżnicowanie w prawie jest dopuszczalne jednakże z uwzględnieniem uzasadnionego społecznie kryterium zróżnicowania prawa. Zasada równości dopuszcza przy tym różnicowanie podmiotów podobnych pod warunkiem dochowania trzech wymagań. Po pierwsze, wprowadzone przez prawodawcę kryteria różnicowania muszą być racjonalnie uzasadnione; muszą one mieć związek z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma. Po drugie, waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie podmiotów podobnych, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną w ten sposób naruszone. Po trzecie, różnicowanie podmiotów podobnych

musi znajdować podstawę w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych (orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia: 9 marca 1988 roku, w sprawie U 7/87, opublikowane w OTK z 1988 roku, s. 14; 14 października 1989 roku, w sprawie K 6/89 opublikowane w OTK z 1989 roku, poz. 7; 3 września 1996 roku, w sprawie K 10/96, opublikowane w OTK ZU z 1996 roku, nr 5, s. 2810; 28 listopada 1995 roku, w sprawie K 17/95, opublikowane w OTK z 1995 roku, cz. II, s. 183; 29 września 1997 roku, w sprawie K 15/97, opublikowane w OTK z 1997 roku, nr 3-4, poz. 37).

III

Norma prawna zawarta w art. 24 ustawy 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 agencję 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 toczył się proces.

Należy dodać, że z uwagi na ekonomię procesu, postępowanie sądowe winno toczyć się przed sądem, w okręgu którego powód świadczył pracę. Zarówno powód, jak i potencjalni świadkowie zamieszkują w okręgu sądu, gdzie praca była świadczona. Pracodawca użytkownik, który może wziąć udział w procesie, posiada siedzibę w okręgu, gdzie praca była świadczona. Przekazanie sprawy do sądu właściwego zgodnie z art. 24 ustawy nie tylko uniemożliwi rozpoznanie jej w rozsądnym terminie (art. 6 k.p.c.), ale także spowoduje powstanie zbędnych kosztów. W końcu art. 24 ustawy może powodować, że pracownicy tymczasowi będą rezygnować z procesu, z uwagi na koszty dojazdu do sądu, które mogą być niewspółmierne do wartości przedmiotu sporu.

Wpływ orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego na tok postępowania.

W przypadku stwierdzenia przez Trybunał Konstytucyjny wadliwości art. 24 ustawy, postępowanie sądowe będzie mogło toczyć się przed Sądem Rejonowym w Gliwicach.

Na podstawie art. 193 Konstytucji Sąd Rejonowy w Gliwicach zadał pytanie prawne o treści jak w sentencji, a na podstawie art. 177 § 1 pkt) 1 k.p.c. zawiesił postępowanie. W zakresie podstawy prawnej zawieszenia postępowania wypowiedział się

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 września 1994 roku, w sprawie I PRN 61/94, opublikowanym w OSNP z 1995 roku, Nr 1, poz. 6.

SSR Grzegorz Tyrka



Za zgodność z oryginałem potwierdza

Kierownik sekretariatu

Starszy Sekretarz Sądowy

Beata Ulfig