

**WYROK**  
z dnia 12 lipca 2010 r.  
**Sygn. akt P 4/10**

**W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej**

**Trybunał Konstytucyjny w składzie:**

Teresa Liszcz – przewodniczący  
Marek Kotlinowski  
Ewa Łętowska – sprawozdawca  
Andrzej Rzepliński  
Sławomira Wronkowska-Jaśkiewicz,

protokolant: Krzysztof Zalecki,

po rozpoznaniu, z udziałem Sejmu i Prokuratora Generalnego, na rozprawie w dniu 12 lipca 2010 r., pytania prawnego Sądu Rejonowego w Pabianicach:

- 1) czy art. 38 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) w zakresie, w jakim pomija obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, ze zm.), jest zgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,
- 2) czy art. 50 § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w zakresie, w jakim pomija prawo do żądania przywrócenia do pracy pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę sprzecznie z prawem, jest zgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji,

o r z e k a:

**Art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika – znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, Nr 100, poz. 1080 i Nr 128, poz. 1405, z 2002 r. Nr 135, poz. 1146 i Nr 240, poz. 2052, z 2003 r. Nr 63, poz. 590 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2008 r. Nr 90, poz. 562) – do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest niezgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

Ponadto p o s t a n a w i a:

**na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, z 2000 r. Nr 48, poz. 552 i Nr 53, poz. 638, z**

2001 r. Nr 98, poz. 1070, z 2005 r. Nr 169, poz. 1417 oraz z 2009 r. Nr 56, poz. 459 i Nr 178, poz. 1375) **umorzyć postępowanie w pozostałym zakresie ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku.**

## UZASADNIENIE

### I

1. Postanowieniem z 17 grudnia 2009 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Pabianicach, IV Wydział Pracy, zwrócił się do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym:

1) czy art. 38 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: kodeks pracy), w zakresie, w jakim pomija obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, ze zm.; dalej: ustawa o związkach zawodowych), jest zgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji,

2) czy art. 50 § 3 kodeksu pracy, w zakresie, w jakim pomija prawo żądania przywrócenia do pracy pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę sprzecznie z prawem, jest zgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji.

1.1. Pytanie prawne zostało przedstawione w związku ze sprawą z powództwa Michała Sz. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę lub, w razie rozpoznania sprawy po upływie okresu wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sprawa była rozpoznawana po upływie okresu wypowiedzenia. Na rozprawie przed Sądem Rejonowym – Sądem Pracy w Pabianicach pełnomocnik powoda poparł powództwo o przywrócenie do pracy i zażądał zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Jak ustalił Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Pabianicach, powód był zatrudniony początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2012 r. Strony przewidziały możliwość wypowiedzenia tej umowy.

11 września 2009 r. w Rejestrze Podstawowych Jednostek Organizacyjnych Związku Regionu Ziemia Łódzka NSZZ „Solidarność” została zarejestrowana Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w spółce, w której zatrudniony był powód. Jako władzę wykonawczą organizacji zarejestrowano Tymczasową Komisję Zakładową, której przewodniczącym został powód. Do 11 września 2009 r. organizacja zakładowa liczyła 14 członków.

14 września 2009 r. Tymczasowa Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” podjęła uchwałę o objęciu szczególną ochroną jej członków, w tym Michała Sz. – powoda.

15 września 2009 r. powód Michał Sz. nadał pismo informujące prezesa spółki o założeniu zakładowej organizacji związkowej. Pismo zostało odebrane przez adresata 18 września 2009 r.

15 września 2009 r. Region Ziemia Łódzka NSZZ „Solidarność” skierował do pracodawcy powoda pismo informujące o zarejestrowaniu organizacji zakładowej w rejestrze związków.

15 września 2009 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód odmówił przyjęcia pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy.

18 września 2009 r. Michał Sz. (na piśmie) zawiadomił prezesa spółki o objęciu szczególną ochroną pracowników wymienionych w uchwale Tymczasowej Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”.

24 września 2009 r. Michał Sz. wystąpił do prezesa spółki z prośbą o wytypowanie przedstawiciela pracodawcy do rozmów z organizacją związkową.

1.2. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Pabianicach, mając na względzie żądanie powoda przywrócenia do pracy, powziął poważną wątpliwość co do konstytucyjności art. 38 § 1 k.p. i art. 50 § 3 k.p.

Pytanie prawne zostało uzasadnione następująco:

Zgodnie z art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Przepisy kodeksu pracy nie przewidują zatem obowiązku konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy pracownikowi, którego łączy z pracodawcą umowa o pracę na czas określony.

Na podstawie art. 50 § 3 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 4 k.p.). Art. 50 § 3 k.p. nie ma zastosowania w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego albo pracownikowi będącemu ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Wtedy stosuje się odpowiednio art. 45 w związku z art. 177 k.p. (art. 50 § 5 k.p.), co powoduje, że w wypadku osób wskazanych w art. 50 § 5 k.p. istnieją także restytucyjne środki ochrony szczególnej w sytuacji wypowiedzenia z naruszeniem prawa umowy o pracę zawartej na czas oznaczony. Ustawodawca nie przewidział zatem roszczenia o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony za bezskuteczne czy też o przywrócenie do pracy dla innych osób objętych tzw. ochroną szczególną, w tym także działaczy związkowych.

Art. 477<sup>1</sup> k.p.c. stanowi, że jeśli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Jednakże z art. 50 § 3 k.p. jednoznacznie wynika, że pracownikowi zatrudnionemu na czas określony, który nie jest objęty normą art. 50 § 5 k.p., nie przysługuje żadne roszczenie alternatywne, lecz wyłącznie roszczenie o odszkodowanie, toteż wskazany przepis proceduralny nie daje sądowi pracy możliwości uwzględnienia innego roszczenia niż odszkodowawcze.

Art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z 23 lutego 2005 r., sygn. akt III PK 77/04, z którym zgadza się pytający sąd, ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie (OSNP nr 21/2005, poz. 331).

W ustawie o związkach zawodowych ustawodawca uregulował w sposób szczególny sytuację przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej i przewodniczącego komitetu założycielskiego. Zgodnie z art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych w wypadku, gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa w ust. 3, 4, 6 albo 7, ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje – w okresie do dokonania wskazania – odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Innymi słowy przewodniczący zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczący komitetu założycielskiego pozostaje pod ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych od chwili podjęcia uchwały o wyborze osoby przewodniczącego, bez względu na powiadomienie pracodawcy o osobie, której przysługuje ta ochrona.

Podkreślenia wymaga, że ustawodawca w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie różnicuje chronionych stosunków pracy. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym pracownikiem, a więc ochrona udzielona ustawą, ma gwarantować istnienie i trwałość stosunku pracy. Mimo to pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony może ubiegać się jedynie o odszkodowanie, gdyż wyłącznie takie roszczenie przewidział ustawodawca w art. 50 § 3 k.p.

W wyroku z 8 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 192/07 (OSNP nr 5-6/2009, poz. 57), Sąd Najwyższy stwierdził, że po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem (poza sytuacją określoną w art. 50 § 5 k.p.) nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy i dlatego, gdy pracownik ogranicza powództwo tylko do tego roszczenia, niemożliwe jest zastosowanie przez sąd pracy art. 477<sup>1</sup> k.p.c. i zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p.

Pytający sąd kategorycznie stwierdza, że w związku z treścią żądania określonego konsekwentnie przez powoda i jego pełnomocnika, tj. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, powództwo w takim kształcie nie ma oparcia w obowiązujących przepisach prawa. Wskazane w żądaniu przepisy ochronne dotyczące obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi czy zobowiązujące pracodawcę do wskazywania przyczyn rozwiązania umowy nie mają zastosowania do umów o pracę na czas określony, a tak był ukształtowany stosunek pracy Michała Sz.

1.3. Sąd Rejonowy wyraził zatem wątpliwość, czy art. 38 § 1 k.p. i art. 50 § 3 k.p. – w wypadku osób będących pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych – pozwalają na dostateczne zapewnienie przewidzianej w art. 59 Konstytucji wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i odzwierciedlają zasadę sprawiedliwości społecznej, wynikającą z art. 2 Konstytucji.

Na polskim rynku pracy ciągle duża część umów o pracę jest zawierana na czas określony. Nie ma też zakazu zawierania tzw. długoterminowych umów o pracę.

Pytający sąd rozważa zatem, czy odmienne ukształtowanie, z uwagi na rodzaj umowy o pracę, roszczeń pracowniczych pracowników pełniących funkcję przewodniczących zakładowych organizacji związkowych jest zgodne z zagwarantowaną przez Konstytucję wolnością zrzeszania się, czy przeciwnie, daje pracodawcy doskonałe narzędzie do usunięcia niewygodnego pracownika, nawet za cenę zapłaty odszkodowania. Działalność związkowa pozbawiona lidera nie będzie się rozwijała, w konsekwencji pracodawca może unicestwić powstanie organizacji i jej działanie. Z faktu, że art. 50 k.p. nie jest przepisem zamkniętym, gdyż przewiduje w § 5 podmiotowy wyjątek i możliwość stosowania art. 45 k.p., wypływa wniosek, iż ustawodawca dostrzegł konieczność szczególnej ochrony pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego albo pracownika – ojca wychowującego dziecko w okresie

korzystania z urlopu macierzyńskiego i poszerzył katalog roszczeń o żądanie bezskuteczności wypowiedzenia i przywrócenie do pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, taka poszerzona ochrona powinna też być zapewniona pracownikom zatrudnionym na czas określony, których chroni art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych. W obecnym kształcie ochrona wynikająca z art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest dla pracowników terminowych niewystarczająca, wręcz iluzoryczna, niedająca gwarancji zatrudnienia i stabilizacji stosunku pracy przewodniczącego związku, co jest przecież celem art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a w konsekwencji nie zapewnia się realizacji zasady wolności zrzeszania się w związkach zawodowych.

Wobec braku stosownych uregulowań rzeczywiście chroniących stosunek pracy zawarty na podstawie umowy terminowej (obowiązek konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę – art. 38 § 1 k.p., możliwość roszczenia o przywrócenie do pracy – art. 50 § 3 k.p.) idea wolności działalności związkowej jest zagrożona, a sama działalność związkowa może być skutecznie ograniczona.

Pytający sąd wskazał, że cechą charakterystyczną wielu instytucji polskiego prawa pracy jest założenie, iż czynności pracodawcy, także sprzeczne z prawem, są skuteczne, a więc naruszenie prawa nie powoduje nieważności tych czynności, lecz jedynie możliwość dochodzenia ściśle określonych roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy. Prawo pracy nie zna konstrukcji bezwzględnej nieważności czynności prawnych zmierzających do rozwiązania umowy o pracę; czynności te mogą być podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa (tak SN w wyroku z 17 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 351/97, OSNP nr 17/1998, poz. 501). Zatem wypowiedzenie umowy o pracę, nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione, nie jest nieważne z mocy prawa (zob. wyrok SN z 16 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 170/97, OSNP nr 8/1998, poz. 239).

1.4. W ocenie pytającego sądu, za dopuszczalnością badania konstytucyjności art. 50 § k.p., w aspekcie sformułowanego pytania prawnego, przemawia to, że w rozważanym wypadku zachodzi sytuacja przyjęcia przez ustawodawcę uregulowania niepełnego (pomijającego) – pominięcie ustawodawcze.

Zdaniem Sądu Rejonowego, można przyjąć, że ustawodawca w sposób niepełny, niezapewniający realizacji zasady wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i zasady sprawiedliwości społecznej, określił zakres uprawnień pracownika i obowiązków pracodawcy przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony pracownikom korzystającym z ochrony art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych. Skoro ustawodawca rozróżnił sytuacje tychże pracowników w art. 38 § 1 k.p. i art. 50 § 3 k.p., musiał uczynić to przy uwzględnieniu zasad konstytucyjnych, między innymi zasady wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i zasady sprawiedliwości społecznej. Ustawodawca nie mógł działać w sposób arbitralny, a regulację musiał podporządkować kryteriom wynikającym z zasad Konstytucji.

1.5. W ocenie pytającego sądu, trudno znaleźć wytłumaczenie i racjonalne uzasadnienie zastosowanej regulacji. Odwołując się do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego; pytający sąd podkreślił, że wolności związkowe, zagwarantowane w art. 12 i art. 59 Konstytucji, stanowią jeden z fundamentalnych elementów demokratycznego państwa prawnego i społecznej gospodarki rynkowej. Poszanowanie i ochrona tych wolności jest obowiązkiem wszystkich organów władzy publicznej. Wszelkie ograniczenia wolności związkowych muszą nie tylko być zgodne z wiążącymi Rzeczpospolitą Polską umowami międzynarodowymi, lecz także muszą spełniać określone w art. 31 ust. 3 Konstytucji ogólne warunki ingerencji władzy publicznej w sferę konstytucyjnych wolności i praw. Istotną wskazówkę dla interpretacji art. 12 i art. 59 Konstytucji stanowią art. 20, art. 22 i art. 24

Konstytucji. Z art. 59 Konstytucji wynika obowiązek zagwarantowania minimalnego poziomu uprawnień związków zawodowych, składających się na istotę wolności związkowych i umożliwiających obronę praw pracowniczych oraz współpracę z pracodawcami, a jednocześnie nakaz zapewnienia równowagi interesów związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji.

1.6. Sąd Rejonowy podniósł, że co do zasady Trybunał Konstytucyjny nie dokonuje kontroli prawa w relacjach między aktami tej samej rangi. Zakwestionowanie dwóch przepisów ustawowych (k.p. i ustawy o związkach zawodowych) nie dotyczy zatem zastrzeżeń co do ich konstytucyjności z uwagi na wzajemną sprzeczność. W sytuacji jednak, gdy wzajemna relacja dwóch norm ustawowych może prowadzić do zagrożenia treści wolności konstytucyjnej, Trybunał jest uprawniony do kontroli relacji między tymi normami z punktu widzenia zgodności z Konstytucją (wyrok TK z 18 stycznia 2006 r., sygn. K 21/05, OTK ZU nr 1/A/2006, poz. 4)).

Ustawa o związkach zawodowych przewiduje ochronę w art. 32 ust. 1 pkt 1 bez względu na rodzaj umowy o pracę, natomiast kodeks pracy odmiennie kształtuje prawa pracownika w wyniku naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych w zależności od rodzaju umowy o pracę. Pytający sąd powziął wątpliwość, czy odmiennie uregulowanie – z uwagi na rodzaj umowy o pracę będącej podstawą nawiązania stosunku pracy – w ramach tej samej grupy pracowników będących pod ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych jest zgodne z zasadą sprawiedliwości społecznej. Czy niezgodne z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych postępowanie pracodawcy nie powinno rodzić skutków w postaci roszczenia o przywrócenie do pracy dla wszystkich pracowników, będących pod ochroną tej normy, bez względu na rodzaj umowy o pracę? Czy zasada sprawiedliwości społecznej, w zakresie, w jakim reguluje zagadnienie dopuszczalności różnicowania podmiotów prawa, pozwala na takie rozbieżności w stosowaniu zasady wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Zdaniem Sądu Rejonowego, zasada sprawiedliwości społecznej wymaga, aby regulacje dotyczące pracowników nie prowadziły do niesprawiedliwego różnicowania ich uprawnień w ramach tego samego modelu ochrony przewidzianego w ustawie o związkach zawodowych.

2. Marszałek Sejmu w piśmie z 11 czerwca 2010 r. przedłożył wyjaśnienia Sejmu, jednocześnie wnosząc o stwierdzenie, że art. 50 § 3 kodeksu pracy, w zakresie, w jakim pomija prawo żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy pracownika – przewodniczącego komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, zatrudnionego na podstawie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem art. 32 ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji. Ponadto Marszałek Sejmu wniósł o umorzenie postępowania w pozostałym zakresie na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku.

2.1. Na wstępie Sejm zwrócił uwagę, że istota stawianego przez pytający sąd zarzutu sprowadza się do zakwestionowania konstytucyjności pominięcia ustawowego. Jednocześnie podkreślił, że przedmiotem sporu w sprawie zawisłej przed pytającym sądem jest możliwość korzystania z ochrony restytucyjnej przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, będącego przewodniczącym komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej. Tymczasem art. 38 § 1 i art. 50 § 3 k.p. mają charakter ogólniejszy – art. 38 § 1 k.p. reguluje tryb konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, natomiast art. 50 § 3 k.p. normuje – w sposób generalny – skutki

wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Istota działania Trybunału Konstytucyjnego jako tzw. negatywnego ustawodawcy wymaga w tym wypadku, aby kształt pominięcia ustawodawczego poddawanego kontroli tego organu był wyznaczony bezpośrednio przez podstawę faktyczną rozstrzygnięcia w sprawie zawisłej przed pytającym sądem. W przeciwnym razie kontrola konstytucyjności pominięć ustawodawczych mogłaby się przenieść w narzędzie realizacji postulatów podmiotu inicjującego postępowanie, a nie mechanizm eliminacji z systemu prawa norm prawnych sprzecznych z normami zawartymi w aktach prawnych hierarchicznie wyższego rzędu. Z tego względu zakres pominięcia ustawodawczego poddawanego rozważeniu Trybunału powinien, zdaniem Sejmu, objąć wyłącznie sytuację osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony i objętej ochroną wynikającą z art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, tj. przewodniczącego komitetu organizacyjnego zakładowej organizacji związkowej (zob. także przykładowo stanowisko TK w wyroku z 7 kwietnia 2003 r., sygn. akt P 7/02, OTK ZU nr 4/A/2003, poz. 29). W stanie faktycznym stanowiącym kanwę sprawy rozpatrywanej przez pytający sąd, w chwili dokonania spornego wypowiedzenia umowy o pracę pismo zawierające informację o składzie komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej i objęciu szczególną ochroną jego członków nie zostało jeszcze pracodawcy doręczone.

W nawiązaniu do powyższych ustaleń, Sejm uznał, że przy określaniu zakresu kontroli sprawowanej przez Trybunał (i ewentualnej derogacji) za wystarczające należy uznać odwołanie się do art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych. Oczywiście, konstrukcja tego przepisu powoduje, że do odczytania pełnej treści statuowanej przezeń normy konieczne jest sięgnięcie zarówno do ust. 7, jak i ust. 1 tegoż artykułu. Wskazanie przedmiotu rozstrzygnięcia Trybunału wydawanego w trybie kontroli konkretnej powinno być jednak maksymalnie precyzyjne i jednoznaczne. Konsekwencją takiego założenia jest przyjęte brzmienie *petitum* stanowiska Sejmu.

2.2. Analiza zarzutów sformułowanych przez pytający sąd, a także stanu faktycznego, na tle którego wystąpił on z pytaniem prawnym, doprowadziła Sejm do wniosku, że przedmiotem kontroli w niniejszej sprawie nie może być art. 38 § 1 k.p. Przepis ten reguluje tryb konsultacji przez pracodawcę zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Określony w art. 38 k.p. ogólny tryb konsultacji związkowej nie dotyczy jednak działaczy związkowych i członków komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, w wypadku których zasady ochrony trwałości stosunku pracy zostały unormowane odrębnie w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, stanowiącym *lex specialis* wobec ogólnych uregulowań kodeksu pracy. Jako że art. 38 § 1 k.p. nie znajduje zastosowania w sprawie zawisłej przed pytającym sądem, niespełniona jest w tym zakresie przesłanka relewantności pytania prawnego. Oznacza to konieczność umorzenia postępowania na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy o TK ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku. Tezę o potrzebie (konieczności) konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, zawartej z pracownikiem będącym działaczem związkowym lub członkiem komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, podlegającym ochronie na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych, za którą zdaje się optować pytający sąd, można uznać co najwyżej za postulat określonego uregulowania tej kwestii w przyszłości. Ocena tego typu stwierdzeń wykracza jednak poza kognicję Trybunału Konstytucyjnego.

Sejm podniósł, że pewne wątpliwości wyłaniają się także w odniesieniu do drugiego z zakwestionowanych przepisów, tj. art. 50 § 3 k.p. Jest to, jak już wskazano, przepis ogólny, który normuje w sposób generalny skutki wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony

lub na czas wykonania określonej pracy z naruszeniem przepisów o ich wypowiedaniu, stanowiąc, że pracownikowi przysługuje w tym wypadku wyłącznie roszczenie odszkodowawcze. Unormowanie o charakterze *lex specialis* zawiera w tej mierze art. 50 § 5 k.p., według którego: „Przepisy § 3 nie mają zastosowania w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, albo pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. W tym wypadku stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 w związku z art. 177”. Osobom wymienionym w tym przepisie, zaliczanym do kategorii podmiotów objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, przysługuje zatem – analogicznie do niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony – roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Pytający sąd niedwuznacznie optuje za rozciągnięciem tego rozwiązania na innych pracowników podlegających szczególnej ochronie na podstawie przepisów pozakodeksowych (tutaj: przewodniczącego komitetu organizacyjnego zakładowej organizacji związkowej). Powstaje więc pytanie, czy stawiany problem konstytucyjny istotnie jest związany z wadliwą konstrukcją art. 50 § 3 k.p. ustanawiającego jako zasadę kompensacyjną ochronę interesów pracownika, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano umowę o pracę na czas określony, czy też raczej ze zbyt wąskim katalogiem wyjątków objętych – w myśl art. 50 § 5 k.p. – ochroną restytucyjną. Jako że pytający sąd kwestionuje konstytucyjność pominięcia ustawodawczego, polegającego na braku (kolejnego) wyjątku od wyżej wspomnianej zasady, owa „nieadekwatność” nie stanowi – jak się wydaje – dostatecznego argumentu na rzecz wniosku o umorzenie postępowania także w tym zakresie.

2.3. Przystępując do analizy konstytucyjności art. 50 § 3 k.p., Sejm stwierdził, że istota problemu poddanego rozważce Trybunału Konstytucyjnego w niniejszej sprawie sprowadza się do ustalenia właściwego zakresu ochrony, jaki – ze stanowiska art. 2 i art. 59 ust. 1 Konstytucji – powinno gwarantować ustawodawstwo zwykle przewodniczącemu komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej (szerzej: działaczowi związkowemu), zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, której strony przewidziały możliwość jej przedterminowego wypowiedzenia. Dokonując obszernej analizy tego zagadnienia, Sejm przedstawił: po pierwsze – ustawowe gwarancje swobody tworzenia i działania związków zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem zasad ochrony trwałości stosunku pracy na tle art. 32 ustawy o związkach zawodowych; po drugie – kwestie dopuszczalności i zasady (tryb) wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz skutki wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tego typu umów; wreszcie po trzecie – rekonstrukcję optymalnego i minimalnego standardu ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych przez wskazanie argumentów, które mogłyby przemawiać za koniecznością ograniczenia ochrony restytucyjnej w wypadku umowy o pracę na czas określony oraz ich wyważenie z wartością konstytucyjną, jaką stanowi wolność koalicji związkowej.

2.3.1. W szczególności Sejm podkreślił znaczenie wolności zrzeszania się w związku zawodowe oraz zakres dopuszczalnych ograniczeń wynikających ze standardów prawa międzynarodowego. Jednocześnie wskazał na istotę i funkcję ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, dowodząc, że swego rodzaju operacjonalizację konstytucyjnych i międzynarodowych gwarancji wolności tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych stanowi art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wprowadzający zakaz rozwiązywania lub dokonywania niekorzystnego dla pracownika wypowiedzenia zmieniającego w odniesieniu do wskazanych tam kategorii osób. W literaturze podkreśla się, że stanowi on realizację, w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, sformułowanej w art. 1 konwencji MOP Nr 135 dyrektywy, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem



dokonanym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej. *Ratio* ustanowionego w art. 32 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami działaczy związkowych ma na celu zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co z natury rzeczy zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Niezależnie od innych możliwości wywierania presji na przedstawicieli pracowników, ustawodawca stara się chronić ich niezależność przynajmniej na podstawowej w praktyce płaszczyźnie istnienia (trwałości) stosunku pracy, zapobiegając destrukcyjnym z punktu widzenia działalności związku aktom zwalniania działaczy „niewygodnych” dla pracodawcy.

W kontekście istoty problemu postawionego przez pytający sąd, Sejm podkreślił, że zakres podmiotowy zakazu rozwiązywania stosunku pracy z działaczami związkowymi (przy równoczesnym, szerokim rozumieniu tego określenia) ma charakter powszechny w takim samym stopniu, jak wynikające z art. 2 ustawy o związkach zawodowych prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Ochrona przyznawana członkom zarządu organizacji związkowej, członkom komitetu założycielskiego i innym osobom wymienionym w art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest więc niezależna od sposobu nawiązania stosunku pracy, rodzaju umowy o pracę, wymiaru zatrudnienia itd. Co jednak równie istotne, artykuł 32 ustawy o związkach zawodowych ustanawia jedynie normę sankcjonowaną, ustawa o związkach zawodowych nie zawiera bowiem samodzielnej regulacji sankcjonującej przywołany zakaz. Wynika to z przyjętej przez ustawodawcę polskiego metody regulacji zakładającej maksymalną powszechność wprowadzanych rozwiązań instytucjonalnych, zwłaszcza determinujących poziom ochrony pracowników. Przy określeniu sankcji związanych z naruszeniem wspomnianego zakazu należy zatem odwołać się do ogólnych przepisów kodeksu pracy, tj. – w zależności od podstawy nawiązania stosunku pracy, rodzaju umowy o pracę i trybu rozwiązania umowy – art. 30 i n. k.p. Metoda ta, w powiązaniu z brakiem korelacji pomiędzy kodeksową regulacją skutków wadliwego rozwiązania umowy o pracę i przepisów pozakodeksowych, ustanawiających szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, stanowi kanwę poddanego rozważeniu Trybunału problemu prawnego.

2.3.2. Sejm dokonał porównania regulacji kodeksowych, które określają (w zależności od podstawy nawiązania stosunku pracy) zakres uprawnień przysługujących pracownikowi w razie naruszenia przez pracodawcę zakazu statuowanego przez art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

W wypadku naruszenia przez pracodawcę zakazu statuowanego przez art. 32 ustawy o związkach zawodowych działacz związkowy jest uprawniony do skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. Ochronę przysługującą zwolnionemu pracownikowi, będącemu działaczem związkowym, można uznać za pełną (optymalną), także z punktu widzenia przywołanych wyżej unormowań międzynarodowych, w wypadku niezgodnego z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony albo niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę – zasadniczo bez względu na jej rodzaj – bez wypowiedzenia (wyjątkiem jest tutaj umowa na okres próbny). Uprawniony może wystąpić wówczas z żądaniem ubezskuteczenia oświadczenia woli pracodawcy, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, przywrócenia do pracy (łącznie z towarzyszącymi roszczeniami *stricto* majątkowymi) bądź odszkodowania.

Odmienne przedstawia się katalog roszczeń przysługujących działaczowi związkowemu (tutaj: przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej) zatrudnionemu na podstawie umowy terminowej, w szczególności umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Dostrzegając w tym element szerszego problemu, a mianowicie zakresu

różnicowania dopuszczalności i skutków wadliwego wypowiedzania terminowych umów o pracę. Sejm poprzedził analizę sytuacji prawnej działacza związkowego (przewodniczącego komitetu założycielskiego) zwolnionego z pracy z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych ogólnymi ustaleniami na ten temat, skupiając się na charakterystyce umów terminowych (ich istocie, funkcji, dopuszczalności przedterminowego rozwiązania tego rodzaju umów). Rozważając skutki bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę, Sejm zwrócił uwagę, że ograniczenie skutków bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony do sankcji odszkodowawczej, uzasadnia się celem umów terminowych, wszystkie ich kategorie traktując przy tym jednakowo (zob. W. Muszalski, uwagi do art. 50 [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, , uw. 1). Wypowiedzenie tych umów niezgodnie z przepisami o ich wypowiedzaniu nie stwarza zatem po stronie pracownika roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (nieuzasadnione) ani o przywrócenie do pracy (zob. wyrok SN z 4 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 607/98, OSN nr 8/2000, poz. 308). Z uwagi na czasowy (terminowy) charakter tej kategorii umów zakłada się, co do zasady, że trwałość stosunku pracy nie podlega w tym wypadku ochronie.

2.3.3. Na podstawie szczegółowej analizy obowiązujących regulacji prawnych, orzecznictwa i poglądów doktryny Sejm sformułował wniosek, że optymalnym instrumentem ochrony wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy i rodzaju umowy o pracę, jest przyznanie pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z powodu jego przynależności i aktywności związkowej, możliwości uruchomienia sądowej procedury odwoławczej oraz wystąpienia z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy i o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Innymi słowy, optymalny standard ochrony działaczy związkowych zapewniają środki ochrony restytucyjnej, a potwierdzeniem tego, że nie są one konstrukcyjnie sprzeczne z istotą umów terminowych, są art. 50 § 5 i art. 56 k.p. Wniosek ten, w powiązaniu ze stwierdzonym brakiem takiej ochrony w wypadku przewodniczącego komitetu założycielskiego (i innych działaczy związkowych wymienionych w art. 32 ustawy o związkach zawodowych) zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, w której przewidziano możliwość przedterminowego wypowiedzenia, zdaniem Sejmu, nie oznacza jednak *per se* stanu niezgodności z unormowaniami konstytucyjnymi oraz międzynarodowymi. Konieczna jest ponadto ocena: po pierwsze – czy ustawodawca nie przewiduje innych środków prawnych, które gwarantują przestrzeganie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a tym samym realizację wolności koalicji związkowej także w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych; po drugie – czy nie można wskazać przekonujących argumentów, które przemawiają za takim właśnie ograniczeniem ochrony restytucyjnej w wypadku tej kategorii działaczy związkowych, spełniając jednocześnie konstytucyjne wymogi przydatności, konieczności i proporcjonalności.

2.3.3.1. W pierwszej kolejności Sejm wskazał, że odpowiedzialność odszkodowawcza, o której mowa w art. 50 § 3 i 4 k.p., nie wyczerpuje katalogu środków prawnych, z jakimi można wystąpić w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony z naruszeniem art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych. Niezależnie od roszczenia odszkodowawczego z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tego typu umów pracownik będący chronionym na tej podstawie działaczem związku zawodowego, może podnosić roszczenia z tytułu naruszenia zakazu niedyskryminacji w zatrudnieniu na zasadach określonych w rozdziale II a działu I k.p. (art. 18<sup>3a</sup> § 1 i art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Pracodawca, który narusza przepisy normujące zasady rozwiązywania stosunków pracy, może również ponieść odpowiedzialność z tytułu popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym (art. 281 pkt 3 k.p.).

Zdaniem Sejmu, wskazane środki prawne nie stanowią dostatecznej podstawy pozytywnej oceny art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych. Traktując wolność koalicji związkowej oraz jej gwarancje wynikające z zobowiązań międzynarodowych Polski jako punkt wyjścia, a wyjątki od zasady pełnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, opartej na roszczeniach restytucyjnych, jako jej ograniczenia – oceniane zgodnie z metodyką narzucaną przez art. 31 ust. 3 w związku z art. 59 ust. 4 Konstytucji – trudno przyjąć, aby wskazane środki ochrony kompensacyjnej oraz instrumenty karnoprawne, nieznajdujące przecież zastosowania w każdym wypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, zapewniały działaczom związkowym „skuteczną ochronę” w rozumieniu przyjętym w konwencji MOP nr 135 i zaleceniu MOP nr 143. Restryktywność tych środków – zwłaszcza z punktu widzenia pracodawcy – może być różnie oceniana, a wystąpienie z nimi wiąże się dla pracownika z dodatkowymi wymogami dowodowymi bądź też jest od niego całkowicie niezależna.

2.3.3.2. Następnie Sejm przytoczył dwie grupy potencjalnych argumentów przemawiających za wyłączeniem możliwości żądania uznania wypowiedzenia terminowej umowy o pracę, dokonanego z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych, za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy i ograniczeniem uprawnień przysługujących chronionemu przez ten przepis pracownikowi – przewodniczącemu komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej do roszczenia odszkodowawczego. Są to: po pierwsze – posiadająca także umocowanie konstytucyjne zasada swobody umów, ujmowana na tle prawa pracy w kontekście swobody nawiązania stosunku pracy oraz reguła *volenti non fit iniuria*; po drugie – eksponowane także w dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego zróżnicowanie istoty i funkcji umów o pracę na czas nie określony i na czas określony (szerzej: terminowych umów o pracę) i osiągnięta dzięki stosowaniu tych ostatnich elastyczność zatrudnienia (zob. argumentację użytą przez TK w wyroku z 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07, OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 173).

Jednakże w ocenie Sejmu, argumenty zaliczone do grupy pierwszej można *a limine* uznać za irrelevantne. Konstytucyjny obowiązek zagwarantowania wolności koalicji związkowej powoduje, że środki prawne, za pomocą których ustawodawca osiąga ten cel, nie mogą być zależne od domniemanej woli stron. Zresztą teza, że pracownik podpisujący umowę o pracę na czas określony ma świadomość związanych z tą formułą zatrudnienia ograniczeń jego uprawnień syndykalistycznych i godzi się na ten stan rzeczy, wydaje się wręcz kontrfaktyczna. W aktualnych warunkach rynku pracy, znamienych stosunkowo wysoką stopą bezrobocia, realny poziom swobody nawiązania stosunku pracy (a zwłaszcza wyboru jego formy) znacznie odbiega od przyjmowanych założeń teoretycznych. Warunki i formuła zatrudnienia są z reguły jednostronnie określone przez pracodawcę, a zgoda na nie jest zazwyczaj podyktowana sytuacją życiową i ekonomiczną, w jakiej znajduje się potencjalny pracobiorca.

Odnosząc się do argumentów zaliczonych do grupy drugiej (dotyczących odmienności umów terminowych i bezterminowych), Sejm podkreślił, że w obowiązującym stanie prawnym o trwałości stosunku pracy powstającego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony nie sposób rozstrzygać *in abstracto*. Konieczne jest uwzględnienie długości okresu, na jaki została zawarta konkretna umowa. Jest to istotne o tyle, że polskie prawo pracy nie ustanawia, co do zasady górnej granicy okresu, na który może być zawarta umowa o pracę na czas określony (nie należą do rzadkości sytuacje, w których umowy takie są zawierane na okresy kilkuletnie, na 3, 5 czy 10 lat). Jeżeli strony, zawierając taką długoterminową umowę o pracę, zamieszczają w niej klauzulę pozwalającą na jej przedterminowe wypowiedzenie, ich sytuacja prawna w okresie obowiązywania umowy nie różni się zasadniczo od tej, jaka powstaje w wyniku zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony – o z wyjątkiem tego, że wypowiedzenie umowy na czas określony jest *de lege*

*lata* znacznie łatwiejsze. Argument odwołujący się do rzekomej „nietrwałości” nawiązanego stosunku pracy nie wytrzymuje zatem krytyki. Konsekwencją powinno być analogiczne potraktowanie pracowników podlegających szczególnej ochronie ze względu na pełnione funkcje związkowe, także w perspektywie przyznawanej przez system prawny ochrony trwałości stosunku pracy.

2.4. Reasumując, Sejm uznał, że zajęte stanowisko zdaje się korespondować z dotychczasowym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego dotyczącym art. 12 i art. 59 Konstytucji, skoro w licznych orzeczeniach sąd konstytucyjny podkreślał rolę wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym (np. wyrok z 28 września 2006 r., sygn. K 45/04, OTK ZU nr 8/A/2006, poz. 111 i z 7 kwietnia 2003 r., sygn. P 7/02). Zakwestionowany art. 50 § 3 k.p., zarówno w zestawieniu z treścią art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, jak i art. 50 § 5 k.p., ogranicza wolność zrzeszania się w związkach zawodowych przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Skutki tego ograniczenia są szczególnie widoczne w odniesieniu do pracowników zatrudnianych na podstawie umów długoterminowych (np. na 2, 3 czy 5 lat), a także wówczas, gdy umowy terminowe stanowią dominującą formę zatrudnienia w danym zakładzie pracy (u danego pracodawcy). Korzystając z możliwości wypowiedzenia umowy o pracę, które w dodatku nie wymaga uzasadnienia, pracodawca może pozbawić zakładową organizację związkową lidera (liderów) i doprowadzić do zablokowania procesu jej tworzenia albo faktycznego zaprzestania działalności. Sytuacja ta rzuca zatem na realizację wolności zrzeszania się w związkach zawodowych zarówno w aspekcie indywidualnym, jak i kolektywnym; wolność koalicji może jawić się *in casu* jako instytucja całkowicie iluzoryczna.

Jakkolwiek można wskazać pewne argumenty przemawiające za ograniczeniem wolności koalicji związkowej w wypadku pracowników zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę, to w świetle aktualnego stopnia i zakresu korzystania z tej formy zatrudnienia w Polsce, art. 50 § 3 k.p., w zakresie, w jakim pomija możliwość żądania uznania za bezskuteczne wypowiedzenia długoterminowej umowy o pracę na czas określony, dokonanego z naruszeniem art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych lub przywrócenia do pracy pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę w ten sposób, nie zdaje testu konieczności i proporcjonalności. Należy więc uznać, że art. 50 § 3 k.p., w zakresie wskazanym na wstępie, jest niezgodny z art. 2 w zw. z art. 59 ust. 1 Konstytucji.

Równocześnie Sejm podkreślił, że na negatywną ocenę art. 50 § 3 k.p. wpływa określony kontekst jurydyczny i społeczno-gospodarczy, w jakim funkcjonuje kontrolowany przepis. Gdyby ustawodawca wprowadził obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, ustanowił (w sposób trwały, a nie tylko przejściowy) maksymalny czas trwania takiej umowy lub zatrudnienia na tej podstawie u tego samego pracodawcy *etc.* bądź też gdyby skala stosowania tego typu umów w praktyce była mniejsza, wynik analizy mógłby się różnić od przedstawionego w *petitum* pisma. Tymczasem liczba umów o pracę na czas określony w Polsce systematycznie wzrasta. W 2009 r. umowy te stanowiły 27,1% wszystkich zawartych umów o pracę, co sytuuje Polskę na pierwszym miejscu w Europie, jeżeli chodzi o powszechność tej formy zatrudnienia (zob. raport Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” *Praca polska 2010*, s. 19 i sformułowane tam postulaty, s. 81-83).

3. Prokurator Generalny w piśmie z 7 lipca 2010 r. zajął następujące stanowisko:

1) art. 50 § 3 k.p., w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 8 w związku z ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych do żądania przywrócenia do pracy w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest niezgodny z art. 2

oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji,

2) postępowanie w sprawie badania zgodności art. 38 § 1 k.p. z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji podlega umorzeniu na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o TK ze względu na niedopuszczalność wydania orzeczenia.

3.1. Merytoryczną ocenę zarzutów postawionych w pytaniu prawnym Prokurator Generalny poprzedził ustaleniem zakresu zaskarżenia. Po pierwsze, stwierdził, że postępowanie w sprawie badania zgodności art. 38 § 1 k.p. ze wskazanymi w pytaniu prawnym wzorcami kontroli powinno zostać umorzone. Obowiązek uzyskania zgody na wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu – jako dalej idący – „pochłania” powinność konsultacji z zakładową organizacją związkową przewidzianą w art. 38 § 1 k.p., tym samym ten ostatni przepis nie znajdzie zastosowania w sprawie toczącej się przed pytającym sądem.

Po drugie, Prokurator Generalny podniósł, że sposób sformułowania *petitum* pytania prawnego, jak i jego uzasadnienie, wskazują iż sąd nie kwestionuje zgodności z Konstytucją normy przyznającej pracownikowi „wyłącznie roszczenie o odszkodowanie” w wypadku, gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, ale kwestionuje brak dopuszczenia przez ustawodawcę możliwości żądania przywrócenia do pracy pracownika, którego stosunek pracy podlega ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 8 w zw. z art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę działaczom związkowym.

3.2. Prokurator Generalny uznał, że zarzuty sądu są zasadne. Przede wszystkim stwierdził, że ustanowione w art. 32 ustawy o związkach zawodowych gwarancje trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, w tym przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej bądź komitetu założycielskiego, odnoszą się wyłącznie do wypowiedzenia stosunku pracy, rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika. Oznacza to, że ochrona ustanowiona w tym artykule nie odnosi się do działaczy związkowych, z którymi stosunek pracy wygasł z powodu upływu czasu, na który umowa była zawarta albo z powodu ukończenia pracy, dla której wykonania umowa o pracę była zawarta. Gwarancje trwałości stosunku pracy ustanowione w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, w razie wypowiedzenia umowy o pracę, mają zastosowanie do każdego rodzaju umowy o pracę, a więc zarówno do umów o pracę na czas nieokreślony, jak i do umów na czas określony.

Na tle analizy orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego dotyczącego konstytucyjnej wolności zrzeszania się w związki zawodowe (art. 12 i art. 59 Konstytucji), a także regulacji prawa międzynarodowego oraz ustawy o związkach zawodowych Prokurator Generalny podkreślił, że działaczom związkowym zapewniono szeroką ochronę przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w okresie sprawowania przez nich funkcji w organach związków zawodowych, a także po ich zakończeniu. Tak daleko idąca ochrona przysługuje również członkom komitetów założycielskich związków zawodowych przez okres sześciu miesięcy od dnia utworzenia komitetu.

Prokurator Generalny zwrócił uwagę, że przepisy kodeksu pracy w odmienny sposób regulują uprawnienia pracowników oraz obowiązki pracodawców w wypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony oraz wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis ten uprawnia

pracownika do odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zarówno wtedy, gdy pracodawca naruszy przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, jak i wtedy, gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione.

Odmierna jest sytuacja pracownika, którego z pracodawcą łączył stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas określony, albowiem pracownikowi takiemu, jak już wcześniej wskazywano, art. 50 § 3 k.p. gwarantuje ochronę jedynie w razie bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę, ograniczając jego uprawnienia tylko do kwestionowania formalnego aspektu wypowiedzenia, a w dalszej kolejności do żądania wyłącznie odszkodowania. W wyroku z 2 grudnia 2008 r., w sprawie o sygn. P 48/07, Trybunał Konstytucyjny wskazał, że „dopuszczalne jest – w płaszczyźnie art. 32 Konstytucji – istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, które wynikają wprost ze społecznej funkcji tych umów i ich ekonomicznej treści. (...) Możliwość sterowania procesami zatrudniania, uelastycznienia rynku pracy osiąga się również poprzez zróżnicowanie form zatrudnienia. Za uzasadnione należy uznać takie zróżnicowanie przez ustawodawcę form prawnych świadczenia pracy, które daje maksymalnej liczbie osób szansę na podjęcie zatrudnienia przy jednoczesnym wprowadzeniu należytej ochrony praw pracowniczych. Nie jest jednak możliwe, zdaniem Trybunału, osiągnięcie w wypadku umów czasowych takiego standardu ochrony jak w wypadku umów na czas nie określony, gdyż przeczyłoby to celowi wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia tych umów, usztywniło system prawa pracy” (OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 173).

W wypadku umów na czas określony, w których strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), sankcją ustanowioną za wadliwe wypowiedzenie takiej umowy jest odszkodowanie, którego funkcja sprowadza się do rekompensowania pracownikowi przedwczesnego rozwiązania z nim umowy. Z tego względu omawiany typ umowy charakteryzuje łatwość wypowiedzenia i mało dotkliwa sankcja za wadliwe jej wypowiedzenie, a w konsekwencji istotnie ograniczona stabilność stosunku pracy nawiązanego na jej podstawie. W omawianym zakresie czynności pracodawcy, także sprzeczne z prawem, są skuteczne, a więc naruszenie prawa nie powoduje nieważności tych czynności, lecz wyłącznie możliwość dochodzenia roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy. Czynności prawne dotyczące wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy mogą być zatem podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa.

W tych okolicznościach, a także wobec treści art. 50 § 3 k.p., zdaniem Prokuratora Generalnego, trudno jest uznać środki ochrony stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy na czas określony, mające powszechne zastosowanie do pracowników, za odpowiednie i dostateczne dla skutecznej ochrony działaczy związkowych, zapewniającej im możliwość realizacji swoich celów. Zatem w wypadku działaczy związkowych, w tym przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącego komitetu założycielskiego takiej organizacji, ustawodawca ma obowiązek zapewnić szczególne środki gwarantujące im ochronę w relacjach z pracodawcami. Skuteczna ochrona w wymiarze indywidualnym jest bowiem jednym z elementów zachowania gwarancji wolności związkowych.

Z kolei w celu zapewnienia skutecznej ochrony konieczne jest, aby rodzaj udzielonej ochrony był adekwatny do przedmiotu podlegającego ochronie. Dlatego, w wypadku omawianych pracowników, ochrona powinna być przede wszystkim skierowana na zagwarantowanie im możliwości pełnienia funkcji związkowej, a zatem powinna zapewniać trwałość stosunku pracy, oczywiście w granicach zakreślonych czasem, na jaki umowa o pracę została zawarta. Skoro ustawodawca dostrzegł, na co także wskazuje sąd przedstawiający pytanie prawne, konieczność ustanowienia szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony dla pracowników, o których mowa w art. 50 § 5 k.p., to brak było przeszkód do objęcia analogiczną ochroną także i działaczy

związkowych. Natomiast brak takiej ochrony, w odniesieniu do działaczy związkowych zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, może prowadzić do wykorzystywania przez pracodawców tego rodzaju umów o pracę, z uwagi na łatwość ich wypowiedzania, w celu udaremnienia działalności związkowej.

W ocenie Prokuratora Generalnego, taki stan rzeczy ułatwia stwarzanie barier liderom związkowym w ich działalności jako przedstawicieli pracowników, co z pewnością nie koresponduje z celem ochrony ustanowionej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a także w normach prawa międzynarodowego, których celem jest, w szczególności, stworzenie skutecznej ochrony ich stosunku pracy przed zwolnieniem zmierzającym do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy. W konsekwencji, jak trafnie twierdzi Sąd Rejonowy w Pabianicach, nie można przyjąć, że w wypadku przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, któremu wypowiedziano umowę o pracę na czas określony, zapewniona została realizacja zasady wolności zrzeszania się w związkach zawodowych.

Z powyższych względów Prokurator Generalny uznał, że kwestionowany przepis, we wskazanym na wstępie stanowiska zakresie, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 Konstytucji. Naruszenie wolności zrzeszania się oznacza tym samym sprzeczność z zasadą sprawiedliwości społecznej wyrażoną w art. 2 Konstytucji.

## II

Na rozprawie uczestnicy postępowania podtrzymali stanowiska zajęte na piśmie.

## III

Trybunał Konstytucyjny zważył, co następuje:

1. Związek funkcjonalny między wątpliwością konstytucyjną pytającego sądu a rozstrzygnięciem sprawy toczącej się przed sądem.

1.1. Przesłanka związku funkcjonalnego jako przesłanka wstępna kontroli konstytucyjnej. 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 z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, ze zm.; dalej: ustawa o TK).

Ustawa o TK, rozwijając regulację konstytucyjną, określa także 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 wyroku.

Skoro wszczęta na podstawie pytania prawnego kontrola konkretna jest związana z rozstrzygnięciem sprawy przez sąd, mający konstytucyjne wątpliwości w odniesieniu do normy, którą zamierza przy orzekaniu (w przyszłości) zastosować, na wstępie konieczne jest ustalenie, czy pytanie prawne spełnia wymagania jego dopuszczalności określone w art. 193 Konstytucji i art. 3 ustawy o TK.

1.2. Wpływ orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego na rozstrzygnięcie sprawy. Zależność, o której mowa w art. 193 Konstytucji oraz art. 3 ustawy o TK, polega na tym, że treść orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego ma wpływ na rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem przedstawiającym pytanie prawne. Zależność jest oparta na odpowiedniej relacji między treścią kwestionowanego przepisu i stanem faktycznym sprawy, w której przedstawione zostało pytanie prawne. Przedmiotem pytania prawnego może być tylko taki przepis, którego wyeliminowanie z porządku prawnego w wyniku wyroku Trybunału Konstytucyjnego wywrze wpływ na treść rozstrzygnięcia sprawy, w związku z którą przedstawiono pytanie prawne (zob. postanowienie TK z 20 listopada 2008 r., sygn. P 18/08, OTK ZU nr 9/A/2008, poz. 168 i powołane tam orzeczenia).

Przy ustalaniu relewantności pytania prawnego należy mieć również na uwadze, że z reguły nie będzie podstaw do przyjęcia wystąpienia tej przesłanki wtedy, gdy rozstrzygnięcie sprawy jest możliwe bez uruchomienia instytucji pytania prawnego. Sytuacja taka wystąpi w szczególności wówczas, gdy istnieje możliwość usunięcia nasuwających się wątpliwości prawnych przez stosowną wykładnię budzącego zastrzeżenia aktu prawnego bądź też możliwość przyjęcia za podstawę rozstrzygnięcia innego aktu. Innymi słowy – przesłanka funkcjonalna 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. Jeżeli zatem sąd orzekający poweźmie wątpliwości natury konstytucyjnej co do przepisu, który ma być przesłanką rozstrzygnięcia, powinien w pierwszej kolejności dążyć do ich usunięcia w drodze znanych nauce prawa reguł interpretacyjnych i kolizyjnych, w szczególności – jeżeli jest to możliwe – w drodze wykładni zgodnej z Konstytucją. Takie zachowanie stanowi realizację nakazu dokonywania wykładni ustaw w sposób zgodny z Konstytucją i winno poprzedzać wystąpienie do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym w trybie art. 193 Konstytucji. Proces wykładni tekstu prawnego, który doprowadził do zainicjowania przez sąd postępowania przed Trybunałem, leży u podstaw kontroli konstytucyjności prawa dokonywanej przez Trybunał Konstytucyjny. Z tego powodu rozumowanie sądu w tym zakresie podlega kontroli Trybunału. Pogląd odmienny prowadziłby do stanu, w którym Trybunał Konstytucyjny musiałby ustosunkowywać się merytorycznie do pytań prawnych opartych na niepełnej bądź wadliwej wykładni dokonywanej przez sądy powszechne. Na treść konkretnej normy prawnej, która jest stosowana przez sąd, składa się nie tylko literalne brzmienie zaskarżonego przepisu, ale i jego systemowe uwarunkowania, przyjęte poglądy doktryny oraz ukształtowana w tej materii linia orzecznicza (zob. postanowienia TK z: 27 kwietnia 2004 r., sygn. P 16/03, OTK ZU nr 4/A/2004, poz. 36, 15 maja 2007 r., sygn. P 13/06, OTK ZU nr 6/A/2007, poz. 57 i 20 listopada 2008 r., sygn. P 18/08).

Podsumowując, pytanie prawne jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przepis, o który pyta sąd, stanowi przesłankę rozstrzygnięcia w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania, a ponadto, gdy nie istnieje możliwość usunięcia nasuwających się wątpliwości prawnych przez stosowną wykładnię budzącego zastrzeżenia aktu prawnego bądź też możliwość przyjęcia za podstawę rozstrzygnięcia innego aktu.

1.3. Brak związku funkcjonalnego na tle art. 38 § 1 k.p. Kształtując kontrolę konstytucyjności prawa wykonywaną przez Trybunał Konstytucyjny w postępowaniu wszczętym w wyniku przedstawienia pytania prawnego jako kontrolę konkretną, a nie abstrakcyjną, ustawodawca (art. 32 ust. 3 ustawy o TK) nałożył na sąd obowiązek wskazania, w jakim zakresie odpowiedź na pytanie prawne może mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w związku z którą pytanie zostało przedstawione. Nie wystarczy przy tym powtórzenie ogólnej formuły ustawowej, ale konieczne jest wykazanie, że w konkretnej sprawie zachodzi



zależność między odpowiedzią na pytanie prawne a rozstrzygnięciem tej sprawy, w której zostało ono przedstawione (zob. wyrok z 7 listopada 2005 r., sygn. P 20/04, OTK ZU nr 10/A/2005, poz. 111). Sąd powinien zatem określić, jakie skutki dla toczącego się postępowania wyrze ewentualne stwierdzenie, że przepis wskazany jako przedmiot pytania prawnego jest niezgodny z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub ustawą (zob. wyrok z 30 października 2006 r., sygn. P 10/06, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 128).

Pytający sąd powziął wątpliwość co do zgodności art. 38 § 1 k.p. i art. 50 § 3 k.p. z zasadą sprawiedliwości społecznej i z zasadą wolności zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 2 i art. 59 Konstytucji). Sąd podniósł, że odpowiedź udzielona przez Trybunał Konstytucyjny ma decydujące znaczenie dla zawisłego sporu sądowego, albowiem uznanie art. 38 § 1 i art. 50 § 3 k.p. za zgodne z zasadą wolności zrzeszania się i zasadą sprawiedliwości społecznej i utrzymanie przepisów w dotychczasowym kształcie nie pozwoli na uwzględnienie żądania powoda; natomiast uznanie niekonstytucyjności obu tych przepisów bądź jedynie art. 50 § 3 k.p. umożliwi korzystne dla powoda rozstrzygnięcie i uwzględnienie jego roszczenia. To ostatnie stwierdzenie sugeruje wątpliwość samego sądu co do zasadności objęcia pytaniem prawnym art. 38 § 1 k.p.

Zgodnie z tym przepisem: „O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy”. Pytający sąd kwestionuje wskazany przepis w zakresie, w jakim pomija obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych.

Stan faktyczny sprawy, na tle której sformułowano pytanie prawne, wskazuje, że przedmiotem postępowania przed sądem jest roszczenie powoda o przywrócenie do pracy i wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zakres roszczeń przysługujących pracownikowi będącemu pod ochroną art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych określa art. 50 § 3 k.p., zgodnie z którym: „Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie”. Ten ostatni przepis pytający sąd kwestionuje w zakresie, „w jakim pomija prawo do żądania przywrócenia do pracy pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, i zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę sprzecznie z prawem”.

Stan faktyczny sprawy oraz zawarty w pytaniu prawnym wywód sądu jednoznacznie dowodzi, że istotą postępowania jest roszczenie o przywrócenie do pracy zgłoszone przez pracownika, który był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony i podlegał ochronie wynikającej z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, a mimo to umowa została rozwiązana. Zakres roszczeń przysługujących takiemu pracownikowi reguluje zaś art. 50 § 3 k.p. Nie ma zatem związku pomiędzy rozstrzyganą sprawą a pytaniem o konstytucyjność art. 38 § 1 k.p. (obowiązek zawiadamiania na piśmie o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony). Naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów (w tym umowy na czas określony), o którym mowa w art. 50 § 3 k.p., pytający sąd upatruje w naruszeniu art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych (brak zgody organizacji na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy), toteż na tle tego konkretnego stanu faktycznego rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem nie zależy od odpowiedzi na pytanie o konstytucyjność art. 38 § 1 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do zawiadamiania (na piśmie) organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy zawartej na czas nieokreślony. W sprawie powoda,

zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, nie mógł więc znaleźć zastosowania. W istocie w tym zakresie pytanie zmierza do kontroli abstrakcyjnej art. 38 § 1 k.p. Na marginesie warto wspomnieć, że w wyroku z 5 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 678/98, Sąd Najwyższy stwierdził, że obowiązek uzyskania zgody na wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu (art. 32 ustawy o związkach zawodowych) – jako dalej idący – „pochłania” powinność „konsultacji” z zarządem zakładowej organizacji związkowej przewidzianej w art. 38 k.p. (OSNP nr 13/2000, poz. 512).

Wobec podjętych ustaleń Trybunał Konstytucyjny uznał, że pytanie prawne, w części dotyczącej art. 38 § 1 k.p., podlega umorzeniu na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy o TK ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku (brak przesłanki funkcjonalnej pytania prawnego).

1.4. Niemożność rozwiązania rozstrzygnięcia sprawy i rysującego się na jej tle problemu konstytucyjnego przez wykładnię przepisów. Trybunał Konstytucyjny rozważył również, czy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem jest możliwe w drodze wykładni obowiązujących przepisów.

Pytający sąd przyjął, na co wskazuje zakres zaskarżenia art. 50 § 3 k.p., że umowa o pracę zawarta przez powoda na czas określony została wypowiedziana z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Tak kwestię ujmuje orzecznictwo sądowe (wyrok SN z 4 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 607/98, OSNP nr 8/2000, poz. 308, podobnie w wyroku z 24 lipca 2009 r., sygn. akt I PK 219/08, lex nr 523536), dotyczące także działacza związkowego chronionego na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych (wyrok z 2 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 407/97, OSN nr 20/1998, poz. 590).

W sprawie rozpatrywanej przez pytający sąd powód zgłosił tylko roszczenie o przywrócenie do pracy, podczas gdy z art. 50 § 3 k.p. jednoznacznie wynika, że pracownikowi zatrudnionemu na czas określony przysługuje wyłącznie roszczenie o odszkodowanie. Sposób sformułowania powództwa powoduje, że kierując się ustaloną wykładnią, popartą stanowiskiem SN, sąd orzekający w sprawie (pytający sąd) staje wobec konieczności oddalenia powództwa. Skoro bowiem z art. 50 § 3 k.p. jednoznacznie wynika, że pracownikowi zatrudnionemu na czas określony nie przysługuje żadne roszczenie alternatywne, lecz wyłącznie roszczenie o odszkodowanie, Pytający sąd nie może zastosować w rozpatrywanej sprawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c., który stanowi, że jeśli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W niniejszej sprawie nie ma zaś samej alternatywy (por. wyrok SN z 8 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 192/07, OSNP nr 5-6/2009, poz. 57).

Sąd upatruje jednak niekonstytucyjności przepisu nie w tym, że wobec sformułowania powództwa (o przywrócenie do pracy) nie ma podstaw do zasądzenia na rzecz powoda chociażby odszkodowania. Przedmiot pytania prawnego (przepis materialny i wzorce konstytucyjne) wskazuje, że wątpliwości pytającego sądu wiążą się z brakiem uregulowań umożliwiających pracownikowi zatrudnionemu na czas określony, któremu wypowiedziano umowę pomimo ochrony przysługującej na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, wystąpienie z pozwem o przywrócenie do pracy. Podjęte przez pytający sąd próby usunięcia nasuwających się wątpliwości prawnych w drodze wykładni nie pozwoliły na rozstrzygnięcie wątpliwości. Wobec tego należy uznać, że pytanie prawne jest dopuszczalne.

## 2. Przedmiot pytania prawnego.

2.1. Pominięcie czy zaniechanie. Trybunał Konstytucyjny nie ma kompetencji do orzekania o zaniechaniach ustawodawcy polegających na niewydaniu aktu ustawodawczego, choćby obowiązek jego wydania wynikał z norm konstytucyjnych. W wypadku jednak aktu ustawodawczego wydanego i obowiązującego Trybunał Konstytucyjny może oceniać, czy w jego przepisach nie brakuje unormowań, bez których, ze względu na naturę objętej aktem regulacji, może on budzić wątpliwości natury konstytucyjnej. Zarzut niekonstytucyjności może więc dotyczyć zarówno tego, co ustawodawca w danym akcie unormował jak i tego co w akcie tym pomiął, choć postępując zgodnie z Konstytucją powinien był unormować (orzeczenie z 3 grudnia 1996 r., sygn. K 25/95, OTK ZU nr 6/1996, poz. 52). Ten sposób rozumowania, zdaniem pytającego sądu, można zastosować w niniejszej sprawie.

Linia demarkacyjna oddzielająca sytuacje „zaniechania ustawodawczego” i „regulacji fragmentarycznej i niepełnej” związana jest z odpowiedzią na pytanie, czy istotnie w danej sytuacji zachodzi jakościowa tożsamość (albo przynajmniej daleko idące podobieństwo) materii unormowanych w danym przepisie i tych pozostawionych poza jego zakresem, które z uwagi na zasady konstytucyjne powinny w nim się znaleźć. Konieczna jest przy tym ostrożność i wstrzeźliwość we wnioskowaniu o istnieniu niekonstytucyjnego pominięcia legislacyjnego. Zbyt pochopne „upodobnienie” materii nieunormowanych z tymi, które znalazły swoją wyraźną podstawę w treści badanego przepisu, grozi bowiem każdorazowo postawieniem zarzutu o wykroczenie przez Trybunał Konstytucyjny poza sferę kontroli prawa i uzurpowanie sobie uprawnień o charakterze prawotwórczym (wyrok TK z 22 lipca 2008 r., sygn. K 24/07, OTK ZU nr 6/A/2008, poz. 110).

2.1.1. Kontekst normatywny kwestionowanej normy. To, czy kwestionowany w niniejszej sprawie przepis może być traktowany w kategoriach pominięcia ustawodawczego, wymaga analizy treści całego art. 50 k.p. Brzmi on:

„§ 1. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

§ 2. (skreślony).

§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

§ 4. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

§ 5. Przepisy § 3 nie mają zastosowania w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, albo pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. W tym wypadku stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 w związku z art. 177”.

Pytający sąd kwestionuje art. 50 § 3 k.p. w zakresie, „w jakim pomija prawo do żądania przywrócenia do pracy pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, i zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę sprzecznie z prawem”. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że art. 50 § 5 k.p. określa wypadki, w których art. 50 § 3 k.p. nie znajduje zastosowania. Dotyczy to wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, albo pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. W takich wypadkach stosuje się odpowiednio art. 45 w związku z art. 177 k.p. (ten ostatni przepis ustanawia szczególną ochronę trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży oraz kobiet i mężczyzn w okresie

korzystania z urlopu macierzyńskiego). Natomiast zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Dalsze uregulowania w art. 45 k.p. ograniczają to uprawnienie, ale zasadą jest, że odesłanie w art. 50 § 5 k.p. do art. 45 k.p. pozwala podmiotom wymienionym w art. 50 § 5 k.p. wystąpić z roszczeniem o przywrócenie do pracy niezależnie od tego, że podstawą zatrudnienia była umowa na czas określony (lub umowa na czas wykonania określonej pracy). W świetle powołanych przepisów, poza sytuacją określoną w art. 50 § 5 k.p., pozostali pracownicy objęci ochroną szczególną (tak jak np. związkowcy), nie mają prawa do przywrócenia do pracy, nawet jeżeli wypowiedzenie umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów o tej ochronie.

2.1.2. „Podobieństwo” materii nienormowanej i unormowanej w przepisie. Artykuł 50 k.p. nie jest przepisem zamkniętym, gdy idzie o wyłączenie restytucyjnych następstw wadliwego wypowiedzania umowy o pracę. Przewiduje bowiem w § 5 podmiotowy wyjątek i możliwość stosowania skutków wskazanych art. 45 k.p. Uzasadnia to wniosek o dostrzeżeniu przez ustawodawcę konieczności szczególnej ochrony pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego. Zdaniem pytającego sądu, taka poszerzona ochrona powinna też być zapewniona pracownikom zatrudnionym na czas określony, których chroni art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych (zob. s. 8 pytania prawnego). Sądowi pytającemu nie chodzi przy tym o równe traktowanie podmiotów wymienionych w art. 50 § 5 k.p. i działaczy związkowych. Zdaniem pytającego sądu, „w obecnym kształcie ochrona wynikająca z przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest dla pracowników terminowych niewystarczająca, a wręcz iluzoryczna, niedająca gwarancji zatrudnienia i stabilizacji stosunku pracy przewodniczącego związku, co jest przecież celem art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a w konsekwencji nie zapewnia się realizacji zasady wolności zrzeszania się w związkach zawodowych”.

Zważywszy, że art. 50 § 3 k.p. określa roszczenie przysługujące w razie naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów na czas określony (wyłącznie odszkodowanie), a w art. 50 § 5 k.p. ustawodawca ustanowił wyłom w tej zasadzie, można uznać, w tej konkretnej sytuacji zachodzi jakościowa tożsamość (albo przynajmniej daleko idące podobieństwo) materii unormowanej w art. 50 § 3 k.p. i tych pozostawionych poza jego zakresem. Regulacja, która – zdaniem sądu – znaleźć winna normatywne zakotwiczenie w treści art. 50 § 3 k.p. wykazuje podobieństwo z zakresem jego unormowania, gdyż ma na celu zagwarantowanie pracownikowi zatrudnionemu na czas określony i objętemu ochroną szczególną także roszczenia o przywrócenie do pracy – w razie wypowiedzenia umowy z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy.

2.2. Związanie granicami pytania a stan faktyczny sprawy rozpoznawanej przez sąd.

2.2.1. Pytanie prawne ma charakter zakresowy; chodzi bowiem o zgodność z Konstytucją jednej z norm, które mogą być dekodowane na podstawie wskazanego w pytaniu prawnym przepisu. Takie sformułowanie pytania prawnego ma bezpośredni wpływ na sposób sformułowania sentencji wyroku Trybunału Konstytucyjnego, przede wszystkim ze względu na zasadę związania Trybunału zakresem pytania prawnego (art. 66 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym). W związku z treścią pytania prawnego (dotyczy sytuacji osób zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony) poza zakresem rozważań Trybunału Konstytucyjnego w niniejszej sprawie pozostaje kwestia roszczeń osób zatrudnionych na czas wykonywania określonej pracy, o których jest również mowa w art. 50 § 3 k.p.

2.2.2. Artykuł 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych (który w pytaniu występuje jako przepis pozostający w związku z art. 50 § 3 k.p.) chroni członka zarządu imiennie wskazanego uchwałą zarządu lub innego pracownika będącego członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionego do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, natomiast art. 32 ust. 8 chroni – w wypadku braku wskazania w odpowiedniej uchwale – przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącego komitetu założycielskiego. Ochrona polega na tym, że pracodawca, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z podmiotami wymienionymi w art. 32 ustawy – z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

W pytaniu prawnym nie zawężono zakresu podmiotowego wątpliwości dotyczących art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych. W przepisach tych zaś występują różne kategorie osób. Z ustaleń faktycznych pytającego sądu wynika, że powód był przewodniczącym „władzy wykonawczej” zakładowej organizacji związkowej – Tymczasowej Komisji Zakładowej, a ponadto na podstawie uchwały tejże Komisji został objęty „szczególną ochroną”, co wskazywałoby, że powód podlegał „szczególnej ochronie” z mocy art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Nie można jednak wykluczać, że sąd upatruje ochrony powoda, jako przewodniczącego komitetu założycielskiego, na podstawie art. 32 ust. 8 ustawy. Pytający sąd nie przedstawia jednak konkluzji w tej kwestii i określa krąg pomiotów, do których wyrok Trybunału znajdzie zastosowanie przez odwołanie się zarówno do art. 32 ust. 1 pkt 1, jak i art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych.

Sposób zaskarżenia art. 50 § 3 k.p. przez powiązanie z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, bez doprecyzowania podstawy ochrony powoda (ust. 1 pkt 1 czy też ust. 8 art. 32 ustawy) nie może prowadzić, na tle ocenianej regulacji, do ograniczenia (jak to postuluje się w stanowisku Sejmu) zakresu podmiotowego wyroku ze względu na funkcję powoda. Prowadziłoby to do nieuzasadnionego zróżnicowania sytuacji działaczy związkowych objętych regulacją art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy. Poza tym subsumcja okoliczności faktycznych rozpatrywanej sprawy należy do kompetencji sądu; nadto nie jest pewne, czy powodowi nie przysługiwały różne tytuły ochrony. W tej sytuacji tym bardziej brak byłoby podstaw do ograniczenia podmiotowego zakresu kontroli konstytucyjności.

Zarzuty niekonstytucyjności zostały sformułowane w toku postępowania przed sądem pracy i dotyczą kwestii roszczeń przysługujących określonym podmiotom z tytułu wypowiedzenia umowy na czas określony sprzecznie z prawem (art. 50 § 3 k.p.). Zawężenie zakresu kontroli ze względów podmiotowych (występujących na tle konkretnej sprawy, w związku z którą sformułowano pytanie prawne) byłoby niezrozumiałe i miałyby niekorzystne skutki z punktu widzenia spójności systemu prawa. Konieczność ewentualnego drugiego postępowania kontrolnego, obejmującego inny podmiotowo zakres tego samego przepisu – przy uwzględnieniu, że wynik byłby w zasadzie przesądzony przez wyrok wydany w niniejszej sprawie – byłaby również niezgodna z postulatem ekonomii procesowej (por. np. wyroki TK z 30 października 2001 r., sygn. K 33/00, OTK ZU nr 7/2001, poz. 217; 17 grudnia 2008 r., sygn. P 16/08, OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 181). Wobec tego wyrok Trybunału Konstytucyjnego będzie oddziaływał na sytuację wszystkich podmiotów wymienionych w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych.

2.3. Kontrolowany przepis w orzecznictwie TK – nierелеwantność rozstrzygnięcia w sprawie o sygn. P 48/07. Kwestionowany art. 50 § 3 k.p. podlegał już kontroli Trybunału w sprawie o sygn. P 48/07. W wyroku z 2 grudnia 2008 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 50 § 3 k.p., w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest

niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji (OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 173). Trybunał użył formuły charakterystycznej w wypadku spraw, których przedmiotem jest kontrola pominięcia ustawodawczego, niemniej jednak w samym uzasadnieniu TK nie odnosił się do tej kwestii. Można jednak stwierdzić, że zakres zaskarżenia art. 50 § 3 k.p. w sprawie o sygn. P 48/07 był ściśle powiązany z zawartą w tym przepisie regulacją, która przewiduje, że prawo do odszkodowania przysługuje tylko w wypadku naruszenia przepisów o wypowiedaniu tych umów. W pytaniu prawnym postulowano wprowadzenie normy, która dawałaby prawo do odszkodowania także w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (wypowiedzenie umowy na czas określony nie wymaga uzasadnienia, co wynika z art. 30 § 4 k.p.; sąd w sprawie o sygn. P 48/07 pytał także o ten ostatni przepis).

W tym kontekście dla porządku tylko należy stwierdzić, że ocena art. 50 § 3 k.p. w sprawie o sygn. P 48/07, z uwagi na odmienny zakres zaskarżenia, nie może stanowić przesłanki umorzenia postępowania ze względu na zbędność orzekania.

### 3. Problem konstytucyjny.

3.1. Argumentacja sądu zadającego pytanie. Poddany ocenie pod kątem zgodności z Konstytucją art. 50 § 3 k.p. przewiduje: „Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie”. Pytający sąd ma wątpliwości konstytucyjne co do zakresu, w jakim przepis ten „pomija prawo do żądania przywrócenia do pracy pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, i zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę sprzecznie z prawem”.

Pytający sąd rozważa, czy odmienne ukształtowanie, z uwagi na rodzaj umowy o pracę, roszczeń pracowniczych działaczy związkowych jest zgodne z zagwarantowaną przez Konstytucję wolnością zrzeszania się, czy przeciwnie, daje pracodawcy efektywne narzędzie do usunięcia niewygodnego pracownika, nawet za cenę zapłaty odszkodowania. Działalność związkowa pozbawiona lidera nie będzie się rozwijała, w konsekwencji pracodawca unicestwić może powstanie organizacji i jej działanie. Zdaniem Sądu Rejonowego, „w obecnym kształcie ochrona wynikająca z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jest dla pracowników terminowych niewystarczająca, a wręcz iluzoryczna, nie dająca gwarancji zatrudnienia i stabilizacji stosunku pracy przewodniczącego związku, co jest przecież celem art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a w konsekwencji nie zapewnia się realizacji zasady wolności zrzeszania się w związkach zawodowych”.

3.2. Adekwatność wzorca. Sąd oczekuje odpowiedzi na pytanie, czy ograniczenie zakresu roszczeń – przysługujących pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy na czas określony, któremu wypowiedziano umowę z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych – jedynie do odszkodowania (z pominięciem roszczenia o przywrócenie do pracy) jest niezgodne z zasadą wolności zrzeszania się (art. 59 ust. 1 Konstytucji) i zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji).

Takie ujęcie problemu konstytucyjnego wymaga przede wszystkim założenia, że art. 59 ust. 1 Konstytucji jest adekwatnym wzorcem kontroli art. 50 § 3 k.p. Nasuwa się bowiem wątpliwość, czy kwestia zakresu roszczeń przysługujących pracownikowi będącemu pod ochroną z racji funkcji pełnionych w zakładowej organizacji związkowej, w razie rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu może rzutować na prawo pracownika do zrzeszania się.

3.2.1. Art. 59 Konstytucji dotyczy fundamentalnej sfery wolności człowieka, jaką jest wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno– zawodowych

pracowników i rolników oraz w organizacjach pracodawców. Spośród wymienionych w tym artykule organizacji, zasadnicze znaczenie dla rozstrzyganej sprawy ma oczywiście wolność związkowa, wyrażająca się przede wszystkim w wolności zrzeszania się (tworzenia i wstępowania) w związkach zawodowych.

Art. 59 zamieszczony jest w rozdziale drugim Konstytucji („Wolności i prawa polityczne”). Wolność ta jest zarazem jedną z zasad ustrojowych Rzeczypospolitej. Wedle art. 12 Konstytucji Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich i innych dobrowolnych zrzeszeń oraz organizacji. Wolność związkową umieszczono zatem wśród wszelkich innych form dobrowolnego zrzeszania się i organizacji obywateli mających na celu wyrażanie ich interesów, dążeń i aspiracji. Wolność związkowa to zatem część większej całości, jaką jest wszelka wolność zrzeszania się różnych grup obywateli (zob. wyrok TK z 7 marca 2000 r., sygn. K 26/98, OTK ZU nr 2/2000, poz. 57).

Wolność koalicji związkowej ma swój aspekt indywidualny i pochodny od niego – kolektywny. W pierwszym chroni jako wartość konstytucyjną swobodę pracobiorców tworzenia związków, przystępowania i występowania z nich oraz ich rozwiązywania. Gwarancje wolności związkowych w wymiarze indywidualnym przewidują zarówno normy prawa międzynarodowego, jak i krajowego. Centralne znaczenie w tej materii ma art. 1 Konwencji MOP nr 98 **dotyczącej** stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126; dalej: konwencja MOP nr 98) – zob. bliżej pkt 4.4.4.

Natomiast w kwestii ochrony działaczy związkowych zasadnicze znaczenie ma dyrektywa sformułowanej w art. 1 Konwencji MOP nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178; dalej: konwencja MOP nr 135), zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem podjętym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, pod warunkiem, że działają zgodnie z prawem, układami zbiorowymi bądź innymi porozumieniami. Szeroką paletę gwarancji związkowych wylicza art. 6 zalecenia MOP nr 143; między innymi wskazuje jako gwarancję ochronną dopuszczalność przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodowania (art. 6 ust. 2 lit. c) – (zob. K. W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz-Kraków 2001, s. 172-173).

Na gruncie prawa krajowego ochrona stosunku pracy działaczy związkowych została przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Stanowi ona realizację dyrektywy sformułowanej w art. 1 konwencji MOP nr 135 (zob. pkt 4.4.4.).

Przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych odnosi się do wszystkich stosunków pracy, bez względu na podstawę ich nawiązania (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę). Nie ma również znaczenia to, czy stosunek pracy został nawiązany na czas nieokreślony, czy też na czas określony, ani też w jakim wymiarze czasu pracy pracownik jest zatrudniony (zob. K. Baran, *Uwagi do art. 32 ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 273). Ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych znajduje wsparcie w art. 3 tej ustawy, zgodnie z którym nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawiania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawiania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.

3.2.2. Ustawodawca ustanowił ochronę przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, aby umożliwić pracownikom będącym działaczami związkowymi

podejmowanie działań zmierzających do realizacji celów, dla których dany związek został powołany, tj. do obrony praw pracowników, ich interesów zawodowych i socjalnych. Pracownicy ci, z racji pełnionych funkcji, są szczególnie bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych bądź też na niebezpieczeństwo niekorzystnej zmiany warunków pracy lub płacy albo utratę zatrudnienia, ze względu na ich działalność związkową. Przyczyną tych konfliktów jest przede wszystkim rozbieżność interesów ekonomicznych pracodawców i pracowników oraz niewywiązywanie się z obowiązków spoczywających na pracodawcach w zakresie zapewnienia pracownikom należytych, odpowiadających wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy warunków pracy lub naruszenia uprawnień pracowniczych (zob. wyrok TK z 7 kwietnia 2003 r., sygn. P 7/02, OTK ZU nr 4/A/2003, poz. 29).

Zważywszy na cel, któremu ochrona trwałości stosunku pracy ma służyć, ustawodawca nie znalazł podstaw do różnicowania tej ochrony ze względu na podstawę stosunku pracy. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, za element gwarancji trwałości stosunku pracy działaczy związkowych należy uznać, jak zostało to ujęte w zaleceniu MOP nr 143, możliwość wystąpienia – w razie wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów – z żądaniem przywrócenia do pracy. Ochrona trwałości stosunku pracy przez przywrócenie do pracy, umożliwia działaczom prowadzenie działalności związkowej, a w konsekwencji realizację prawa do zrzeszania się w związki zawodowe. Prawo to w swej konsekwencji bowiem wyraża się zarówno w korzystaniu z biernego statusu przez zrzeszonych, jak i w wykonywaniu aktywnej działalności związkowej. Ta ostatnia bywa prowadzona w miejscu pracy i ma związek ze stosunkiem zatrudnienia. Dlatego też przyznanie – w wypadku pracowników, którym wypowiedziano umowę o pracę na czas określony z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych – jedynie roszczenia o odszkodowanie stanowi ograniczenie prawa do zrzeszania się (art. 59 ust. 1 Konstytucji). W takim bowiem wypadku zostaje wyłączona gwarancja efektywności ochrony zatrudnienia, która wymaga istnienia restytucyjnych instrumentów jego ochrony. Zwolnienie z pracy – nawet jeśli naruszałoby prawo czy nosiło cechy szykany – w skuteczny sposób pozbawiałoby działacza związkowego możliwości realnego prowadzenia działalności związkowej w miejscu pracy. Odszkodowanie jest bowiem rekompensatą interesu majątkowego, lecz nie zapewnia warunków do prowadzenia działalności związkowej.

#### 4. Analiza zgodności art. 50 § 3 k.p. z art. 59 ust. 1 Konstytucji.

4.1. Interferencja dwóch regulacji ustawowych: ustawy o związkach zawodowych i kodeksu pracy. Pytający sąd, argumentując wątpliwość konstytucyjną, zwrócił uwagę na zróżnicowanie sytuacji działaczy związkowych (w zakresie przysługujących roszczeń w wypadku wypowiedzenia (rozwiązania) umowy bez zgody zakładowej organizacji związkowej) w zależności od podstawy zatrudnienia (umowa na czas określony i nieokreślony), podczas gdy podstawa stosunku pracy nie ma wpływu na zakres szczególnej ochrony gwarantowanej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

W świetle art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych gwarancją trwałości stosunku pracy w sferze podmiotowej zostali objęci:

- imiennie wskazani członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej (ust. 1 pkt 1),
- imiennie wskazani inni pracownicy będący członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (ust. 1 pkt 1),



– w wypadku braku wskazania, o którym mowa w ust. 3, 4, 6 albo 7 art. 32, odpowiednio przewodniczący zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczący komitetu założycielskiego (ust. 8).

Wyjątkowo przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę nie stosuje się w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.), a także gdy znajdują zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, ze zm.).

Wymienione w art. 32 ustawy o związkach zawodowych podmioty podlegają ochronie bez względu na podstawę stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie). W świetle ustawy o związkach zawodowych zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej jest zatem warunkiem wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę także działaczowi związkowemu, który jest pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Natomiast na gruncie kodeksu pracy warunki wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę na czas nieokreślony różnią się od warunków wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Różne są także skutki wypowiedzenia (rozwiązania) tych umów z naruszeniem przepisów prawa. Zdaniem pytającego sądu, tożsamy – niezależnie od rodzaju umowy o pracę – zakres ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych powinien wiązać się z jednakowym zakresem ochrony na gruncie kodeksu pracy. Dlatego też możliwość żądania przywrócenia do pracy, w wypadku dokonania wypowiedzenia z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych, powinna przysługiwać także pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony.

Pytający sąd dostrzega przy tym potrzebę kontroli relacji między regulacją występującą na gruncie ustawy o związkach zawodowych a regulacją kodeksową (s. 13 pytania). Sygnalizowana sprzeczność jest jednak pozorna, gdyż art. 32 ustawy o związkach zawodowych określa podmiotowy i przedmiotowy zakres ochrony działaczy związkowych (zgoda zarządu na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z określonymi podmiotami), natomiast art. 50 § 3 k.p. określa zakres roszczeń przysługujących pracownikowi zatrudnionemu na czas określony w razie wypowiedzenia umowy z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów. Brak symetrii między tymi regulacjami nie uzasadnia jednak zarzutu niekonstytucyjności art. 50 § 3 k.p. na tle rozpatrywanego pytania prawnego. Wskazane wzorce konstytucyjne wytyczają kierunek kontroli konstytucyjności przepisu przez ustalenie, czy w istocie zawężenie zakresu roszczeń pracownika zatrudnionego na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, stanowi ograniczenie prawa do zrzeszania się (proporcjonalność ograniczenia).

4.2. Art. 59 Konstytucji w orzecznictwie TK. Wolności związkowe, zagwarantowane między innymi w art. 59 Konstytucji, stanowią jeden z fundamentalnych elementów demokratycznego państwa prawnego i społecznej gospodarki rynkowej. Poszanowanie i ochrona tych wolności jest obowiązkiem wszystkich organów władzy publicznej. Wszelkie ograniczenia wolności związkowych muszą nie tylko być zgodne z wiążącymi Rzeczpospolitą Polską umowami międzynarodowymi, lecz także muszą spełniać wymogi określone w art. 31 ust. 3 Konstytucji, określającym ogóle warunki ingerencji władzy publicznej w sferę konstytucyjnych wolności i praw. To znaczy, że ograniczenia w zakresie korzystania z wolności związkowych mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności związkowych. W myśl ustalonego

orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, ingerencja w sferę wolności związkowych musi być zgodna z zasadą proporcjonalności. Ingerencja taka jest zatem dopuszczalna, jeżeli jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez nią skutków, jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego, z którym jest powiązana, a jej efekty pozostają w proporcji do ciężarów nakładanych przez nią na obywatela (zob. wyroki TK z: 28 września 2006 r., sygn. K 45/04, OTK ZU nr 8/A/2006, poz. 111, 13 maja 2008 r., sygn. P 50/07, OTK ZU nr 4/A/2008, poz. 58, 1 lipca 2008 r., sygn. K 23/07, OTK ZU nr 6/A/2008, poz. 100).

Ustalając znaczenie gwarancji konstytucyjnych, Trybunał podkreślał, że istotną wskazówkę dla interpretacji art. 12 i art. 59 Konstytucji stanowią art. 20, art. 22 i art. 24 Konstytucji. Z jednej strony Konstytucja gwarantuje w art. 22 wolność działalności gospodarczej. Ustawodawca musi zatem umożliwić jednostce swobodne podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej. Ustalając zakres uprawnień związków zawodowych, prawodawca nie może naruszać istoty wolności gospodarczej. Z drugiej strony art. 24 Konstytucji poddaje pod ochronę państwa pracę i nakazuje państwu sprawowanie nadzoru nad warunkami jej wykonywania. Ustawa musi stworzyć odpowiednie regulacje prawne, które zapewnią ochronę pracy i pracowników w stosunkach z pracodawcami. Ustawodawca ma szeroki zakres swobody regulacyjnej, Konstytucja nie określa bowiem bliżej metod i instrumentów ochrony pracy. Ochrona pracy może uzasadniać ustanowienie rozmaitych ograniczeń swobody działania pracodawców. Nie podlega również dyskusji, że zapewnienie dostatecznego poziomu ochrony tej wartości nie jest możliwe bez zagwarantowania niezbędnego minimum uprawnień związkom zawodowym. W tym kontekście realizacja wolności związkowych stanowi jednocześnie gwarancje i instrument realizacji obowiązków nałożonych na państwo w art. 24 Konstytucji. Z art. 59 Konstytucji wynika obowiązek zagwarantowania minimalnego poziomu uprawnień związków zawodowych składających się na istotę wolności związkowych i umożliwiających obronę praw pracowniczych oraz współpracę z pracodawcami, a jednocześnie nakaz zapewnienia równowagi interesów związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji (wyrok z 28 września 2006 r., sygn. K 45/04).

Ocena art. 50 § 3 k.p. wymaga zatem ważenia różnych wartości, z jednej strony wolności zrzeszania się w związki zawodowe, zasady ochrony pracy, a z drugiej strony wolności działalności gospodarczej, ochrony interesu pracodawców.

4.3. Roszczenia przysługujące w związku z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Jak wspomniano wcześniej, celem art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest stabilizacja stosunku pracy działaczy związkowych. Szansa na przywrócenie do pracy pracownika podlegającego ochronie, w wypadku wypowiedzenia umowy na czas określony z naruszeniem tego przepisu, pozwoliłaby na realizację celu tej regulacji. Trudno jednoznacznie stwierdzić, czym kierował się ustawodawca, kształtując w odmienny sposób zakres roszczeń pracowniczych w poszczególnych sytuacjach. Należy jednak zauważyć, że kodeks pracy od początku przewidywał, w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, wyłącznie roszczenie o odszkodowanie. Przepuszczalnie miało to związek z tym, że umowy te zawierane były na stosunkowo krótki czas i były raczej wyjątkowe w porównaniu z umowami na czas nieoznaczony. W sytuacji, gdy w trakcie procesu sądowego upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, zasądzenie odszkodowania było racjonalnym rozwiązaniem. Jednakże w wypadku umów zawieranych na dłuższy okres (np. w wypadku powoda była to umowa na czas określony od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2012 r.) argument powyższy nie ma racji bytu.

4.3.1. Wypowiedzenie umowy na czas określony. W przepisach kodeksu pracy nie ma bezpośredniego określenia treści definiującej umowę o pracę na czas określony. Pomimo to normatywne znaczenie istoty (zasadniczej charakterystyki) tej umowy wynika z kodeksu pracy. Przede wszystkim jest ona jednym ze skatalogowanych w art. 25 § 1 i 2 k.p. typów umowy o pracę, typem (obok umowy na czas wykonania określonej pracy) umowy terminowej, różniącym się od umowy na czas nieokreślony. Kryterium różnicującym jest właśnie określoność czasu zatrudnienia. Pracownik i pracodawca uzgadniają czas zatrudnienia, którego upływ staje się automatycznie końcem stosunku pracy (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Dopóki jednak uzgodniony czas nie upłynął, pracownik ma mieć zapewnione bezpieczeństwo trwania zatrudnienia, bez narażenia na wcześniejsze wypowiedzenie. Z takiej zasadniczej charakterystyki prawnej umowy na czas określony wiąże się niepodleganiem tej umowy – co do zasady – procedurom rozwiązywania stosunku pracy przez wypowiedzenie; nie ma potrzeby regulacji czegoś, co do tego typu umowy nie pasuje. Tę zasadę stabilizującą zatrudnienie określoności podkreśla wyjątkowość sytuacji wcześniejszego rozwiązania w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41<sup>1</sup> § 2 k.p.). Wyjątkowa jest także sytuacja umowy na czas określony – jeśli jest czasem długim. W tym wypadku pracodawca i pracownik zapewniają się wzajemnie, że będą pozostawać w stosunku pracy przez umówiony długi czas, jednakże gdy jest to czas rzeczywiście długi (dłuższy niż 6 miesięcy), w którym mogą się zdarzyć istotne zmiany, „mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem” (art. 33 k.p.). Chociaż nie jest wymagane, inaczej niż w wypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony (por. art. 30 § 4 k.p.), wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, to przecież nie chodzi tu o zupełną swobodę stron oderwaną od istoty stosunku pracy, umówionego na określony czas (zob. wyrok SN z 25 lutego 2009 r., sygn. akt II PK 186/08, Lex nr 512994).

Zasadą jest jednak, że umowy na czas określony nie wolno wypowiadać. Umowa na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta. Zakaz wypowiedzenia umowy terminowej dotyczy obu stron stosunku pracy. Od obu stron zależy również, czy przyjmą możliwość wcześniejszego jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia.

Jeżeli umowa na czas określony przewiduje możliwość jej wypowiedzenia, ale wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, to zgodnie z art. 50 § 3 k.p. pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 4 k.p.). Odszkodowanie, o którym mowa w art. 50 k.p., jest świadczeniem pieniężnym, którego funkcja sprowadza się do rekompensowania pracownikowi przedwczesnego rozwiązania z nim terminowej umowy o pracę.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego art. 50 § 3 i 4 k.p. nie ma zastosowania w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy terminowej, w której strony nie zastrzegły możliwości takiego sposobu jej rozwiązania (art. 33 w związku z art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). W takiej sytuacji pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 59 k.p. (wyrok SN z 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 414/98, OSNP nr 24/1999, poz. 779, z głosem krytyczną J. Steliny, OSP, z. 5/2000, poz. 77, s. 252). W doktrynie zwraca się jednak uwagę na rozbieżność orzecznictwa Sądu Najwyższego w odniesieniu do wypowiedzenia umowy na czas określony w wypadku braku klauzuli dopuszczającej możliwość wypowiedzenia, gdyż można wskazać orzeczenia, w których sąd stwierdził w uzasadnieniach, że pracownik ma wówczas tylko roszczenie o odszkodowanie (zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska komentarz bieżący do art. 50 kodeksu pracy, Lex/el. 2010). Do tej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego nawiązuje wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., sygn. akt II PK 142/09 (niepubl.). Sąd uznał, że art. 50 k.p., jako jedyny regulujący zakres uprawnień przysługujących pracownikowi w razie wypowiedzenia umowy terminowej, tylko w

okolicznościach wymienionych w § 5 odsyła do odpowiedniego stosowania innej normy prawnej, wskazując przy tym na art. 45 k.p. określający uprawnienia w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a więc przepisu odnoszącego się do takiego samego sposobu rozwiązania stosunku pracy.

W świetle prezentowanego orzecznictwa nie można wykluczyć, że za dopuszczalne zostanie uznane żądanie przywrócenia do pracy pracownika, jeżeli dokonano wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, w której strony nie przewidziały możliwości wcześniejszego jej wypowiedzenia (na podstawie art. 56 w związku z art. 59 k.p.), i to niezależnie od tego, czy pracownik podlegał szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

4.3.2. Wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim wypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2). Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i art. 177 oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup>; w takim wypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 3).

4.3.3. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.).

Należy jednak zwrócić uwagę na wyjątek od powyższej zasady, wynikający z art. 59 k.p. W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu.

Obowiązek zapłaty odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powstaje, jeżeli roszczenie to wybierze pracownik (jest to postać tzw. *facultas alternativa*) albo sąd orzekający w sprawie stwierdzi, że w konkretnych okolicznościach przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Sąd nie może jednak skorzystać z tego prawa, gdy z żądaniem przywrócenia do pracy występuje pracownik, o którym mowa w art. 39 i art. 177 k.p. oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że doszło do ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 45 § 3 k.p.). W szczególnych okolicznościach sąd pracy, przyznając odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy, może powołać się na art. 8 k.p. (zob. wyrok TK z 27 listopada 2007 r., sygn. SK 18/05, OTK ZU nr 10/A/2007, poz. 128). Podstawą orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika – także w stosunku do osób szczególnie chronionych – może być art. 477<sup>1</sup> k.p.c.

4.3.4. Na tle przedstawionych regulacji zdaje się potwierdzać przekonanie ustawodawcy, że „krótkoterminowość” umów na czas określony przemawia za zasądzeniem odszkodowania, czyniąc „nieużytecznym” na tym polu przywrócenie do pracy. Tymczasem w praktyce okres, na jaki zawierane są takie umowy, wskazuje na zawarcie umowy

długoterminowej. Wprawdzie niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, ale ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest zatem uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego – art. 8 k.p. – (zob. wyrok SN z 7 września 2005 r., sygn. akt II PK 294/04, OSNP nr 13-14/2006, poz. 207). Zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego (zob. wyrok SN z 25 lutego 2009 r., sygn. akt II PK 186/08). Abstrahując od oceny konkretnych stanów faktycznych, należy stwierdzić, że w wypadku długotrwałych umów terminowych, zapewnienie stabilności stosunku pracy (cel art. 32 ustawy o związkach zawodowych) jest możliwe za pośrednictwem żądania przywrócenia do pracy, gdy rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Ocena, czy w konkretnej sytuacji przywrócenie do pracy jest zasadne należy do sądu pracy.

Pytający sąd kwestionuje rozwiązanie przyjęte w art. 50 § 3 k.p., w zakresie, „w jakim pomija prawo do żądania przywrócenia do pracy pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 32 ust 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, i zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę sprzecznie z prawem”. Uwzględnienie zarzutu pytającego sądu spowodowałoby utrzymanie jako zasady żądania – w wypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony – wyłącznie odszkodowania. Natomiast na zasadzie wyjątku (podobnie jak podmioty wymienione w art. 50 § 5 k.p.) pracownik chroniony na mocy art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych mógłby żądać albo przywrócenia do pracy, albo odszkodowania.

Istnieje zatem konieczność rozważenia, czy brak takiego rozwiązania w aktualnym stanie prawnym można uznać za niezgodne z Konstytucją ograniczenie wolności zrzeszania się.

4.4. Proporcjonalność ograniczenia. Poszanowanie i ochrona wolności związkowych jest obowiązkiem wszystkich organów władzy publicznej. Wszelkie ograniczenia wolności związkowych muszą nie tylko być zgodne z wiążącymi Rzeczpospolitą Polską umowami międzynarodowymi, lecz także muszą spełniać wymogi określone w art. 31 ust. 3 Konstytucji.

Przyjmując, że brak możliwości wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy w sytuacji określonej w art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych stanowi ograniczenie wolności związkowych, należy przede wszystkim wskazać przesłankę tego ograniczenia. Niewątpliwie jest nią ochrona praw i wolności innych osób (w tym wypadku pracodawców). Ograniczenie to nie narusza istoty wolności związkowych. W ocenie Trybunału Konstytucyjnego, nie jest to jednak regulacja niezbędna dla ochrony interesu pracodawców, a jej efektem jest niemożność realizacji wolności zrzeszania się. Co prawda ustawa o związkach zawodowych przewiduje, że osoby bezrobotne w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu zachowują prawo przynależności do związków zawodowych, a jeśli nie są członkami związków zawodowych, mają prawo

wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków (art. 2 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych), jednak jest to ograniczone prawo zrzeszania się, warunkowane posiadaniem określonego statusu i regulacjami statutowymi związków. Należy też zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują wyłącznie organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków (będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6 ustawy, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji). Wypowiedzenie umowy działaczowi związkowemu może nie tylko osłabić działanie związku (brak lidera), lecz także mieć wpływ na dalsze funkcjonowanie organizacji zakładowej (ze względu na wymaganą minimalną liczbę członków).

4.4.1. Orzecznictwo SN – żądanie przywrócenia do pracy. Należy mieć także na uwadze, że w wypadku roszczeń alternatywnych (np. art. 45 i art. 56 k.p.) przysługujących osobom szczególnie chronionym sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 45 § 3 k.p.); w takim wypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Także orzecznictwo Sądu Najwyższego dowodzi, że nie zawsze żądanie przywrócenia do pracy musi być uwzględnione. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że żądanie przywrócenia do pracy działacza związkowego, który rażąco narusza podstawowe obowiązki pracownika, można uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego (zob. wyrok SN z 17 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 366/99, OSN nr 7/2001, poz. 220). Znane też są przypadki utworzenia nowej organizacji związkowej tylko po to, aby pracownicy zagrożeni rozwiązaniem stosunku pracy bądź znajdujący się już w okresie wypowiedzenia, zostając jego działaczami, uniknęli zwolnienia z pracy. W związku z tym w orzecznictwie wyrażono pogląd, że utworzenie związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników, którzy wskutek restrukturyzacji pracodawcy otrzymali wypowiedzenie umów o pracę jest nadużyciem wolności związkowej i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie (zob. wyrok SN z 27 lutego 1997 r., sygn. akt I PKN 17/97, OSN nr 21/1997, poz. 416; zob. też J. Stelina, *Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 1/2005, s. 30-36). Sąd Najwyższy w wyroku z 26 listopada 2003 r., sygn. akt I PK 616/02, podkreślił, że celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji („Prawo Pracy”, nr 6/2004, s. 34).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dowodzi, że dopuszczenie możliwości żądania przywrócenia do pracy w sytuacji określonej w pytaniu prawnym nie przesądzałoby jednoznacznie o skutkach takiego rozwiązania dla pracodawcy, gdyż ostateczne rozstrzygnięcie sądu o takim żądaniu zależy od wielu okoliczności. Regulacja taka stwarzałaby jednak możliwość realizacji celu regulacji przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, gwarancji trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, w szczególności tam, gdzie umowy na czas określony mają charakter umów długotrwałych (w sprawie, na tle której zostało zadane pytanie prawne umowa została zawarta na pięć lat).

4.4.2. Ochronna funkcja prawa pracy. Należy przy tym podkreślić, że najważniejszą i najbardziej charakterystyczną funkcją dla prawa pracy jest funkcja ochronna. Polega ona na prawnym uprzywilejowaniu pod wieloma względami pracownika jako słabszego ekonomicznie i socjalnie kontrahenta w stosunku pracy. Z tego względu oraz wskutek organizacyjnego podporządkowania pracodawcy w procesie pracy pozostaje w wielorakiej od niego zależności. Z tego wynika potrzeba mocniejszej ochrony pracownika, która leży u podstaw powstania i rozwoju prawa pracy. Ważnym przejawem funkcji ochronnej prawa pracy jest regulacja wypowiedzenia stosunku pracy. Prawo pracodawcy do wypowiedzenia stosunku pracy jest mocno ograniczone – przede wszystkim w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony – przez obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia oraz konsultacji ze związkami zawodowymi, a także przez szczególną ochronę niektórych kategorii pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Jest to typowy przykład odstępstwa przez ustawodawcę od zasady prawnej (formalnej) równości stron, obowiązującej bezwzględnie w zobowiązaniowych stosunkach cywilnych, przez prawne uprzywilejowanie pracownika w celu zapewnienia rzeczywistej (materialnej) równości stron. Jest to szczególnie ważne w warunkach dużego bezrobocia, które bardzo osłabia pozycję pracownika na rynku pracy (zob. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 29). Na ochronną funkcję prawa pracy zwracał uwagę także Trybunał Konstytucyjny (zob. wyrok z 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126 oraz powołany wcześniej wyrok o sygn. SK 18/05).

4.4.3. Iluzoryczność ochrony. Należy zgodzić się z pytającym sądem, że ewentualna odpowiedzialność finansowa i karna przewidziana za naruszenie art. 3 ustawy o związkach zawodowych nie przekłada się w bezpośredni sposób na ochronę trwałości stosunku pracy i w konsekwencji na możliwość organizowania się w związki zawodowe w ramach zapewnionej konstytucyjnie wolności zrzeszania.

Art. 3 ustawy o związkach zawodowych przewiduje, że nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, w szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika. Naruszenie tego przepisu może stanowić podstawę do odpowiedzialności pracodawcy przewidzianej w art. 35 ustawy o związkach zawodowych (grzywna albo kara ograniczenia wolności), gdy ma miejsce dyskryminacja pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej (art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych).

Także przewidziane w kodeksie pracy roszczenia odszkodowawcze związane z dyskryminacją (art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.) nie pełnią bezpośrednio funkcji ochrony stosunku pracy, mają jedynie charakter penalizujący negatywne zachowania pracodawcy i, co oczywiste, odszkodowawczy. W istocie w sposób całkowicie niewystarczający przepisy te chronią stosunek pracy osoby objętej hipotezą art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, zatrudnionej na podstawie umowy terminowej. Należy przy tym zwrócić uwagę, że sama wadliwość rozwiązania umowy o pracę nie przesądza o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminujące pracownika (zob. wyrok SN 3 grudnia 2009 r., sygn. akt II PK 142/09). Regulacje te znajdują zastosowanie tylko w określonej sytuacji faktycznej i prawnej.

Wobec braku stosownych uregulowań rzeczywiście chroniących stosunek pracy zawarty na podstawie umowy terminowej (obowiązek konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę – art. 38 § 1 k.p., możliwość roszczenia o przywrócenie do pracy – art. 50 § 3 k.p.) działalność związkowa może być skutecznie ograniczona.

4.4.4. Akty prawa międzynarodowego jako źródło powinności zapewnienia efektywnych gwarancji ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego. Zgodnie z

art. 59 ust. 4 Konstytucji zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe.

W świetle Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, ze zm.) każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzenia się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów. Wykonywanie tych praw nie może podlegać innym ograniczeniom niż te, które określa ustawa i które są konieczne w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na interesy bezpieczeństwa państwowego lub publicznego, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwu, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób. Niniejszy przepis nie stanowi przeszkody w nakładaniu zgodnych z prawem ograniczeń w korzystaniu z tych praw przez członków sił zbrojnych, policji lub administracji państwowej (art. 11). Zakres dopuszczalnych ograniczeń jest w tym wypadku zbieżny z katalogiem przesłanek wymienionych w art. 31 ust. 3 Konstytucji.

Gwarancje wolności związkowych w wymiarze indywidualnym przewidują w szczególności konwencje MOP.

Konwencja MOP nr 98 przewiduje w art. 1, że pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy. Taka ochrona powinna odnosić się w szczególności do czynów mających na celu: a) uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, że nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie należeć do związku zawodowego, b) wydalenie pracownika lub skrzywdzenie go we wszelki inny sposób z powodu jego przynależności do związku zawodowego lub udział w działalności związkowej poza godzinami pracy lub, za zgodą pracodawcy, podczas godzin pracy.

Gdy chodzi o ochronę przedstawicieli pracowników należy zwrócić uwagę na Konwencję MOP nr 135. Zgodnie z art. 1 Konwencji, działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem podjętym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, pod warunkiem, że działają zgodnie z prawem, układami zbiorowymi bądź innymi porozumieniami.

Tę ogólną normę rozwinięto w zaleceniu MOP nr 143. Zgodnie z art. 6 zalecenia w razie braku odpowiednich i dostatecznych środków ochrony, mających powszechne zastosowanie do pracowników, należy podjąć szczególne środki zapewniające skuteczną ochronę przedstawicieli pracowników. Środki te mogą obejmować m.in. specjalne postępowanie odwoławcze dla przedstawicieli pracowników, którzy uważają, iż zostali zwolnieni niesłusznie, że warunki ich zatrudnienia zostały zmienione na ich niekorzyść lub że są niesprawiedliwie traktowani; w razie niesłusznego zwolnienia przedstawicieli pracowników – skuteczne wynagrodzenie krzywdy obejmujące, jeżeli to nie jest sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa zainteresowanego kraju, przywrócenie zatrudnienia tych przedstawicieli połączone z wypłatą niewypłaconych poborów i utrzymaniem nabytych przez nich praw.

Jak wynika z przedstawionych regulacji międzynarodowych, za element gwarancji ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego należy uznać także zakres roszczeń przysługujących pracownikowi w wypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia (rozwiązania umowy). Obok odszkodowania wskazuje się na możliwość żądania przywrócenia do pracy.

4.4.5. Reasumując, cel ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych i efektywność jego realizacji wymaga, także w świetle regulacji



międzynarodowych, stworzenia pracownikowi – działaczowi związkowemu możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy w wypadku wypowiedzenia (rozwiązania) umowy na czas określony z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Brak możliwości wystąpienia z takim żądaniem stanowi nieuzasadnione ograniczenie wolności zrzeszania się (art. 59 ust. 1 Konstytucji). Stworzenie podstawy do wysunięcia takiego żądania nie ogranicza w sposób nieproporcjonalny interesów pracodawcy. Ostateczna decyzja należy bowiem do sądu pracy, który, jak dowodzi orzecznictwo, nie dopuszcza do nadużywania ochrony działaczy związkowych i jej wykorzystywania w innych celach niż została ustanowiona.

Oddzielnym problemem jest zresztą – pominięta w niniejszej sprawie z uwagi na jej przedmiot – kwestia dyskryminacji pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, której zakazuje kodeks pracy w art. 18<sup>3a</sup> § 1 (pracownicy powinni być równo traktowani – między innymi – w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, bez względu na zatrudnianie na czas określony lub nieokreślony). Wymienienie w tym przepisie zatrudnienia na czas określony jako kryterium dyskryminacyjnego jest efektem implementacji do naszego prawa dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. U. UE L 175 z 10.07.1999, s. 43).

## 5. Zasada sprawiedliwości społecznej.

5.1. W pytaniu leżącym u podstaw niniejszej sprawy zarzucono, że ustawodawca w sposób niepełny, niezapewniający realizacji zasady wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i zasady sprawiedliwości społecznej, określił zakres uprawnień pracownika i obowiązków pracodawcy przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony pracownikom korzystającym z ochrony art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych. Pytający sąd powziął wątpliwość, czy niezgodne z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych postępowanie pracodawcy nie powinno rodzić skutków w postaci roszczenia o przywrócenie do pracy dla wszystkich pracowników będących pod ochroną tej normy bez względu na rodzaj umowy o pracę i czy zasada sprawiedliwości społecznej, w zakresie, w jakim reguluje zagadnienie dopuszczalności różnicowania podmiotów prawa, pozwala na takie rozbieżności w stosowaniu zasady wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Zdaniem Sądu Rejonowego, zasada sprawiedliwości społecznej wymaga, aby regulacje dotyczące pracowników nie prowadziły do niesprawiedliwego różnicowania ich uprawnień w ramach tego samego modelu ochrony przewidzianego w ustawie o związkach zawodowych.

5.2. Ocena art. 50 § 3 k.p. przez prymat celu, jakiemu służy ochrona działaczy związkowych, prowadzi do wniosku, że w tym wypadku zróżnicowanie zakresu roszczeń z uwagi na rodzaj umowy będącej podstawą stosunku pracy (umowa na czas określony) nie stanowi relewantnego kryterium zróżnicowania sytuacji działaczy związkowych w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy.

Rodzaj umowy o pracę może oczywiście stanowić podstawę zróżnicowania zakresu praw i obowiązków po stronie pracowników, jak i pracodawców. W wyroku z 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07, Trybunał Konstytucyjny podniósł, że postulat pełnego produktywnego zatrudnienia wskazuje cel (model idealny, jednak z założenia nieosiągalny), do którego władze publiczne powinny zmierzać w polityce zatrudnienia, gdy procesy decentralizacji, demokratyzacji życia społecznego, prywatyzacja gospodarki, a także koniunktura gospodarcza ograniczają znacznie możliwości centralnego kształtowania popytu i podaży na

tw. rynku pracy, a za pomocą środków prawnych istnieje możliwość wpływania na proces zatrudniania i zmniejszania bezrobocia. Możliwość sterowania procesami zatrudniania, uelastycznienia rynku pracy osiąga się również przez zróżnicowanie form zatrudnienia. Za uzasadnione należy uznać takie zróżnicowanie przez ustawodawcę form prawnych świadczenia pracy, które daje maksymalnej liczbie osób szansę na podjęcie zatrudnienia przy jednoczesnym wprowadzeniu należytej ochrony praw pracowniczych. Nie jest jednak możliwe, zdaniem Trybunału, osiągnięcie w wypadku umów czasowych takiego standardu ochrony jak w wypadku umów na czas nieokreślony, gdyż przeczyłoby to celowi wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia tych umów, usztywniło system prawa pracy i w efekcie prowadziło do zmian odwrotnych od postulowanych przez pytający sąd. W powołanym wyroku Trybunał uznał, że art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji (zob. zdanie odrębne sędzi TK T. Liszcz). Trybunał uznał, że art. 32 Konstytucji nie może być uznany za adekwatny wzorzec kontroli kwestionowanych przez pytający sąd przepisów (art. 30 § 4 i art. 50 § 3 k.p.) we wskazanym przez sąd zakresie (brak obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy na czas określony, brak podstaw do żądania odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem), gdyż nie ma możliwości skutecznego dokonania kontroli ich konstytucyjności opartej na zasadach równości i niedyskryminacji.

Jednocześnie Trybunał Konstytucyjny podniósł, że zasada sprawiedliwości społecznej ma szczególne znaczenie na gruncie stosunków pracy, gdyż jej realizacja oznacza odpowiednie ukształtowanie sytuacji pracowników, nie oznacza jednak zacierania faktycznych różnic między zarówno grupami pracowników, jak i poszczególnymi pracownikami.

5.3. W ocenie Trybunału Konstytucyjnego, zróżnicowanie sytuacji działaczy związkowych w zakresie przysługujących im roszczeń w razie wypowiedzenia (rozwiązania) umowy z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie pozostaje w odpowiedniej relacji do różnic w sytuacji tych osób. Zawieranie umów na czas określony, zwłaszcza w wypadku umów długoterminowych, winno stwarzać działaczom związkowym gwarancje trwałości zatrudnienia. Dopuszczalność wypowiedzenia tych umów znajduje oczywiście uzasadnienie, ale wypowiedzenie takiej umowy z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie działaczy związkowych powinno skutkować możliwością skorzystania z takich samych uprawnień, niezależnie od tego, czy podstawą nawiązania stosunku pracy była umowa na czas nieokreślony, czy na czas określony.

Wobec tego Trybunał Konstytucyjny uznał, że art. 50 § 3 k.p., we wskazanym w sentencji zakresie, narusza także zasadę sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji).

## 6. Skutki orzeczenia.

6.1. Powodem uznania niekonstytucyjności pominięcia konstytucyjnego, o które chodzi na tle niniejszej sprawy, nie jest zbyt wąski zakres podmiotowy art. 50 § 5 k.p., na mocy którego, wyjątkowo, przewidziano restytucyjną ochronę trwałości stosunku pracy pracowników zatrudnionych na czas oznaczony (zob. pkt 2.1.1. w części III niniejszego uzasadnienia). Należy podkreślić, że podmioty wymienione w tym przepisie charakteryzują się szczególnym statusem rodzinnym. Powoduje to zakotwiczenie gwarancji ich dotyczących w konstytucyjnej ochronie rodziny (art. 18 Konstytucji). Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego nie prowadzi do rozszerzenia tych wyjątków. Stwierdzenie w niniejszym wyroku potrzeby przyznania restytucyjnej ochrony trwałości zatrudnienia działaczom związkowym zatrudnionym na czas oznaczony jest strukturalnie związane z art. 50 § 3 k.p. i z

art. 32 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, natomiast aksjologicznie, na szczeblu konstytucyjnym – zakotwiczone w art. 12 i art. 59 Konstytucji. Innymi słowy, wyrok dotyczy tylko działaczy związkowych podlegających ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, gdyż ochronę tej grupy podmiotów (przez dopuszczenie żądania przywrócenia do pracy) uzasadnia wartość konstytucyjna jaką jest wolność zrzeszania się. Nie chodzi tu zatem o rozszerzenie wyjątku przewidzianego w art. 50 § 5 k.p., gdzie o ochronie zdecydował wzgląd na różne aspekty ochrony życia rodzinnego. Inne, niż wskazane w niniejszym orzeczeniu wypadki ustawowego ograniczenia restytucyjnych postaci ochrony trwałości stosunku pracy nie były przedmiotem oceny Trybunału, a w szczególności analizy adekwatności ograniczenia i potrzeby ochrony trwałości z punktu widzenia wartości konstytucyjnych.

6.2. Zadając Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie, pytający sąd sformułował pogląd, że ewentualne stwierdzenie niekonstytucyjności art. 50 § 3 k.p. w zakresie pominięcia restytucyjnej ochrony (przed zwolnieniem z naruszeniem prawa) działacza związkowego, który był zatrudniony na czas oznaczony – otworzy sądowi drogę do ewentualnego uwzględnienia roszczenia restytucyjnego, a w każdym razie jego merytorycznego rozpoznania. Wątpliwości konstytucyjne Sądu Rejonowego zostały potwierdzone wyrokiem Trybunału. W tej sytuacji do pytającego sądu należy skonstruowanie prawnej podstawy własnego rozstrzygnięcia. Stosujące prawo sądy orzekające po wyroku Trybunału powinny same rozstrzygać nasuwające się im wątpliwości interpretacyjne i aplikacyjne w taki sposób, aby umożliwić wierność konstytucyjnym standardom ochrony praw jednostki (tak na tle pytania prawnego w wyroku TK z 18 października 2004 r., sygn. P 8/04, OTK ZU nr 9/A/2004, poz. 92). Do takiego postępowania zobowiązuje art. 8 Konstytucji. (zob. wyrok TK z 2 czerwca 2010 r., sygn. SK 38/09; Dz. U. Nr 109, poz. 724).

6.3. Trybunał Konstytucyjny dostrzega niezbędność przeprowadzenia przez ustawodawcę kompleksowej analizy sytuacji działaczy związkowych oraz innych podmiotów, którym nie przysługuje restytucyjna ochrona trwałości zatrudnienia. Do ustawodawcy należy bowiem decyzja o zakresie podmiotowym i przedmiotowym przyznawanej ochrony trwałości stosunku pracy, z uwzględnieniem konieczności poszanowania praw i wolności konstytucyjnych.

7. Z tych względów Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.