

## WYROK

z dnia 9 lipca 2012 r.

Sygn. akt P 59/11\*

### W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

#### Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Adam Jamróz – przewodniczący

Mirosław Granat

Wojciech Hermeliński

Marek Kotlinowski

Marek Zubik – sprawozdawca,

protokolant: Grażyna Szałygo,

po rozpoznaniu, z udziałem Sejmu oraz Prokuratora Generalnego, na rozprawie w dniu 9 lipca 2012 r., pytania prawnego Sądu Rejonowego w Białymstoku:

czy art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080, ze zm.) w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy, jest zgodny z art. 33 ust. 2 i art. 71 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

o r z e k a:

**Art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080, z 1998 r. Nr 155, poz. 1014, z 1999 r. Nr 72, poz. 802 i Nr 110, poz. 1255, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, z 2003 r. Nr 199, poz. 1939 i Nr 223, poz. 2217, z 2004 r. Nr 116, poz. 1202, z 2005 r. Nr 249, poz. 2104, z 2006 r. Nr 34, poz. 243 i Nr 104, poz. 708 i 711 oraz z 2009 r. Nr 157, poz. 1241) w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 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, z 2009 r. Nr 56, poz. 459 i Nr 178, poz. 1375, z 2010 r. Nr 182, poz. 1228 i Nr 197, poz. 1307 oraz z 2011 r. Nr 112, poz. 654) umorzyć postępowanie w pozostałym zakresie.**

---

\* Sentencja została ogłoszona dnia 17 lipca 2012 r. w Dz. U. z 2012 r. poz. 819.

## UZASADNIENIE

## I

## 1. Treść pytania prawnego

Sąd Rejonowy w Białymstoku, na podstawie postanowienia z 30 listopada 2011 r. (sygn. akt VI P 42/11), przedstawił Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne, czy art. 2 ust. 3 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080, ze zm.; dalej: ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, ustawa) w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy, jest zgodny z art. 33 ust. 2 i art. 71 ust. 2 Konstytucji.

Pytanie prawne sformułowano w toku rozpoznania sprawy o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2008 r. W 2008 r. w okresie od 3 marca do 18 kwietnia (45 dni) zatrudniona kobieta pozostawała na zwolnieniu lekarskim, a następnie – od 19 kwietnia (po urodzeniu dziecka) do 5 września (łącznie 140 dni) – korzystała z urlopu macierzyńskiego. W październiku 2009 r. zwróciła się do pracodawcy o przyznanie jej dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2008 wskazując, że do przepracowania okresu co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, warunkującego nabycie prawa do takiego wynagrodzenia, zabrakło jej zaledwie 3 dni. Wobec odmowy pracodawcy wystąpiła na drogę sądową argumentując, że decyzja o odmowie przyznania jej dodatkowego wynagrodzenia jest krzywdząca. Pracodawca wskazywał natomiast, że powódka nie uzyskała prawa do tego wynagrodzenia, bowiem nie przepracowała faktycznie wymaganych co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym.

W uzasadnieniu pytania prawnego Sąd Rejonowy nawiązał do treści art. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym wskazując na istniejący stan prawny odnoszący się do warunków przyznawania takiego wynagrodzenia. Sąd zwrócił uwagę, że użyty w tym przepisie termin „przepracowanie”, rozumiany jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jako efektywne wykonywanie pracy. Nie jest więc utożsamiany jedynie z pozostawaniem w stosunku pracy, ale wiąże się z jej faktycznym wykonywaniem u danego pracodawcy. Określony w art. 2 ust. 3 ustawy katalog przypadków, które umożliwiają nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia, mimo braku przepracowania co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, ma charakter zamknięty. Oznacza to – jak wskazuje pytający sąd – że okresy wszystkich innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy i zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, poza wymienionymi w art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu, są „okresami nieprzepracowanymi” w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2 tej ustawy.

Pytający sąd w pełni podziela opisany sposób odczytywania art. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, jak również jego interpretację stosowaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Na tle rozpatrywanej sprawy ma jednak wątpliwości, czy nieuznanie urlopu macierzyńskiego, a więc okresu w którym pracownik faktycznie nie wykonuje pracy, jako jednej z okoliczności umożliwiających nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego w proporcjonalnej wysokości, mimo nieprzepracowania w danym roku co najmniej 6 miesięcy, jest zgodny z Konstytucją. Wątpliwości te sformułowano zostały w kontekście trzech wzorców przywołanych w uzasadnieniu pytania prawnego – art. 32 ust. 1, art. 33 ust. 2 i art. 71 ust. 2 Konstytucji.

Zdaniem sądu, art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym narusza zasadę równości. Stawia bowiem niektóre osoby – spełniające przesłanki zaliczone do katalogu wyłączeń określonych w tym przepisie – w lepszej sytuacji w stosunku do pozostałych pracowników. Takie zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników nie jest – samo w sobie – niedopuszczalne. Musi mieć jednak charakter relewantny, być proporcjonalne oraz pozostawać w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych. Zdaniem pytającego sądu, art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym nie spełnia wskazanych kryteriów. W sposób dowolny określa bowiem katalog przypadków umożliwiających uzyskanie prawa do dodatkowego wynagrodzenia. Nie uwzględnia nakazu traktowania w podobny sposób wszystkich podmiotów charakteryzujących się daną cechą istotną.

Wyłączenie obowiązku przepracowania przynajmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym dotyczy m.in. urlopu wychowawczego, pomija natomiast urlop macierzyński. Taka sytuacja wydaje się całkowicie niezrozumiała biorąc pod uwagę to, że oba rodzaje urlopów służą realizacji podobnego celu, jakim jest umożliwienie opieki nad małoletnim dzieckiem. Urlop macierzyński wydaje się, w tym kontekście, pełnić niezwykle istotną rolę. Opieka nad niemowlęciem jest szczególnie intensywna i wiąże się z koniecznością stałej obecności matki. Zdaniem sądu ustawodawca decydując się na zróżnicowanie sytuacji prawnej osób korzystających z obu rodzajów urlopów nie uwzględnił, wynikającego z art. 71 ust. 2 Konstytucji, wymogu zapewnienia szczególnej pomocy władz publicznych „matce przed i po urodzeniu dziecka”.

Zdaniem pytającego sądu kwestionowany art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym jest niezgodny z art. 33 ust. 2 Konstytucji. Odmienne – z uwagi na płeć – kształtuje prawo pracowników do dodatkowego wynagrodzenia. Ustawodawca określając katalog przypadków, zwalniających z wymogu przepracowania 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, wziąć miał pod uwagę niemal wyłącznie te sytuacje, które odnoszą się do mężczyzn. Chodzi tu w szczególności o uwzględnienie w art. 2 ust. 3 ustawy okresu czynnej oraz zastępczej służby wojskowej, jak i okresu urlopu wychowawczego, który może być wykorzystywany również przez mężczyzn.

## 2. Stanowisko Sejmu

Marszałek Sejmu w piśmie z 2 marca 2012 r. zajął stanowisko w imieniu Sejmu. Wniósł o stwierdzenie, że art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego umożliwiający nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w wypadku nieprzepracowania w ciągu roku kalendarzowego 6 miesięcy, nie jest niezgodny z art. 33 ust. 2 Konstytucji oraz jest niezgodny z art. 32 ust. 1 i art. 71 ust. 2 Konstytucji.

W ramach przedstawionej analizy formalnoprawnej pytania prawnego Marszałek Sejmu zwrócił uwagę na konieczność posłużenia się zasadą *falsa demonstratio non nocet* umożliwiającą – w niniejszej sprawie – uzupełnienie wzorców kontroli o art. 32 ust. 1 Konstytucji. Przepis ten nie był przywołany w *petitum* pytania prawnego, jakkolwiek w jego uzasadnieniu sąd odwołał się szeroko do zasady równości, analizując przypadki dopuszczalnego zróżnicowania sytuacji prawnej podmiotów podobnych. W ocenie sądu pominięcie urlopu macierzyńskiego w kwestionowanym art. 2 ust. 3 ustawy prowadzi do nieuzasadnionego pogorszenia sytuacji prawnej pracownic, które urodziły dziecko i korzystały z urlopu macierzyńskiego. W tej sytuacji konieczne jest – zdaniem Marszałka Sejmu – doprecyzowanie zarzutów przedstawionych w uzasadnieniu pytania prawnego przez uzupełnienie podstaw kontroli w tej sprawie o art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Marszałek Sejmu stwierdził, że art. 33 ust. 2 Konstytucji nie może stanowić wzorca kontroli dla zarzutu niekonstytucyjnego pominięcia ustawodawczego, jaki pytający sąd

sformułował pod adresem art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Płeć nie jest kryterium, na podstawie którego ustawodawca różnicuje nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia. Nie można zgodzić się w szczególności z twierdzeniem sądu, jakoby katalog wyjątków zawartych w art. 2 ust. 3 ustawy obejmował „sytuacje które praktycznie dotyczą niemal wyłącznie mężczyzn”. Przypadki urlopów wymienionych w pkt 6 tego przepisu odnoszą się zarówno do mężczyzn, jak i kobiet (urlop wychowawczy, urlop dla poratowania zdrowia, urlop dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego). Także przykład urlopu macierzyńskiego nie może być postrzegany jako przysługujący wyłącznie kobietom, skoro część tego urlopu może wykorzystywać również pracownik-ojciec wychowujący dziecko.

Marszałek Sejmu podzielił stanowisko pytającego sądu co do niezgodności kwestionowanego art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym z art. 32 ust. 1 Konstytucji. W ocenie Marszałka ustawodawca, decydując się na uregulowanie określonej materii, musi zawsze traktować równo wszystkich adresatów norm prawnych, którzy charakteryzują się daną cechą istotną (relewantną). Grupę podmiotów podobnych, na gruncie analizowanej sprawy, stanowią pracownicy niewykonyjący faktycznie pracy z powodu sprawowania opieki nad małoletnim dzieckiem – niezależnie od rodzaju urlopu, jaki wykorzystują w tym celu. Wspólną istotną cechą tych osób jest wykonywanie opieki nad dzieckiem, co stanowi obiektywną przyczynę uniemożliwiającą, w pewnym okresie, efektywne wykonywanie pracy w ramach stosunku zatrudnienia. Podmioty te powinny być zatem jednakowo traktowane z punktu widzenia przysługujących pracownikom uprawnień do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Nie można wskazać żadnych wartości, zasad czy norm konstytucyjnych, które uzasadniałyby odmienne traktowanie – w zakresie regulacji przesłanek nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia – pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego oraz tych, którzy korzystają z urlopu wychowawczego.

Rozwijając przedstawioną argumentację Marszałek Sejmu stwierdził również, że – z uwagi na treść art. 71 ust. 2 Konstytucji – pracownica korzystająca z urlopu macierzyńskiego powinna mieć zagwarantowaną co najmniej taką samą ochronę w zakresie regulacji dotyczących stosunku zatrudnienia i wynikających z niego praw, jak rodzic korzystający z urlopu wychowawczego. Tymczasem w obecnym stanie prawnym dochodzi do sytuacji, w której pracownica wykorzystująca urlop macierzyński – będący w pewnym okresie urlopem obligatoryjnym – może ponosić z tego powodu negatywne konsekwencje finansowe polegające na utracie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego ze względu na niespełnienie wymogu faktycznego przepracowania co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym. Uzasadnia to pogląd, zgodnie z którym kwestionowany art. 2 ust. 3 ustawy stoi w sprzeczności z wyrażonym w art. 71 ust. 2 Konstytucji prawem matki do szczególnej pomocy władz publicznych w okresie przed i po urodzeniu dziecka.

### 3. Stanowisko Prokuratora Generalnego

W piśmie z 23 kwietnia 2012 r. stanowisko w sprawie zajął Prokurator Generalny. W jego ocenie, art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego wśród przypadków umożliwiających nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu danego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy u danego pracodawcy, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji i nie jest niezgodny z art. 33 ust. 2 Konstytucji.

Prokurator Generalny zwrócił uwagę, że zasadnicze wątpliwości pytającego sądu dotyczą naruszenia przez ustawodawcę zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji). Zarzut ten – jak zaznacza Prokurator – nie został sformułowany w *petitum* pytania prawnego, ale w jego uzasadnieniu. Nie wyklucza to jednak możliwości przeprowadzenia jego merytorycznej

kontroli. Naruszenie wspomnianej zasady wynikać ma z nieuwzględnienia okresu urlopu macierzyńskiego jako okoliczności wyłączającej konieczność przepracowania co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym, wymaganych do uzyskania prawa do dodatkowego wynagrodzenia.

Zdaniem Prokuratora Generalnego wątpliwości pytającego sądu w zakresie naruszenia zasady równości są w pełni uzasadnione. Zarzut ten nie oznacza jednak niezgodności z Konstytucją całego art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu, ale wyłącznie pkt 6 tego przepisu. Naruszenie gwarancji wynikających z art. 32 ust. 1 Konstytucji wiąże się z faktem odmiennego traktowania grupy podmiotów podobnych, a mianowicie pracowników jednostek sfery budżetowej, uprawnionych do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, charakteryzujących się tą samą cechą wspólną – brakiem przepracowania wymaganego ustawą minimalnego okresu 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym. Katalog przypadków wyłączających konieczność przepracowania tego okresu nie został określony w art. 2 ust. 3 ustawy przy zastosowaniu jednoznacznego kryterium. W rezultacie odstępstwo od zasady przepracowania okresu półrocznego dotyczy – z jednej strony – pracowników, których stosunek pracy rozpoczął się, bądź został zakończony w danym roku z powodów społecznie uzasadnionych (art. 2 ust. 3 pkt 1-5 ustawy), z drugiej zaś, przypadków przerw w wykonywaniu pracy spowodowanych korzystaniem przez pracownika z niektórych rodzajów urlopów (art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy). Właśnie w obrębie tej drugiej kategorii wyłączeń ustawodawca błędnie nie dostrzegł konieczności jednakowego uregulowania sytuacji prawnej podmiotów podobnych. Odmiennie ukształtował bowiem uprawnienia związane z dodatkowym wynagrodzeniem pracowników korzystających z urlopu wychowawczego oraz korzystających z urlopu macierzyńskiego. Tymczasem oba rodzaje przerw w pracy służyć mają temu samemu celowi – zapewnieniu małemu dziecku odpowiedniej opieki ze strony rodzica w początkowym okresie życia. Oznacza to, że ustawodawca powinien te sytuacje potraktować w sposób jednakowy z punktu widzenia uprawnień pracowników.

Zdaniem Prokuratora Generalnego, celem art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym jest umożliwienie dodatkowego wynagrodzenia osobom, które w danym roku nie przepracowały faktycznie 6 miesięcy u danego pracodawcy ze względu na konieczność zapewnienia opieki małemu dziecku. Różnicowanie sytuacji prawnej osób korzystających z urlopu wychowawczego i macierzyńskiego nie pozostaje w racjonalnym związku z celem wspomnianej regulacji ustawowej, a przy tym nie służy realizacji innych wartości, zasad, czy norm konstytucyjnych. Nie spełnia przez to warunków dopuszczalnego konstytucyjnie zastosowania wyjątku od zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji).

Ustawodawca jest obowiązany do zapewnienia matce przed i po urodzeniu dziecka „szczególnej pomocy” ze strony władz publicznych (art. 71 ust. 2 Konstytucji). Oznacza to, że pomoc ta musi mieć charakter realny, a przy tym powinna stać na wyższym poziomie, niż pomoc udzielana matkom starszych dzieci. Urlop macierzyński, przez to że zapewnia ochronę zdrowia kobiety i dziecka oraz gwarantuje opiekę matki nad dzieckiem w pierwszym okresie jego życia, stanowi realizację normy wynikającej z art. 71 ust. 2 Konstytucji. Urlop wychowawczy służy przede wszystkim dziecku, a jego istotą jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Skoro zatem ustawodawca przyznał prawo do dodatkowego wynagrodzenia mimo braku przepracowania okresu 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym pracownikom, którzy korzystali z urlopu wychowawczego, to tym bardziej powinien być takie prawo przyznać matkom korzystającym z urlopu macierzyńskiego. Pomoc udzielana tym podmiotom powinna mieć bowiem charakter „szczególny” w świetle art. 71 ust. 2 Konstytucji.

Prokurator Generalny nie podzielił natomiast stanowiska pytającego sądu w zakresie niezgodności kwestionowanego art. 2 ust. 3 ustawy z art. 33 ust. 2 Konstytucji. Uznał, że nie ma normatywnego związku między przedmiotem kontroli a podanym wzorcem. Jego zdaniem

art. 2 ust. 3 ustawy, określając przypadki, w których pracownik mimo nieprzepracowania 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, uzyskuje prawo do dotykowego wynagrodzenia, nie różnicuje sytuacji prawnej pracowników na podstawie kryterium płci.

## II

Na rozprawie 9 lipca 2012 r. przedstawiciel Sejmu oraz Prokurator Generalny podtrzymali swoje stanowiska wyrażone na piśmie.

## III

Trybunał Konstytucyjny zważył, co następuje:

### 1. Dopuszczalność oraz granice merytorycznego rozpoznania pytania prawnego

1.1. Warunkiem przeprowadzenia przez Trybunał Konstytucyjny kontroli konstytucyjności przepisów prawa w trybie pytania prawnego jest spełnienie trzech przesłanek wynikających z art. 193 Konstytucji. Nie ulega wątpliwości, że w badanej sprawie spełniona została zarówno przesłanka podmiotowa (z pytaniem prawnym wystąpił sąd powszechny), jak przedmiotowa (przedmiotem pytania prawnego jest ocena zgodności aktu normatywnego z Konstytucją). Nieco szerszej analizie należy natomiast poddać spełnienie przesłanki funkcjonalnej.

Przesłanka funkcjonalna wskazuje na konieczne powiązanie orzeczniczej wypowiedzi Trybunału ze stosowaniem prawa przez sąd w sprawie indywidualnej. Pytanie prawne musi pozostawać w adekwatnym związku z rozstrzygnięciem sprawy toczącej się przed sądem. Trybunał Konstytucyjny niezmiennie wskazuje, że instytucja pytania prawnego opiera się na obiektywnie istniejącej potrzebie stwierdzenia, czy przepis, który ma być zastosowany w sprawie toczącej się przed sądem, jest zgodny z aktem normatywnym wyższego rzędu. Z punktu widzenia wymogów art. 193 Konstytucji wystarczające jest natomiast, aby to rozstrzygnięcie samej sprawy toczącej się przed pytającym sądem było uzależnione od odpowiedzi Trybunału, bez względu na to, jaki organ ostatecznie tę sprawę rozstrzygnie (zob. wyrok TK z 21 czerwca 2011 r., sygn. P 26/10, OTK ZU nr 5/A/2011, poz. 43, cz. III, pkt 1 uzasadnienia).

1.2. Przesłanka funkcjonalna wyznacza konieczny związek między rozstrzygnięciem Trybunału Konstytucyjnego a wydaniem wyroku w sprawie indywidualnej. Wątpliwości pytającego sądu odnoszą się nie tyle do samego sposobu ukształtowania art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, a więc do zawartych w tym przepisie wyłączeń w stosunku do ogólnych zasad uzyskania dodatkowego wynagrodzenia, co raczej braku uwzględnienia przez ustawodawcę – w ramach ukształtowanego katalogu wyjątków – sytuacji prawnej pracownic korzystających z urlopu macierzyńskiego. Funkcjonalny związek, stanowiący wymóg rozpatrzenia każdego pytania prawnego, nie wyraża się zatem – w badanym pytaniu – w ocenie konstytucyjności normy, która stanowić ma podstawę prawną orzekania przez pytający sąd, ale wiąże się z badaniem kompletności unormowania, mającego podstawowe znaczenie dla oceny zasadności roszczenia zgłoszonego w postępowaniu przed sądem. Trybunał Konstytucyjny w ramach badanej sprawy nie wypowiada się więc o tym, co ustawodawca już uregulował w art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, ale o tym, czego w tym przepisie nie uwzględnił, choć postępując zgodnie z Konstytucją powinien był unormować. W tym stanie rzeczy rozstrzygnięcie Trybunału może prowadzić jedynie do potwierdzenia, bądź ewentualnego obalenia wątpliwości konstytucyjnych, które

pytający sąd formułuje względem art. 2 ust. 3 ustawy, sugerując niepełny charakter tej regulacji w kontekście wskazanych w pytaniu prawnym wzorców kontroli. Nie zmienia to jednak faktu, iż rozstrzygnięcie to pozostaje w adekwatnym związku z rozstrzygnięciem sprawy indywidualnej zawisłej przed pytającym sądem. Trybunał stwierdza zatem, że w niniejszej sprawie spełniona została także przesłanka funkcjonalna, warunkująca dopuszczalność wydania wyroku w postępowaniu wszczętym na podstawie przedstawionego przez sąd pytania prawnego.

1.3. W *petitum* rozpatrywanego pytania prawnego wskazano tylko dwa wzorce kontroli, a mianowicie art. 33 ust. 2 oraz art. 71 ust. 2 Konstytucji. Tymczasem w jego uzasadnieniu pytający Sąd przedstawił szeroką argumentację, wskazującą na niezgodność art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym z zasadą równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji).

Trybunał Konstytucyjny, w składzie rozpoznającym sprawę podziela pogląd, zgodnie z którym orzekanie w granicach zaskarżenia uwzględniać musi ugruntowaną w europejskiej kulturze prawnej zasadę *falsa demonstratio non nocet*. W myśl tej zasady decydujące znaczenie ma istota sprawy, a nie jej oznaczenie (zob. wyrok TK z 2 września 2008 r., sygn. K 35/06, OTK ZU nr 7/A/2008, poz. 120, cz. III, pkt 1.2 uzasadnienia). Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Trybunału zasada *falsa demonstratio non nocet* znajduje zastosowanie nie tylko w odniesieniu do norm stanowiących przedmiot kontroli, ale także norm prawnych będących wzorcami kontroli (zob. wyrok z 8 lipca 2002 r., sygn. SK 41/01, OTK ZU nr 4/A/2002, poz. 51, cz. III, pkt 2 uzasadnienia; por. również wyroki TK z: 12 lipca 2005 r., sygn. P 11/03, OTK ZU nr 7/A/2005, poz. 80, cz. III, pkt 1 uzasadnienia; 28 października 2010 r., sygn. P 25/09, OTK ZU nr 8/A/2010, poz. 82, cz. III, pkt 3.1 uzasadnienia). Odnosząc powyższe uwagi do niniejszej sprawy Trybunał Konstytucyjny uznał, że wzorcem kontroli konstytucyjności kwestionowanych przepisów ustawy należy uznać również art. 32 ust. 1 Konstytucji.

## 2. Charakter prawny dodatkowego wynagrodzenia rocznego

2.1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynasta pensja) stanowi składnik wynagrodzenia za pracę i jest traktowane jako element treści stosunku pracy w jednostkach sfery budżetowej (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 11 marca 1998 r., sygn. akt III ZP 3/98, OSNP nr 20/1998, poz. 588). W doktrynie prawa pracy określa się je jako specyficzną premię regulaminową, mającą charakter składnika wynagrodzenia (zob. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 294-295), premię uzupełniającą wynagrodzenie (A. M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 250), czy też innego rodzaju świadczenie dodatkowe dla pracowników (zob. Z. Niedbała, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 185). Taki sposób widzenia tzw. trzynastej pensji jest również konsekwentnie przyjmowany w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Trybunał wskazywał, że świadczenie to mieści się w szeroko rozumianym pojęciu wynagrodzenia ponieważ ma charakter stały, jest ściśle związane ze stosunkiem pracy, nie ma charakteru uznaniowego ze strony pracodawcy, a nadto ustawodawca nazywa je wprost dodatkowym „wynagrodzeniem” rocznym (zob. wyroki TK z: 5 października 1999 r., sygn. U 4/99, OTK ZU nr 6/1999, poz. 118, cz. V, pkt 4 uzasadnienia; 21 lutego 2006 r., sygn. K 1/05, OTK ZU nr 2/A/2006, poz. 18, cz. IV, pkt 5 uzasadnienia).

Świadczenie przewidziane w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym nie ma charakteru powszechnego co oznacza, że przysługuje ono wyłącznie określonej grupie podmiotów. Chodzi tu konkretnie o pracowników jednostek sfery budżetowej, wskazanych w art. 1 ust. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Ustawodawca zalicza do tej

kategorii m.in. pracowników zatrudnionych w urzędach organów władzy publicznej, kontroli, ochrony prawa oraz sądach i trybunałach, pracowników samorządowych jednostek budżetowych, czy też pracowników biur poselskich, senatorskich oraz klubów, kół albo zespołów parlamentarnych. W odniesieniu do tych pracowników, dodatkowe wynagrodzenie roczne utożsamiane jest z nagrodą z zakładowego funduszu nagród, o której mowa w odrębnych przepisach prawa (art. 6 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym).

Przepisów ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym nie stosuje się natomiast do osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, o których mowa w odrębnych przepisach, jak również żołnierzy oraz funkcjonariuszy służb mundurowych wymienionych w art. 1 ust. 3 pkt 2 ustawy.

Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w roku kalendarzowym, za który przysługuje wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy (art. 4 ust. 1). Wypłacane jest ono z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie (art. 5 ust. 1 i 2).

2.2. Nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego uzależnione jest od przepracowania całego roku kalendarzowego u danego pracodawcy (art. 2 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym). Wątpliwości, jakie stały się na tym tle przedmiotem orzecznictwa, dotyczyły sposobu rozumienia wspomnianego przez ustawodawcę wymogu „przepracowania” wyznaczonego okresu. Zgodnie z dominującym poglądem „przepracowanie”, o którym mowa w art. 2 ust. 1 ustawy, oznacza faktyczne (efektywne) wykonywanie pracy, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy (zob. uchwały Sądu Najwyższego z: 25 lipca 2003 r., sygn. akt III PZP 7/03, OSNP nr 2/2004, poz. 26; 13 grudnia 2005 r., sygn. akt II PZP 9/05, OSNP nr 7-8/2006, poz. 109; 7 lipca 2011 r., sygn. akt III PZP 3/11, OSNP nr 1-2/2012, poz. 3). W rezultacie, decydujące znaczenie – z punktu widzenia uzyskania prawa do tzw. trzynastej pensji – ma nie tyle fakt pozostawania w stosunku pracy, co rzeczywiste świadczenie pracy przez daną osobę w całym roku kalendarzowym.

Ustawodawca wprowadza dwa rodzaje wyjątków od zasady wynikającej z art. 2 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Zgodnie z art. 2 ust. 2 tej ustawy, prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego przysługuje także tym pracownikom, którzy w danym roku kalendarzowym przepracowali co najmniej 6 miesięcy.

Oprócz tego art. 2 ust. 3 ustawy zawiera enumeratywny katalog sytuacji, w których warunek przepracowania co najmniej 6 miesięcy dla nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest w ogóle wymagany. Wyłączenie to obejmuje sytuacje, w których nawiązanie lub zakończenie stosunku pracy następuje m.in. z powodów pozostających po stronie pracodawcy (np. art. 2 ust. 3 pkt 4 lit. b-d, art. 2 ust. 3 pkt 5 lit. a-d ustawy), czy też przerwa w świadczeniu pracy związana jest z obowiązkiem odbycia czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej (art. 2 ust. 3 pkt 3). Katalog wyjątków dotyczy również sytuacji związanych ze szczególnym sposobem organizacji pracy w konkretnym zakładzie pracy (art. 2 ust. 3 pkt 1 – nawiązanie stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim), charakterem pracy (art. 2 ust. 3 pkt 2 – zatrudnienie pracownika do pracy sezonowej trwającej krócej niż 3 miesiące), jak również faktem korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia, czy urlopu szkoleniowego (art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy). Przedstawione



tutaj wyliczenie można – jak czyni to pytający sąd – podzielić również na dwie zasadnicze kategorie przypadków. Takie, w których pracownik nie przepracował wymaganych 6 miesięcy z uwagi na to, iż jego stosunek pracy trwał krócej oraz te, w których mimo pozostawania w zatrudnieniu dłużej niż 6 miesięcy, pracownik faktycznie wykonywał pracę w krótszym okresie. Zgodnie z zastosowaną tutaj metodologią do drugiej kategorii zaliczyć można pracowników obowiązanych do odbycia służby wojskowej oraz korzystających z urlopów przewidzianych w art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy.

2.3. Trybunał Konstytucyjny – nawiązując do możliwych sposobów odczytywania art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym – nie wypowiada się w niniejszej sprawie na temat sposobu ukształtowania przez ustawodawcę wyjątków od zasady przepracowania co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym, jako warunku nabycia prawa do tzw. trzynastej pensji. Można jednak dostrzec, że proponowany przez ustawodawcę katalog wyłączeń ma charakter bardzo zróżnicowany, a tym samym utrudnia jednoznaczne wskazanie ewentualnych kryteriów, jakie mogły leżeć u podstaw akurat takiego, a nie innego wyboru. Trudno jest również w sposób wyczerpujący określić wartości oraz zasady konstytucyjne, które skłoniły ustawodawcę do przyjęcia obecnej treści art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Taka ogólna konstatacja – chociaż nie ma waloru wypowiedzi rozstrzygającej o konstytucyjności poszczególnych wyłączeń przewidzianych w powołanym przepisie ustawy – wyznacza istotny kontekst dla oceny przypadku podniesionego w pytaniu prawnym, a więc nieuwzględnienia przez ustawodawcę urlopu macierzyńskiego, jako jednej z przyczyn umożliwiających ubieganie się o dodatkowe wynagrodzenie roczne w sytuacji nieprzepracowania 6 miesięcy w danym roku. Pełna ocena tego przypadku wymaga uprzedniego przeprowadzenia krótkiej analizy art. 71 ust. 2 Konstytucji, powołanego przez pytający Sąd, jako wzorzec kontroli kwestionowanego przepisu ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym.

### 3. „Szczególna” pomoc władz publicznych matce przed i po urodzeniu dziecka

3.1. Zgodnie z art. 71 ust. 2 Konstytucji, matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa. Przepis ten wpisuje się w szerszy kontekst uregulowań konstytucyjnych odnoszących się zarówno do sytuacji prawnej matki, jak i dotyczących statusu rodziny.

W pierwszej perspektywie wskazać należy na wynikający z art. 68 ust. 3 Konstytucji i adresowany do władz publicznych obowiązek zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej kobietom ciężarnym. Można stwierdzić, że „szczególna pomoc władz publicznych”, o której mowa w art. 71 ust. 2 Konstytucji, odnosząca się również do matek przed urodzeniem dziecka, ma charakter ogólniejszy w swym wymiarze od deklarowanej w art. 68 ust. 3 Konstytucji „szczególnej opieki zdrowotnej”. Przepis art. 71 ust. 2 Konstytucji poszerza zatem perspektywę „szczególnej” pomocy władz publicznych w stosunku do kobiet ciężarnych, nie ograniczając jej tylko do tej sfery, o której mowa w art. 68 ust. 3 Konstytucji. Jednocześnie przez to, iż od strony podmiotowej adresowany jest także do matek po urodzeniu dziecka, wyraźnie rozszerza zasięg „szczególnej pomocy” przysługującej kobietom ze strony organów władzy publicznej, rozciągając ją nie tylko na cały czas trwania ciąży, ale także na okres po porodzie.

Szczególna pomoc władz publicznych, gwarantowana matkom przed i po urodzeniu dziecka (art. 71 ust. 2 Konstytucji) powiązana jest również wyraźnie z wyrażoną już w pierwszym rozdziale Konstytucji ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej w stosunku do macierzyństwa i – nieco szerzej – rodzicielstwa (art. 18 Konstytucji). Art. 71 ust. 2 Konstytucji jest bowiem rozwinięciem unormowania art. 18 Konstytucji, precyzującym

konkretny aspekt ochrony macierzyństwa, a mianowicie ochronę praw matki w szczególnych okolicznościach: przed i po urodzeniu przez nią dziecka (por. wyrok TK z 13 kwietnia 2011 r., sygn. SK 33/09, OTK ZU nr 3/A/2011, poz. 23, cz. III, pkt 2.2 uzasadnienia). Wiąże się przez to z deklarowaną w art. 18 Konstytucji opieką i ochroną rodziny, o czym świadczy sam sposób ukształtowania treści normatywnej całego art. 71 Konstytucji. Ustęp pierwszy tego przepisu wskazuje na konieczność uwzględniania dobra rodziny w polityce społecznej i gospodarczej państwa, a jednocześnie przyznaje prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych rodzinom znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej. Posłużenie się tym samym terminem „szczególna pomoc” w art. 71 ust. 2 Konstytucji, podkreśla wyraźnie prawo do bardziej intensywnej ochrony przysługującej matce ze względu na fakt urodzenia dziecka, a przy tym wpisuje się w szerszy i ogólniejszy kontekst ochrony prawnej gwarantowanej rodzinie i rodzicielstwu na gruncie konstytucyjnym. Zakres ochrony przysługującej rodzinie, opierającej się na trwałym związku mężczyzny i kobiety, nakierowanym na macierzyństwo i odpowiedzialne rodzicielstwo (*vide*: art. 18 Konstytucji), wyznaczony jest licznymi przepisami ustawy zasadniczej zawartymi zarówno w części określającej podstawowe zasady ustroju państwa, jak i determinującej status jednostki (por. wyrok TK z 12 kwietnia 2011 r., sygn. SK 62/08, OTK ZU nr 3/A/2011, poz. 22, cz. III, pkt 4.2-4.3 uzasadnienia).

3.2. Ustalanie treści normatywnej art. 71 ust. 2 Konstytucji, w powiązaniu z powołanymi uprzednio przepisami ustawy zasadniczej, wiąże się z wyraźnym wskazaniem ustrojodawcy, który w ramach wspomnianych uregulowań posługuje się konsekwentnie terminem – „szczególna” pomoc (opieka) władz publicznych. Określenie to pojawia się w art. 68 ust. 3 Konstytucji, a następnie w obu ustępach art. 71 Konstytucji. Co do zasady należy je rozumieć w sposób tożsamy na gruncie wszystkich powołanych przepisów konstytucyjnych. Pomoc (opieka), która ma mieć charakter „szczególny” wskazuje na konieczność podejmowania takich działań władz publicznych, które wykraczać będą poza normalny standard ochrony wolności i praw. Chodzi tu zatem o działania przewyższające ów zwykły poziom ochrony gwarantowanej konstytucyjnie. Posłużenie się terminem „szczególny” odczytywać należy jako skierowany w stosunku do władzy publicznej nakaz bardziej intensywnego traktowania pewnej grupy podmiotów z uwagi na sytuację faktyczną, w jakiej się znajdują. W tym sensie ochrona przewidziana w art. 71 ust. 2 Konstytucji matkom przed i po urodzeniu dziecka oznaczać ma wyraźne podwyższenie tego standardu ochrony i pomocy, który ustrojodawca i tak przyznaje matkom (macierzyństwo), rodzicom (rodzicielstwo) i rodzinie (por. art. 18 oraz art. 71 ust. 1 Konstytucji). Pomoc, która ma mieć charakter szczególny oznacza konieczność preferencyjnego traktowania osób należących do danej kategorii podmiotów, wyprzedzając konstytucyjną ochronę o „zwykłej” intensywności.

Podobny sposób rozumienia „szczególnej” pomocy władz publicznych był już prezentowany w dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Trybunał wskazywał w tym kontekście, że „szczególna” pomoc, gwarantowana m.in. rodzinom znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej, wykraczać ma poza zakres „zwykłego” uwzględniania potrzeb takiego podmiotu. Należy przy tym zaznaczyć, że „szczególna pomoc” ma z pewnością wymiar konkretny i możliwe jest ustalenie, czy w danych okolicznościach ustawodawca – poprzez swoje działanie – przewidział takie rozwiązania, które umożliwiają jej faktyczne świadczenie (por. wyroki TK z: 8 maja 2001 r., sygn. P 15/00, OTK ZU nr 4/2001, poz. 83, cz. III, pkt 4 uzasadnienia; 15 listopada 2005 r., sygn. P 3/05, OTK ZU nr 10/A/2005, poz. 115, cz. III, pkt 3 uzasadnienia).

3.3. Analizowany art. 71 ust. 2 Konstytucji jednoznacznie wskazuje, iż zakres szczególnej pomocy władz publicznych przysługujący matce przed i po urodzeniu dziecka

określać ma ustawa. Nie wyraża on samodzielnego prawa podmiotowego nadającego się do samodzielnego stosowania (*vide*: art. 81 Konstytucji), niemniej jednak nakazuje ustawodawcy zwrócić szczególną uwagę na sytuację matki w okresie ciąży i po porodzie. Nie ulega wątpliwości, że ma on w tym zakresie znaczną swobodę. Przepisy konstytucyjne nie przesądzają bowiem w żadnym razie o konkretnych formach ochrony i pomocy udzielanych matce. Działając w ramach tej swobody ustawodawca może zatem przyjmować zróżnicowane mechanizmy i rozwiązania dostosowane do zmieniającej się sytuacji demograficznej, społecznej czy ekonomicznej (zob. cytowany wcześniej wyrok o sygn. SK 33/09, cz. III, pkt 3.1 uzasadnienia).

Decydując się na wprowadzenie unormowań kształtujących w jakimś stopniu sytuację prawną matki w szczególnym dla niej okresie życia – a więc przed i po urodzeniu dziecka – ustawodawca zobligowany jest każdorazowo do zachowania istotnego minimum praw przyznanych jej w art. 71 ust. 2 Konstytucji. Oznacza to, że powinien zapewnić jej pomoc ze strony władz publicznych mając na względzie, iż powinna być to realna pomoc o charakterze szczególnym. O ile zatem sam zakres tej pomocy pozostawiono swobodnej ocenie ustawodawcy, to nie ulega wątpliwości, że pomoc ta nie może mieć charakteru iluzorycznego. Wykonanie nakazu zawartego w art. 71 ust. 2 Konstytucji wymaga, aby pomoc matce przed i po urodzeniu dziecka w sposób rzeczywisty przyczyniła się do poprawy statusu prawnego tej kategorii osób, przyznając im intensywniejszą ochronę prawną (zob. cytowany wcześniej wyrok o sygn. SK 33/09, cz. III, pkt 3.1 uzasadnienia).

4. Ocena zgodności art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji

4.1. Istota zarzutu postawionego w pytaniu prawnym sprowadza się do pytania, czy sposób ukształtowania wyjątków od wymogu przepracowania okresu 6 miesięcy w roku kalendarzowym, jako warunku ubiegania się o dodatkowe wynagrodzenie roczne z pominięciem okresu urlopu macierzyńskiego, jest zgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji. Chodzi zatem o zbadanie, czy rozstrzygnięcie przyjęte przez ustawodawcę realizuje wynikający z Konstytucji obowiązek zapewnienia szczególnej pomocy matce przed i po urodzeniu dziecka, odczytywany w kontekście konstytucyjnej zasady równości mającej – w analizowanym przypadku – zastosowanie względem grupy pracowników jednostek sfery budżetowej, którym przysługuje uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

4.2. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w sytuacji braku faktycznego przepracowania okresu 6 miesięcy w roku kalendarzowym, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji. Stwierdzona niekonstytucyjność kwestionowanego przepisu ustawy wynika z trzech powodów, które w badanym przypadku prowadzą łącznie do niezgodności art. 2 ust. 3 ustawy z powołanymi wzorcami kontroli.

Po pierwsze należy stwierdzić, że ustawodawca określając normatywny kształt dodatkowego wynagrodzenia rocznego wprowadził, na gruncie art. 2 ustawy, dwojakiego rodzaju wyjątki od zasady ogólnej, uzależniającej uzyskanie takiego dodatkowego wynagrodzenia od przepracowania całego roku kalendarzowego u danego pracodawcy. Kwestionowany art. 2 ust. 3 ustawy przewiduje bowiem, że niektórzy pracownicy mogą otrzymać dodatkowe wynagrodzenie roczne, w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, niezależnie od tego, iż w danym roku kalendarzowym nie przepracowali nawet okresu 6 miesięcy. Ustawodawca zdecydował zatem, że w niektórych sytuacjach pracownicy określonych jednostek sfery budżetowej będą uzyskiwali tzw. trzynastą pensję

bez spełnienia wyjściowych przesłanek koniecznych do jej nabycia. Działając w ramach przysługującej mu swobody ustawodawca nie tylko wykreował dodatkowe wynagrodzenie roczne wyłącznie dla pracowników jednostek sfery budżetowej, co już samo w sobie różnicuje klasę podmiotów, jakimi są pracownicy, ale jednocześnie wyznaczył katalog przypadków uzasadniających wyjątkowe traktowanie niektórych pracowników otrzymujących to świadczenie.

Po drugie, ustrojodawca w art. 71 ust. 2 Konstytucji wyraźnie przyznał matce przed i po urodzeniu dziecka prawo do szczególnej pomocy władz publicznych w zakresie przewidzianym ustawą. Oznacza to, że ustawodawca, decydując się na uregulowanie materii mających bezpośredni wpływ na sytuację prawną matki w okresie ciąży oraz po porodzie, obowiązany jest zapewnić jej pomoc, która powinna przewyższać standard ochrony przewidziany dla pozostałych podmiotów wolności i praw. Pomoc przewidziana w art. 71 ust. 2 Konstytucji w stosunku do matki przed i po urodzeniu dziecka ma mieć bowiem charakter „szczególny”.

Po trzecie, urlop macierzyński przewidziany w art. 180 oraz kolejnych przepisach ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: kodeks pracy) stanowi niewątpliwą realizację obowiązku wynikającego z art. 71 ust. 2 Konstytucji. Funkcją tego urlopu jest ochrona zdrowia pracownicy i dziecka, polegająca zarówno na umożliwieniu regeneracji sił fizycznych i psychicznych matki, jak również na zapewnieniu dziecku osobistej opieki z jej strony w pierwszym okresie życia. Należy zaznaczyć, że określając ramy prawne tego rodzaju przerwy w świadczeniu pracy ustawodawca przesądził jednocześnie, iż urlop macierzyński ma charakter obligatoryjny w okresie co najmniej 14 tygodni po porodzie. W pozostałym zakresie – uzależnionym od jego wymiaru ustalonego zgodnie z art. 180 § 1 kodeksu pracy – urlop ten może zostać podzielony między matkę oraz ojca wychowującego dziecko, jakkolwiek nie może podlegać skróceniu z woli pracownicy. Matka nie może zrzec się tego uprawnienia. Skorzystanie z tego urlopu bezpośrednio wpływa na możliwość otrzymania tzw. trzynastej pensji.

4.3. Ustawodawca, korzystając z przysługującej mu swobody regulacyjnej, w sferze kształtowania wolności i praw, musi każdorazowo uwzględniać te okoliczności konstytucyjne, które w konkretnych sytuacjach nakazują mu odmienne ukształtowanie sytuacji prawnej niektórych podmiotów. Z takim wyraźnym nakazem mamy do czynienia w art. 71 ust. 2 Konstytucji, zobowiązującym ustawodawcę do uprzywilejowanego traktowania matki przed i po urodzeniu dziecka. Skoro zatem ustawodawca przewiduje dla pewnej grupy pracowników lepsze traktowanie w porównaniu do innych, w zakresie przysługujących im świadczeń stanowiących element wynagrodzenia za pracę, to nie ulega wątpliwości, że w ramach tak ukształtowanego wyjątku powinien – w pierwszej kolejności – uwzględnić sytuację prawną tych pracownic, które są objęte zakresem podmiotowym „szczególnej pomocy” z art. 71 ust. 2 Konstytucji.

Trybunał Konstytucyjny wyraźnie zaznacza, że powołany tutaj przepis Konstytucji nie przesądza jednoznacznie o formach, ani o zakresie szczególnej pomocy władz publicznych udzielanej matkom przed i po urodzeniu dziecka. Przepis ten nie może zatem stanowić podstawy do żądania określonych świadczeń, w tym również takich, które wynikają z ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Znaczenie nakazu wypowiedzianego w art. 71 ust. 2 Konstytucji wiąże się z obowiązkiem uwzględnienia szczególnego statusu matek przed i po urodzeniu dziecka zawsze, kiedy rozwiązania przyjęte przez ustawodawcę dotyczą sytuacji prawnej takich podmiotów. Realizacja tak rozumianego nakazu, w obrębie ogólnie ujmowanej kategorii pracowników, powinna polegać na takim ukształtowaniu uprawnień matek przed i po urodzeniu dziecka, które będą miały pierwszeństwo w stosunku do tych przywilejów, czy uprawnień, które ustawodawca chce przyznać pozostałym pracownikom.

W badanym przypadku, a więc na gruncie art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, ustawodawca wykreował katalog sytuacji, których aktualizacja zwalnia określone podmioty z obowiązku faktycznego wykonywania pracy w okresie 6 miesięcy, stanowiącego – zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 2 ust. 1 i zmodyfikowaną w art. 2 ust. 2 tej ustawy – warunek uzyskania dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Jak już wspomniano uprzednio (zob. pkt 2.3 uzasadnienia), Trybunał Konstytucyjny nie wypowiada się w tym miejscu na temat sposobu ukształtowania tego katalogu. Stwierdza jedynie, że ma on charakter zróżnicowany i obejmuje zarówno takie sytuacje, w których brak efektywnego wykonywania pracy związany jest z realizacją innego obowiązku ustawowego (obowiązek służby wojskowej), jak i te, w których przerwa w wykonywaniu pracy związana jest ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem (urlop wychowawczy). Określając katalog wyjątków w art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym ustawodawca nie uwzględnił sytuacji pracownic będących matkami mimo tego, że obowiązek zapewnienia szczególnej pomocy tej grupie podmiotów wynika jednoznacznie z art. 71 ust. 2 Konstytucji. W ramach katalogu wyjątków nie przewidział bowiem faktu wykorzystania przez pracownicę urlopu macierzyńskiego, a więc takiej przerwy w faktycznym wykonywaniu pracy, która w jednoznaczny sposób wiąże się z realizowaniem przez matkę prawa do szczególnej pomocy władz publicznych w okresie wskazanym w art. 71 ust. 2 Konstytucji. Sytuacja matek przed i po urodzeniu dziecka, obowiązanych ustawowo do wykorzystania co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym braku uwzględnienia tego urlopu w ramach wyłączeń z art. 2 ust. 3 ustawy, nie tylko nie stanowi przejawu szczególnej pomocy ze strony władz publicznych w ramach przysługującego pracownikom prawa do dodatkowego wynagrodzenia, ale może nawet prowadzić do pogorszenia statusu prawnego akurat tej grupy pracowników. Może bowiem – w zależności od okoliczności konkretnej sprawy – całkowicie pozbawiać matkę prawa do tzw. trzynastej pensji z uwagi na brak faktycznego wykonywania pracy przez co najmniej 6 miesięcy, wynikającego m.in. z pozostawiania przez pewien czas na urlopie macierzyńskim.

Biorąc pod uwagę wspomniane okoliczności Trybunał stwierdza, że sposób ukształtowania art. 2 ust. 3 ustawy, a więc przepisu, który określa katalog wyjątków od zasady efektywnego wykonywania pracy w okresie co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, jako warunku uzyskania dodatkowego wynagrodzenia rocznego, ma charakter niepełny z uwagi na brak uwzględnienia przez ustawodawcę nakazu zapewnienia szczególnej pomocy władz publicznych matkom przed i po urodzeniu dziecka. Brak ten, przejawiający się w pominięciu okresu urlopu macierzyńskiego, jako umożliwiającego nabycie prawa do tzw. trzynastej pensji, w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w danym roku, skutkuje koniecznością stwierdzenia niezgodności kwestionowanego art. 2 ust. 3 ustawy – w zakresie określonym w sentencji wyroku – z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji.

##### 5. Umożliwienie postępowania w pozostałym zakresie

Uznanie przez Trybunał Konstytucyjny art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy, za niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji, czyni zbędną ocenę kwestionowanego przepisu ustawy z punktu widzenia powołanego w pytaniu prawnym wzorca w z art. 33 ust. 2 Konstytucji.

Trybunał Konstytucyjny w dotychczasowym orzecznictwie wielokrotnie potwierdzał, że w sytuacji stwierdzenia niekonstytucyjności kwestionowanej regulacji z jednym ze wskazanych wzorców kontroli, postępowanie w zakresie badania zgodności tej regulacji z

pozostałymi wzorcami powinno być umorzone na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy o TK ze względu na zbędność wydania orzeczenia (zob. wyroki TK z: 11 maja 2004 r., sygn. K 4/03, OTK ZU nr 5/A/2004, poz. 41; 16 lutego 2010 r., sygn. P 16/09, OTK ZU nr 2/A/2010, poz. 12; 12 stycznia 2012 r., sygn. Kp 10/09, OTK ZU nr 1/A/2012, poz. 4). Trybunał w obecnym składzie podtrzymuje ten pogląd. Z powyższych względów postępowanie w zakresie badania zgodności art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, w zakresie wskazanym w *petitum* pytania prawnego, z art. 33 ust. 2 Konstytucji, podlega umorzeniu na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy o TK ze względu na zbędność wydania orzeczenia.

#### 6. Skutki wyroku

Trybunał Konstytucyjny stwierdził w badanej sprawie, że niekonstytucyjność art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym wynika z braku ukształtowania zawartego w tym przepisie katalogu wyjątków z uwzględnieniem urlopu macierzyńskiego. Taka konstrukcja niniejszego wyroku nie skutkuje zatem utratą mocy obowiązującej kwestionowanego przepisu ustawy, ani modyfikacją jego obecnego brzmienia. Oznacza jedynie konieczność niezwłocznej interwencji ustawodawcy w celu uzupełnienia wspomnianej regulacji w taki sposób, który zapewni realizację normy konstytucyjnej wyrażonej – w tym przypadku – w art. 71 ust. 2 Konstytucji (por. m.in. wyroki TK z: 25 czerwca 2002 r., sygn. K 45/01, OTK ZU nr 4/A/2002, poz. 46, cz. III, pkt 8 uzasadnienia; 7 marca 2007 r., sygn. K 28/05, OTK ZU nr 3/A/2007, poz. 24, cz. III, pkt 6 uzasadnienia; 2 czerwca 2010 r., sygn. SK 38/09, OTK ZU nr 5/A/2010, poz. 46, cz. III, pkt 6 uzasadnienia).

Mając powyższe na uwadze, Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.