

173/10/A/2008

WYROK

z dnia 2 grudnia 2008 r.

Sygn. akt P 48/07*

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Bohdan Zdziennicki – przewodniczący

Mirosław Granat

Teresa Liszcz

Marek Mazurkiewicz – sprawozdawca

Janusz Niemcewicz,

protokolant: Krzysztof Zalecki,

po rozpoznaniu, z udziałem Sejmu oraz Prokuratora Generalnego, na rozprawie w dniu 25 listopada 2008 r., pytania prawnego Sądu Rejonowego w Toruniu, czy:

- 1) art. 30 § 4 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 potrzebę wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, jest zgodny z art. 32 ust. 1 i 2 oraz art. 2 Konstytucji,
- 2) art. 50 § 3 ustawy powołanej w punkcie 1 w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione, jest zgodny z art. 32 ust. 1 i 2 oraz art. 2 Konstytucji,

o r z e k a:

1. Art. 30 § 4 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 wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Art. 50 § 3 ustawy powołanej w punkcie 1 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.

UZASADNIENIE

I

1.1. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu, postanowieniem z 10 września 2007 r. (sygn. akt IV P 110/07), zwrócił się do Trybunału

* Sentencja została ogłoszona dnia 11 grudnia 2008 r. 2008 r. w Dz. U. Nr 219, poz. 1409.

Konstytucyjnego z pytaniem prawnym, czy art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: kodeks pracy lub k.p.) w zakresie, w jakim pomija potrzebę wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, jest zgodny z art. 32 ust. 1 i 2 oraz art. 2 Konstytucji i czy art. 50 § 3 kodeksu pracy w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione, jest zgodny z art. 32 ust. 1 i 2 oraz art. 2 Konstytucji.

Przesłanką sformułowania pytania prawnego był następujący stan faktyczny:

W pozwie do sądu pytającego z 26 lutego 2007 r. powód domagał się uznania za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z 21 lutego 2007 r. o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas określony za wypowiedzeniem. Powód był zatrudniony przez pozwanego na czas określony początkowo na styczeń 2007 r., a następnie, kolejną umową czasową, od 1 lutego 2007 r. do 31 grudnia 2008 r., z zastrzeżeniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia. Powód pracę wykonywał terminowo, za co otrzymywał pochwały, nie był karany dyscyplinarnie i pozwany nie miał zastrzeżeń do świadczonej przez powoda pracy. W dniu 21 lutego 2007 r. pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Okoliczności sprawy, jak zauważył sąd pytający, wskazują, że nie istniały ku temu żadne uzasadnione i racjonalne przesłanki. Powód wskazał, że wprawdzie zdaje sobie sprawę, że pracodawca ma prawo do swobodnego doboru pracowników, jednakże wykorzystanie przez pozwanego podmiotowego prawa wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony nastąpiło w sposób niezgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i w sposób naruszający zasady współżycia społecznego, z nadużyciem prawa – art. 8 kodeksu pracy. Zaakceptowanie tego rodzaju praktyki zdaniem powoda podważałoby sens uregulowań prawnych dotyczących zatrudniania i ochrony stosunków pracy.

W odpowiedzi na pozew pracodawca wniósł o oddalenie powództwa, potwierdzając, że wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą na czas określony z dniem 10 marca 2007 r. i że nie był zobowiązany do podawania przyczyny wypowiedzenia, ponieważ umowa została zawarta na czas określony. Z uwagi na fakt, że pozwany nie miał obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia, roszczenie o uznanie rozwiązania umowy za bezskuteczne należy uznać za nieuzasadnione (art. 30 § 4 k.p.).

W piśmie procesowym z 20 kwietnia 2007 r. powód zmienił roszczenie i ograniczył się do żądania zapłaty odszkodowania w kwocie 5230,77 zł, czyli równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

1.2. Rozpoznając powyższą sprawę, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu powziął następujące wątpliwości:

Przepisy kodeksu pracy w odmienny sposób regulują uprawnienia pracowników oraz obowiązki pracodawców w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony oraz w razie, gdy wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony. Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Przytoczony przepis stwarza dla pracownika możliwość odwołania się od wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę nie tylko w razie uchybienia przez pracodawcę trybowi, który przepisy prawa pracy przewidują dla tego trybu rozwiązania umowy. Taką możliwość daje również wtedy, gdy wypowiedzenie nie

ma uzasadnionych podstaw, gdy np. podana przez pracodawcę przyczyna zwolnienia ma charakter arbitralny, subiektywny, budzi wyraźne wątpliwości co do słuszności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia. Inaczej przedstawia się w razie wypowiedzenia umowy o pracę sytuacja pracownika, którego z pracodawcą łączył stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas określony. Stosownie bowiem do przepisu 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”. Takiemu pracownikowi powołany przepis kodeksu pracy gwarantuje ochronę jedynie w razie bezprawnego, tj. dokonanego z naruszeniem przepisów prawa pracy regulujących ten tryb zwolnienia, wypowiedzenia umowy o pracę. Osoba ta nie ma możliwości zakwestionowania przyczyny wypowiedzenia, które ocenić należałoby jako bezzasadne, tj. niesłuszne, przeprowadzone na podstawie nieobiektywnych lub niewystarczających przesłanek czy też niesprawiedliwe (art. 30 § 4 k.p.).

Z racji ograniczenia w tym zakresie uprawnień pracowników, z którymi zawarto umowy o pracę na czas określony, inaczej kształtują się powinności pracodawcy co do treści pisma wypowiadającego umowę o pracę. Jedynie bowiem w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy (art. 30 § 4 k.p.). Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy terminowej nie mają natomiast prawa do uzyskania informacji co do przyczyn, którymi kierował się pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu z nimi umów o pracę.

Sąd pytający w związku z powyższym stwierdził, że „odmienne uregulowanie sytuacji zwalnianych za wypowiedzeniem pracowników przynależących do obu wzmiankowanych grup (tj. grupy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz grupy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony) świadczy o pewnej dyferencjacji praw służących im w razie rozwiązania z nimi stosunku pracy” i rodzi zarazem wątpliwości co do zachowania w tym względzie wyrażonej w art. 32 Konstytucji zasady równości, jak też ujętej w art. 2 Konstytucji zasady sprawiedliwości społecznej.

Zdaniem sądu przepisy art. 30 § 4 i art. 50 § 3 k.p. w odmienny sposób kształtują uprawnienia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz pracowników świadczących pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony. Nierówne traktowanie przez przepisy kodeksu pracy obu tych grup można by usprawiedliwić jedynie wówczas, gdyby w oparciu o uznanego kryterium oceny klasyfikacji można było dostrzec między nimi różnice, które by uzasadniały wprowadzenie takiej dyferencjacji praw. Za jedyne znamię, który obie te grupy różni od siebie, sąd uznaje rodzaj umowy o pracę, na podstawie której wypowiedzany stosunek pracy został wcześniej nawiązany. W ocenie sądu zadającego pytanie, nie można tylko na tej podstawie w taki sposób różnicować sytuacji obu grup pracowników, dając jednej z nich kompletną ochronę przed bezprawnym oraz niesłusznym wypowiedzeniem umowy o pracę i ograniczając uprawnienia drugiej grupy tylko do kwestionowania formalnego aspektu wypowiedzenia. Owa dyferencjacja praw godzi w art. 2 i art. 32 Konstytucji, zwłaszcza że inne kryteria przemawiają za ujednoliconym traktowaniem obu tych grup. Cechą, która obie te grupy łączy ze sobą, jest pozostawanie reprezentantów obu tych grup w stosunku pracy z danym pracodawcą, jak również otrzymanie przez te osoby wypowiedzenia zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy. Zawarcie umowy o pracę determinuje status prawny danej osoby (status pracownika), której z tą chwilą służą określone przez przepisy prawa pracy uprawnienia i którą obciążają także ujęte w tych przepisach obowiązki. Pozycja, jaką osoba ta uzyskuje dzięki zawarciu umowy o pracę, wyróżnia ją ze względu na sposób

zapewniania sobie źródła dochodu bądź też specyfikę więzi prawnej łączącej go z pracodawcą z szerszego grona osób, które przez podjęcie określonego rodzaju aktywności lub sytuacji, w jakich się znajdują, uzyskują środki utrzymania. Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zmierza do utraty przez niego tego statusu. Przez otrzymanie wypowiedzenia sytuacja prawna tej osoby ulega istotnej zmianie w stosunku do pracowników, którzy wypowiedzenia nie otrzymali. Właśnie te okoliczności, w ocenie sądu pytającego, winny odgrywać istotną rolę przy ustalaniu grupy osób, której winno się zapewnić identyczną ochronę prawną przed wypowiedzeniami znamionującymi się pewną bezzasadnością i brakiem słuszności, a przez to wypowiedzeniami o niesprawiedliwym charakterze.

2. Marszałek Sejmu pismem z 12 czerwca 2008 r. wniósł o stwierdzenie, że kwestionowane przepisy kodeksu pracy, w zakresie wskazanym przez sąd pytający, są zgodne z art. 2 i art. 32 Konstytucji.

Marszałek Sejmu, wskazując na treść zasad konstytucyjnych powołanych przez sąd, stwierdził, że nie sam fakt zatrudnienia jest kryterium relewancji, a nadto dopuszczalne jest różne traktowanie podmiotów podobnych w zależności od sytuacji i nie musi to stanowić naruszenia art. 32 Konstytucji. Zdaniem Marszałka takie zróżnicowanie jest uzasadnione w wypadku rozróżnienia umów o pracę zawartych na czas określony i nie określony. Marszałek przywołał również *per analogiam* wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie K 47/01, w której Trybunał odniósł się do problematyki lokat na czas oznaczony i nieoznaczony oraz uznał, że kryterium czasowe jest wystarczające do konstytucyjnego ich rozróżnienia, a w konsekwencji – konstytucyjności. Zdaniem Marszałka stanowisko to jest aktualne i w obecnej sprawie.

Zarówno umowy o lokatę jak i umowy o pracę są wyrazem samodzielnego i autonomicznego podjęcia decyzji co do zawarcia umowy. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony (jeśli jest dopuszczalne) niezgodne z przepisami o zawieraniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy ani o uznanie go za nieuzasadnione. Art. 50 § 3 k.p. daje tu zwolnionemu prawo do uzyskania odszkodowania – wyłącznie w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzeniu, bez względu na przyczynę wypowiedzenia, której pracodawca nie musi podawać. Stanowisko to Marszałek oparł na wyroku Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r. (sygn. akt I PKN 607/98).

3. Prokurator Generalny pismem z 14 listopada 2008 r. wniósł o uznanie, że kwestionowane przepisy kodeksu pracy są zgodne z art. 2 i art. 32 Konstytucji.

Prokurator Generalny podniósł, że prawo pracy odmiennie kształtuje sytuację różnych grup pracowniczych, a zróżnicowanie to wynika z rodzaju zawartej umowy o pracę, wykonywanej pracy, z okresów zatrudnienia u danego pracodawcy czy też całego okresu zatrudnienia. Równość wobec prawa nie może oznaczać w stosunkach pracy jednakowych praw i obowiązków dla wszystkich pracowników. Prawo pracy musi bowiem odmiennie kształtować sytuację poszczególnych pracowników ze względu na wykonywaną przez nich pracę, a także ze względu na ich cechy osobowe. Kwestionowane przepisy nie przekreślają więc równego pod względem podmiotowym prawa do ochrony stosunku pracy, gdyż wszystkim podmiotom, które znajdują się w normatywnie określonych sytuacjach, o których mowa w art. 30 § 4 i art. 50 § 3 k.p., przysługują takie same uprawnienia.

Porównywanie omawianych grup pracowników nie jest, zdaniem Prokuratora Generalnego, właściwe, gdyż każda z tych grup została wyróżniona ze względu na inne cechy relewantne, co potwierdza również powołana przez sąd pytający dyrektywa Rady

99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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. Urz. UE L 175 z 10.07.1999, s. 43). Zróżnicowanie to uzasadniają również, jak wskazał Prokurator Generalny, przepisy prawa pracy, które gwarantują wybór formy zatrudnienia stronom umowy oraz przewidują możliwość rozwiązania umowy o pracę. Nie jest też dyskryminacją ani naruszeniem zasad współzycia społecznego prawo pracodawcy do wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż jest to zgodne z powołaną regulacją prawną. Dyskryminujące byłoby wykorzystanie przez pracodawcę takiego uprawnienia do narzucenia pracownikowi warunków stawiających go w sytuacji niekorzystnej w porównaniu z innymi pracownikami. Rozstrzygnięcie takich wątpliwości jest jednak związane ze stosowaniem prawa nie zaś treścią normatywną art. 30 § 4 i art. 50 § 3 kodeksu pracy. Dlatego też Prokurator Generalny wniósł o uznanie konstytucyjności tych przepisów.

II

Na rozprawę 25 listopada 2008 r. stawili się przedstawiciele Sejmu i Prokuratora Generalnego. Mimo prawidłowego powiadomienia nie zgłosił swego udziału w postępowaniu przedstawiciel sądu zadającego pytanie prawne, w związku z czym sprawę zawisłą przed Trybunałem zreferował sędzia sprawozdawca. Uczestnicy postępowania podtrzymali stanowiska przedstawione w pismach procesowych oraz udzielili odpowiedzi na pytania Trybunału.

Trybunał postanowił, że ogłoszenie wyroku nastąpi 2 grudnia 2008 r.

III

Trybunał Konstytucyjny zważył, co następuje:

1. Trybunał Konstytucyjny przypomina, że zgodnie z art. 193 Konstytucji oraz art. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, ze zm.; dalej: ustawa o TK), każdy sąd może przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne co do zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą, jeżeli od odpowiedzi na to pytanie zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem. Cechą istotną pytania prawnego jest jego ścisły związek z toczącym się postępowaniem w indywidualnej sprawie i wątpliwość, która wystąpiła w toku konkretnego postępowania. Jej istnienie jest przesłanką konieczną wszczęcia i prowadzenia postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym w sprawie pytania prawnego. Skorzystanie z instytucji pytania prawnego jest możliwe od momentu wszczęcia postępowania sądowego aż do jego prawomocnego zakończenia. Musi ono spełniać przesłanki: 1) podmiotową, 2) przedmiotową oraz 3) funkcjonalną.

Przesłanka podmiotowa oznacza, że z pytaniem prawnym może zwrócić się do Trybunału Konstytucyjnego sąd. Przesłanka ta została w niniejszej sprawie spełniona.

Przedmiotem pytania prawnego (przesłanka przedmiotowa) musi być konstytucyjność konkretnej normy prawnej, co do której sąd pytający musi wykazać, że zastrzeżenia dotyczące jej konstytucyjności czy legalności są tak istotne, iż zachodzi potrzeba ich wyjaśnienia przez Trybunał Konstytucyjny w drodze procedury pytań prawnych (por. wyrok TK z 12 marca 2002 r., sygn. P 9/01, OTK ZU nr 2/A/2002, poz. 14 oraz postanowienie z 22 października 2007 r., sygn. P 24/07, OTK ZU nr 9/A/2007, poz.

118). Nie może to być norma, której zastosowanie nie ma bezpośredniego znaczenia dla rozstrzygnięcia w rozpatrywanej przez sąd sprawie i która nie będzie podstawą rozstrzygnięcia.

Postępowanie toczące się przed Trybunałem Konstytucyjnym, zainicjowane pytaniem prawnym, stanowi kontrolę prawa związaną z konkretną sprawą, zawisłą przed sądem, gdy na gruncie tej sprawy pojawiła się wątpliwość co do legalności lub konstytucyjności przepisu, który ma być zastosowany w tej właśnie sprawie. Przesłanką funkcjonalną pytania prawnego jest więc jego relewancja. Trybunał Konstytucyjny, przyjmując pytanie prawne do rozpoznania, powinien zbadać, czy jego wypowiedź dotycząca konstytucyjności przepisu będzie miała wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. To znaczy, że musi istnieć zależność między odpowiedzią na pytanie a rozstrzygnięciem toczącej się przed sądem pytającą sprawą. To sąd pytający, kierując pytanie prawne do Trybunału Konstytucyjnego, musi wykazać tę zależność (por. np. postanowienia Trybunału Konstytucyjnego z 29 marca 2000 r., sygn. P 13/99, OTK ZU nr 2/2000, poz. 68; z 10 października 2000 r., sygn. P 10/00, OTK ZU nr 6/2000, poz. 195; z 27 kwietnia 2004 r., sygn. P 16/03, OTK ZU nr 4/A/2004, poz. 36; z 15 maja 2007 r., sygn. P 13/06, OTK ZU nr 6/A/2007, poz. 57 oraz wyrok z 30 maja 2005 r., sygn. P 7/04, OTK ZU nr 5/A/2005, poz. 53). Sprawa będąca przedmiotem postępowania przed sądem pytającym jest związana z kwestionowanymi w *petitum* pytania prawnego przepisami, co zostało przez sąd pytający w uzasadnieniu pytania wywiedzione. Trybunał Konstytucyjny stwierdza, że pytanie prawne Sądu Rejonowego w Toruniu spełnia warunki określone w art. 193 Konstytucji.

2. Sąd zwrócił się do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym dotyczącym kontroli art. 30 § 4 oraz art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: kodeks pracy lub k.p.) z art. 2 i art. 32 Konstytucji.

Sąd pytający stwierdził, że odmiennie uregulowanie sytuacji zwalnianych za wypowiedzeniem pracowników zatrudnionych na czas określony i na czas nie określony świadczy o „pewnej dyferencjacji” praw służących im w razie rozwiązania z nimi stosunku pracy” i rodzi zarazem wątpliwości co do zachowania w tym względzie wyrażonej w art. 32 Konstytucji zasady równości, jak też ujętej w art. 2 Konstytucji zasady sprawiedliwości społecznej.

Zdaniem sądu kwestionowane przepisy w odmienny sposób kształtują uprawnienia wskazanych wyżej pracowników, a nierówne traktowanie przez przepisy kodeksu pracy obu tych grup można by usprawiedliwić jedynie wówczas, gdyby na podstawie uznanego kryterium oceny klasyfikacji można było dostrzec między nimi różnice, które by uzasadniały wprowadzenie takiej dyferencjacji praw. Za jedyne kryterium, które obie te grupy różni od siebie, sąd uznał rodzaj umowy o pracę, na podstawie której wypowiedzany stosunek pracy został wcześniej nawiązany.

Sąd podkreślił, że „uznanie przepisów art. 50 § 3 kp i art. 30 § 4 kp za zgodne z prezentowanymi zasadami i wartościami konstytucyjnymi, a tym samym utrzymanie ich w mocy w dotychczasowym brzmieniu, nie pozwoli na zaakceptowanie argumentów powoda zmierzających do zakwestionowania zasadności wypowiedzenia oraz podważenia poprawności samego wypowiedzenia (z racji braku podanej w piśmie rozwiązującym przyczyny zwolnienia). Uznanie jednak powołanych przepisów za niezgodne z którymkolwiek z powołanych przepisów Konstytucji RP, powodujące utratę jego mocy obowiązującej (w zakresie objętym pytaniem prawnym), umożliwiłoby sądowi (...) uwzględnienie powództwa, a przynajmniej nałożyłoby na niego powinność rozważenia

słuszności dochodzonego roszczenia przez pryzmat zasadności dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia”.

Kwestionowany przepis art. 30 § 4 k.p. o treści: „W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy”, przesądza bowiem – zdaniem sądu – o sytuacjach, w których pracodawca nie musi wskazywać przyczyny wypowiedzenia bądź rozwiązania umowy o pracę przy wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony. Zdaniem sądu pominięcie potrzeby wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony jest niezgodne z art. 32 oraz art. 2 Konstytucji – udaremnia badanie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, co jest przedmiotem sprawy zawisłej przed sądem pytającym, poddanie kontroli zgodności z prawem zasadności wypowiedzenia takiej umowy o pracę. Te same zasady konstytucyjne narusza, zdaniem sądu – w związku z regulacją art. 30 § 5 k.p. – również art. 50 § 3 k.p. o treści: „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” – a to w zakresie, w jakim pozbawia pracownika prawa do odszkodowania w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione.

3. W związku z podniesionym przez sąd pytający zarzutem niezgodności zaskarżonych przepisów z art. 32 Konstytucji Trybunał Konstytucyjny stwierdza, co następuje.

Art. 32 Konstytucji stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi i że wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (ust. 1), a także że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (ust. 2). Jak wielokrotnie podkreślano w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, i co potwierdza też sąd pytający z swym pytaniem prawnym, wyartykułowana w przytoczonym przepisie zasada równości nakłada na ustawodawcę obowiązek równego traktowania. Nie chodzi tu o bezwzględną równość wszystkich obywateli, gdyż z zasady równości wynika nakaz jednakowego traktowania wszystkich obywateli w obrębie określonej klasy (kategorii): wszystkie podmioty charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną (relewantną) powinny być potraktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań, zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Trybunał Konstytucyjny stwierdza, że aby zarzut naruszenia zasady równości się ostał, w pierwszej kolejności musi zostać skutecznie wyodrębniona cecha relewantna grupy, w ramach której do nierówności dochodzi. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego dopuszcza się możliwość odstępstwa od zasady równego traktowania, uznając, że samo w sobie nie prowadzi ono jeszcze do uznania wprowadzających je przepisów za niekonstytucyjne. W wyroku z 15 października 2001 r. (sygn. K 12/01, OTK ZU nr 7/2001, poz. 213) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, iż nierówne traktowanie podmiotów podobnych nie musi oznaczać dyskryminacji lub uprzywilejowania, a w konsekwencji niezgodności z art. 32 czy też art. 2 Konstytucji (zob. wyrok z 12 maja 1998 r., sygn. U 17/97, OTK ZU nr 3/1998, poz. 34). Konieczna jest jednak ocena kryterium, na podstawie którego dokonano zróżnicowania, bo wszelkie odstępstwo od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych musi zawsze znajdować podstawę w przekonujących argumentach.

Sąd pytający wskazał, że cechą relewantną w rozpatrywanej sprawie jest bycie pracownikiem pozostającym w stosunku pracy w ogólności, któremu pracodawca składa

oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ramach tej grupy dochodzi do nierówności między pracownikami w zależności od tego, czy pracownika z pracodawcą łączyła umowa na czas określony, czy też nie określony. Trybunał Konstytucyjny nie podziela stanowiska sądu co do słuszności wskazanego kryterium relewancji.

Trybunał Konstytucyjny stwierdza, że samo zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nie może być uznane za cechę relewantną w niniejszej sprawie. Ustawodawca w art. 25 k.p. wprowadził enumeratywne wyliczenie rodzajów umów o pracę: na czas nieokreślony, na czas określony (w tym na zastępstwo), na wykonanie określonej pracy i na okres próbny. Różnica między nimi polega m.in. na braku określenia w umowie terminu ustania stosunku pracy w wypadku zatrudnienia na czas nie określony bądź na określeniu w umowie terminu (lub innego zdarzenia przyszłego) ustania stosunku pracy w umowie na czas określony. Wybór rodzaju umowy zależy od umawiających się stron i niesie za sobą określone konsekwencje, w tym związane z ustaniem stosunku pracy. Uznanie wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia umownych stosunków pracy, związanych choćby z sekwencją zatrudniania (na początku umowa terminowa zaś po jej upływie bezterminowa), oraz wprowadzenie ich dalszego prawnego i funkcjonalnego rozróżnienia uzasadnia stanowisko, iż samo pozostawanie w stosunku pracy stanowi zbyt szerokie kryterium, aby można było je uznać za relewantne. Brak również podstaw do uznania, że wprowadzone zróżnicowanie, w oparciu o cechę czasu trwania zatrudnienia, nie ma charakteru racjonalnie uzasadnionego i nie jest dokonane według kryterium relewantnego w rozumieniu art. 32 Konstytucji. Nie można przyjąć, że ustawodawca w sposób nieuzasadniony zróżnicował przy wypowiedzeniu zakres ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony i na czas nie określony według kryterium rodzaju umów o pracę, co stanowiłoby o ich nierównym traktowaniu i o dyskryminacji osób zatrudnionych na czas oznaczony. Wypowiedzenie umowy o pracę nie stanowi *per se* dyskryminacji, lecz jest uprawnieniem każdej ze stron stosunku pracy w zakresie wskazanym przez ustawę. Kodeks pracy – w przepisach, których sąd pytający nie powołał – określa, jakie przesłanki mogą stanowić podstawę uznania, że dochodzi do dyskryminacji (dział I, rozdział IIa k.p.: Równe traktowanie w zatrudnieniu), kontrolę ich stosowania sprawuje orzekający w konkretnej sprawie sąd powszechny.

Trybunał Konstytucyjny przypomina, 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. Dodatkowo wymaga podkreślenia, że art. 10 § 3 k.p., odwołujący się wprost do art. 65 ust. 5 Konstytucji, stanowi, że „Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia”. 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 tzw. 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 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 i w efekcie prowadziło do zmian odwrotnych od postulowanych przez sąd pytający.

Trybunał Konstytucyjny uznaje, że w niniejszej sprawie art. 32 Konstytucji nie może być uznany za adekwatny wzorzec kontroli kwestionowanych przez sąd pytający przepisów art. 30 § 4 i art. 50 § 3 k.p. we wskazanym przez sąd zakresie, gdyż nie ma możliwości skutecznego dokonania kontroli ich konstytucyjności opartej na zasadach równości i niedyskryminacji.

4. Trybunał Konstytucyjny stwierdza, że poważne wątpliwości budzi podniesienie przez sąd pytający zarzutu naruszenia wzorca zasady sprawiedliwości społecznej w procesie kontroli konstytucyjności badanych przepisów bez powiązania jej z innymi wartościami konstytucyjnymi. Zazwyczaj problem naruszenia zasady sprawiedliwości występuje w odniesieniu do zasad równości i niedyskryminacji (art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji).

Ponieważ jednak, jak to wyżej wskazał Trybunał, nie można dokonać porównania treści badanych przepisów, w zakresie wskazanym w rozpoznawanym pytaniu prawnym, w płaszczyźnie art. 32 Konstytucji, nieaktualna staje się możliwość skonfrontowania zaskarżonych przepisów z art. 2 w związku z art. 32 Konstytucji, w zakresie zawartej w nim zasady sprawiedliwości społecznej.

Trybunał Konstytucyjny przypomina, że zasada sprawiedliwości społecznej, przywołana w niniejszej sprawie, jako podstawa kontroli konstytucyjności art. 30 § 4 k.p. i art. 50 § 3 k.p., jest przesłanką przede wszystkim o charakterze aksjologicznym. Trybunał przypomina swoje stanowisko wyrażone w wyroku z 22 grudnia 1997 r. (sygn. K. 2/97), w którym stwierdził, że sprawiedliwość społeczna stanowi miarę, za pomocą której oceniamy rozdzielcze aspekty fundamentalnej struktury społeczeństwa. Jego zdaniem wszelkie sporne wartości – wolność i możliwości, dochód i bogactwo oraz podstawy szacunku dla samego siebie – mają być równo rozdzielone, chyba że nierówna dystrybucja jakiegokolwiek (czy też wszystkich) spośród tych wartości jest korzystna dla każdego (por. J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, Warszawa 1994 s. 89; S. Biernat, *Problemy prawne sprawiedliwego rozdziału dóbr przez państwo*, Kraków 1985, s. 49 i n.). Trybunał Konstytucyjny interpretuje to pojęcie w połączeniu z pojęciem równości, przyjmując, że jeżeli w podziale dóbr i związanym z tym podziale ludzi występują niesprawiedliwe różnice, wówczas różnice te uważane są za nierówność (zob. wyrok sygn. K 7/90, OTK w 1990 r., poz. 5, s. 53). Sprawiedliwość jest przeciwieństwem arbitralności, wymaga bowiem aby zróżnicowanie poszczególnych ludzi pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w sytuacji tych ludzi (zob. OTK ZU nr 5-6/1997, poz. 72).

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.

Trybunał Konstytucyjny zwraca uwagę, że możność wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, jak słusznie zauważył sąd pytający, jest dopuszczalne wyłącznie w wypadkach wyraźnie w ustawie określonych (por. art. 33 k.p., art. 41 § 2 k.p. oraz art. 5 ust. 7 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.), jako odstępstwo od ogólnego zakazu wypowiedzania tego rodzaju umów i od reguły, zgodnie z którą umowa taka winna trwać do końca okresu w niej wskazanego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 527/00, OSNP nr 10/2003, poz. 249; z 4 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 607/98, OSNAP nr 8/2000, poz. 308 oraz uchwałę SN z 14 czerwca 1994 r., sygn. akt I PZP 26/94, OSNAP nr 8/1994, poz. 126; por. także L. Florek, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zielińskiego, Warszawa 2001, s. 270; M. Gersdorf, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwy, Warszawa 2000, s. 123). Stabilizacja stosunku pracy na czas określony może jednak zostać ograniczona

przez strony w razie zaistnienia okoliczności, które mogą powstać po zawarciu umowy, a których ze względu na założony okres obowiązywania umowy strony nie mogły przy zawieraniu kontraktu przewidzieć, bądź też które, z uwagi na znaczną ich doniosłość dla dalszego utrzymywania stosunku pracy (np. w razie pogorszenia się sytuacji ekonomicznej pracodawcy), uzasadniają wcześniejsze jego zakończenie (por. uchwałę SN z 7 września 1994 r., sygn. akt I PZP 35/94, OSNAP nr 11/1994, poz. 173).

Podstawę wypowiedzenia umowy na czas określony stanowi art. 33 k.p. o treści: „Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem”. Taka możliwość wymaga odpowiedniego sformułowania w umowie, na które muszą zgodzić się obie strony umowy – i tak się stało w rozpatrywanej przez sąd pytający sprawie.

5. Dopuszczenie możliwości wypowiedzenia nie stanowi, w ocenie Trybunału Konstytucyjnego, naruszenia praw stron wynikających z umowy ani nie jest, z istoty swej, przejawem dyskryminacji. Sąd, na wniosek eks-pracownika, może poddać kontroli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas oznaczony, również pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) bądź zaistnienia niedozwolonego przez prawo różnicowania bądź dyskryminacji pracownika w sytuacji określonej przez art. 11³ oraz art. 18^{3a} k.p., wykraczających poza sam fakt wypowiedzenia umowy o pracę na czas oznaczony z art. 33 k.p. Sąd powszechny, co podniesiono wcześniej w uzasadnieniu, dysponuje odpowiednimi środkami prawnymi, aby – mimo różnic cechujących różne rodzaje umów o pracę – rozstrzygnąć sprawę przed nim zawisłą, uwzględniając zarówno zasady współżycia społecznego, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa jak i potencjalną dyskryminację.

Trybunał Konstytucyjny w związku z tym, że sąd pytający domniemania konstytucyjności zaskarżonych przepisów nie podważył, uznaje, iż art. 30 § 4 k.p. i art. 50 § 3 k.p., w zakresie objętym pytaniem prawnym, nie są niezgodne z zasadami równości i niedyskryminacji (art. 32 Konstytucji) oraz z zasadą sprawiedliwości społecznej wyrażoną w art. 2 Konstytucji.

W związku z powyższym Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.

Zdanie odrębne
Sędziego Trybunału Konstytucyjnego Teresy Liszcz
do wyroku Trybunału Konstytucyjnego
z dnia 2 grudnia 2008 r., sygn. akt P 48/07

Na podstawie art. 68 ust. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, ze zm.) zgłaszam zdanie odrębne do całości wyroku w sprawie o sygn. P 48/07 – zarówno do jego sentencji jak i uzasadnienia.

Nie zgadzam się ze zdaniem większości składu orzekającego Trybunału Konstytucyjnego, iż zakwestionowane przepisy art. 30 § 4 oraz art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: k.p.) nie są niezgodne ze wskazanymi w pytaniu prawnym wzorcami kontroli – art. 32 oraz art. 2 Konstytucji.

Przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w dwóch przypadkach: po pierwsze – gdy chodzi o rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (niezależnie od rodzaju rozwiązywanej umowy o pracę) oraz po drugie – w razie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Przepis ten nie przewiduje natomiast obowiązku uzasadniania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny oraz umów o pracę zawartych na czas określony bądź na czas wykonywania określonej pracy.

Brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na próbę jest oczywisty – wynika z funkcji tej umowy, zawieranej po to, by strony mogły bardziej się poznać, a zwłaszcza aby pracodawca mógł sprawdzić przydatność pracownika do umówionej pracy, przed ewentualnym związaniem się umową na czas nie określony albo na czas określony bądź na czas wykonywania określonej pracy (art. 25 § 2 k.p.). Ustawodawca stwarza więc świadomie maksymalną łatwość wypowiedzenia takiej umowy przez obie strony.

Wyłączenie zaś spod obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas wykonywania określonej pracy tłumaczy się tym, że taka umowa może być wypowiedziana tylko w przypadkach enumeratywnie określonych w przepisach prawa pracy (w szczególności w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy – art. 41¹ § 2 k.p., oraz w przypadkach wskazanych w ustawie 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.; dalej ustawa z 13 marca 2003 r.), przy niedopuszczalności wprowadzania dodatkowych możliwości jej wypowiedzenia w umowie o pracę. Wypowiedzenie takiej umowy w sytuacji nieprzewidzianej w żadnej z tych ustaw jest dokonane z naruszeniem prawa pracy i stanowi podstawę dochodzenia przez pracownika roszczeń określonych w art. 50 § 3-5 k.p.

Inaczej jest uregulowana ta kwestia w odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas określony. Ta umowa, co do zasady, nie podlega wypowiedzeniu, podobnie jak umowa zawarta na czas wykonywania określonej pracy. Obie nie zostały bowiem wymienione w art. 32 k.p. wśród umów, które można rozwiązać za wypowiedzeniem. Wyjątki od zasady niewypowiadania umowy o pracę na czas określony – identycznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas wykonania określonej pracy – przewidują przepisy kodeksu pracy (art. 41¹ § 2 k.p.) oraz ustawy z 13 marca 2003 r. Inaczej jednak niż w przypadku umowy o pracę zawartej na czas wykonywania określonej pracy, dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony może przewidywać także sama umowa o pracę, o ile czas jej trwania jest określony na dłuższej niż 6 miesięcy. Taką możliwość przewiduje art. 33 k.p., który zezwala, aby strony przy

zawieraniu takiej umowy o pracę przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Przepis ten nie uzależnia zamieszczenia takiej klauzuli ani skorzystania z wynikającego z niej prawa do wypowiedzenia od jakichkolwiek obiektywnych warunków, poza określeniem przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na okres powyżej 6 miesięcy.

W następstwie szerokiego wykorzystania możliwości prawnej stworzonej przez art. 33 k.p., została w praktyce przekreślona istota umowy o pracę na czas określony. Polega ona po pierwsze na tym, że umowa ta, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p., rozwiązuje się samoczynnie, bez potrzeby składania jednostronnego oświadczenia woli w tym przedmiocie, z upływem czasu, na który została zawarta. Nie są przeszkodą do jej rozwiązania w ten sposób żadne okoliczności leżące po stronie pracownika, nawet najbardziej dramatyczne (poza jedną – zaawansowaną ciążą, która powoduje przedłużenie takiej umowy do dnia porodu, z mocy art. 177 § 3 k.p.). Po drugie, cechą tej umowy jest, czy raczej było – do czasu wprowadzenia art. 33 k.p. – to, że nie mogła ona być przed upływem tego okresu rozwiązana jednostronnie za wypowiedzeniem (wyjątek dotyczący upadłości i likwidacji, a następnie zwolnień grupowych wprowadzono w związku ze zmianą ustroju społeczno-gospodarczego i ponownym pojawieniem się w naszym kraju zjawiska upadłości i likwidacji pracodawców). W ograniczonych ramach czasowych umowa o pracę na czas określony stwarzała więc gwarancję trwałości zatrudnienia pracownika w stopniu większym niż umowa na czas nie określony, co było swoistą „rekompensatą” ograniczonego z góry czasu trwania stosunku pracy. Coraz częstsze stosowanie – z inicjatywy pracodawcy – klauzuli dopuszczalności wypowiedzenia przewidzianej w art. 33 k.p. (oczywiście za zgodą pracownika, ale ta zgoda jest zazwyczaj wymuszona przez jego sytuację ekonomiczną) – sprawia, że umowa o pracę na czas określony straciła tę istotną cechę, jaką była stabilizacja stosunku pracy w granicach czasowych wyznaczonych w samej umowie.

Należy zwrócić uwagę na to, że polskie prawo pracy nie ustanawia górnej granicy okresu, na który może być zawarta umowa o pracę na czas określony. Coraz częściej zawierane są umowy na okresy kilkuletnie, na 10, a nawet 20 lat. Pracownik z taką umową wiąże swoje plany życiowe, np. uzyskuje kredyt na mieszkanie, który ma spłacać z wynagrodzenia za pracę. I taka umowa, nawet przed upływem owych 6 miesięcy, o których mowa w art. 33 k.p. (zob. uchwała SN z 27 września 1994 r., sygn. akt I PZP 35/94, OSNP 1994, nr 11, poz. 173), może być wypowiedziana przez pracodawcę z zastosowaniem krótkiego – dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, bez obowiązku podania jakiegokolwiek przyczyny wypowiedzenia i bez prawa pracownika do odszkodowania bądź odprawy z tego tytułu. Tymczasem inny pracownik, który w tym samym czasie zostałby zatrudniony na czas nie określony, mógłby zostać zwolniony za wypowiedzeniem tylko pod warunkiem wskazania w oświadczeniu woli pracodawcy ważnej, rzeczywiście istniejącej przyczyny, a w razie jej braku mógłby dochodzić przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy albo odszkodowania (art. 45 k.p.).

Trybunał Konstytucyjny uznał, że zawarcie umowy o pracę na czas nie określony albo na czas określony jest relewantnym kryterium takiego różnicowania. Stanowczo nie zgadzam się z tym poglądem. Nie jest zgodne z zasadą sprawiedliwości i równości to, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony, która z istoty swej nie podlega wypowiedzeniu, a może być wypowiedziana tylko na zasadzie wyjątku, jest łatwiejsze niż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, w przypadku której wypowiedzenie jest zwyczajnym sposobem jej rozwiązania (por. wyrok SN z 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNP 1997, nr 10, poz. 163). Umowa o pracę na czas określony została tym samym w praktyce zrównana pod względem

łatwości jej wypowiedzenia z umową o pracę na okres próbny, chociaż funkcje obydwu tych umów o pracę są zdecydowanie różne. Umowa „na próbę” jest pomocniczą, prowizoryczną umową, która – zgodnie z art. 25 § 1 k.p. – może (choć nie musi) poprzedzać docelową umowę o pracę zawieraną – zależnie od woli stron – na czas nie określony albo na czas określony (czas wykonywania określonej pracy). Relewantnym kryterium wprowadzenia kauzalności wypowiedzenia jest, moim zdaniem, to, czy mamy do czynienia z wypowiedzeniem umowy o pracę o charakterze docelowym, tj. zawartej na czas nie określony bądź na czas określony (czas wykonywania określonej pracy), czy też z wypowiedzeniem umowy na okres próbny. Wskazuje na to, poza różną ich funkcją, ujęcie umowy o pracę na okres próbny w odrębnej jednostce redakcyjnej (§ 2 art. 25 k.p.) i w innej konwencji stylistycznej. Nie jest natomiast właściwym kryterium różnicującym w zakresie kauzalności wypowiedzenia to, jaki rodzaj docelowej umowy o pracę wybrały strony, gdyż żadna z nich nie podlega swobodnemu wypowiedzeniu przez obie strony. Jeżeli ustawodawca uzależnił od istnienia i wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu ważnej przyczyny możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony, to tym bardziej powinien to czynić w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, dopuszczalnego tylko na zasadzie wyjątku.

Moim zdaniem, na gruncie art. 30 § 4 i art. 50 § 3 k.p. mamy do czynienia z dyskryminacją pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, której *expressis verbis* zakazuje kodeks pracy w art. 18^{3a} § 1, stanowiącym, iż pracownicy powinni być równo traktowani (między innymi) w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, bez względu na zatrudnianie na czas określony lub nie określony. Warto dodać, że 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).

Z powyższych względów uważam, że przepis art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim nie przewiduje obowiązku pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji, w części wyrażającej zasadę sprawiedliwości społecznej, oraz z art. 32 Konstytucji, ustanawiającym zasadę równości.

Nawiasem dodam, że źródłem niekonstytucyjności nie jest, moim zdaniem, jak można by *prima facie* sądzić, art. 33 k.p. (niezaskarżony w tej sprawie), chociaż jego uchylenie definitywnie wyeliminowałoby problem, który rozstrzygnął Trybunał. Istnienie tego przepisu uważam za uzasadnione, ponieważ zwłaszcza w przypadku długotrwałej umowy na czas określony może nastąpić taka istotna zmiana warunków i okoliczności, która usprawiedliwia wypowiedzenie tej umowy. Rzecz w tym, aby korzystanie z tego prawa było uwarunkowane istnieniem takich okoliczności i wskazaniem ich w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu, a nie pozostawione całkowitej dowolności stron, a w praktyce – silniejszej z nich, jaką jest pracodawca.

Uznanie przeze mnie niezgodności z art. 2 i art. 32 Konstytucji przepisu art. 50 § 3 k.p. jest prostą konsekwencją poglądu, iż dostrzegam niezgodność z tymi postanowieniami Konstytucji przepisu art. 30 § 4 k.p. Przepis art. 50 § 3 k.p. ustanawia bowiem sankcję wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Obecnie występuje w nim tylko jeden rodzaj wadliwości – naruszenie przepisów o wypowiedzaniu tych umów. Gdyby jednak istniał obowiązek uzasadniania przez pracodawcę (a jak sądzę – także przez pracownika) wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, należałoby – wzorem art.

45 § 1 k.p. – uwzględnić w nim drugą postać wadliwości, jaką jest bezzasadność wypowiedzenia. Wprowadzenie obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia, bez równoczesnego zabezpieczenia sankcją odszkodowawczą jego przestrzegania, nie spełniałoby zamierzonego celu, jakim jest rzeczywiste ograniczenie swobody wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony.

Nie przekonuje mnie zawarte w uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego stwierdzenie, iż wystarczająca ochrona pracownika zatrudnionego na czas określony przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem przez pracodawcę tej umowy, zwłaszcza długoterminowej, może nastąpić przez odwołanie się do konstrukcji nadużycia prawa, uregulowanej w art. 8 k.p., tj. przez uznanie wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (zob. podobnie SN w wyroku z 5 grudnia 2007 r., sygn. akt II PK 122/07, Lex Polonica nr 1769290). Ochrona uzyskiwana na tej drodze może dotyczyć tylko wyjątkowych przypadków – rażącego pokrzywdzenia pracownika wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, podczas gdy, moim zdaniem, każdy pracownik zatrudniony na czas określony powinien mieć pewność, że bez ważnego powodu nie zostanie pozbawiony możliwości zarobkowania przed ustalonym terminem rozwiązania umowy o pracę.

Z przedstawionych względów uznałam za swój obowiązek zgłoszenie powyższego zdania odrębnego.