

Warszawa, dnia 31 grudnia 2018 r.

**RZĄDOWE CENTRUM LEGISLACJI**  
DEPARTAMENT PRAWNY I POSTĘPOWAŃ PRZED  
TRYBUNAŁEM KONSTITUCYJNYM

RCL.DPPTK.590.21/2018

**INFORMACJA O WYROKU**  
**TRYBUNAŁU KONSTITUCYJNEGO**  
**Z DNIA 11 GRUDNIA 2018 R. O SYGN. AKT P 133/15<sup>1)</sup>**

**I. Problem prawny**

Zaskarżono art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.), zwanej dalej „k.p.” lub „Kodeksem pracy”, w zakresie, w jakim pomija prawo żądania przywrócenia do pracy pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p., zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę sprzecznie z prawem. Zauważono, że szczególna ochrona trwałości zatrudnienia wynikająca z osiągnięcia wieku przedemerytalnego, a więc – zgodnie z art. 39 k.p. – obejmująca pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, dotyczy pracowników zarówno zatrudnionych na czas nieokreślony, jak i określony. Różny jest jednak zakres roszczeń przysługujących pracownikom, w zależności od tego, czy podstawą ich zatrudnienia jest umowa zawarta na czas nieokreślony, czy określony. Artykuł 50 § 3 k.p. stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Natomiast w przypadku pracowników objętych ochroną przedemerytalną zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przysługuje również, zgodnie z art. 45 k.p., roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

**II. Wzorce kontroli**

Art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej

---

<sup>1)</sup> Sentencja została ogłoszona dnia 12 lutego 2018 r. w Dz. U. poz. 352.

### III. Treść orzeczenia

Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 50 § 3 Kodeksu pracy w zakresie, w jakim nie przyznaje pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 tej ustawy, któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, **jest niezgodny** z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Trybunał uznał szczególną ochronę trwałości zatrudnienia, której jednym z przejawów jest ochrona przedemerytalna, jako formę realizacji funkcji gwarancyjnej prawa pracy wynikającej z art. 24 Konstytucji. Zauważył ponadto, że choć prawne zobowiązanie pracodawcy do zatrudniania pracownika stanowi ograniczenie swobody działalności gospodarczej, to służy ono zabezpieczeniu „ważnych wartości społecznych, w szczególności tych konstytucyjnie doniosłych (np. ochrona rodziny, ochrona zdrowia, przeciwdziałanie dyskryminacji, wolność związkowa i układowa)”.

Na podstawie dotychczasowego orzecznictwa TK stwierdzono, że co prawda „ustawodawca – uwzględniając warunki gospodarcze i społeczne – ma kompetencję do kształtowania różnych form zatrudnienia, w tym wprowadzenia różnych typów umów o pracę [...] o odmiennych zasadach i skutkach jej zawarcia”, jednak w przypadku „[...] niektórych kategorii pracowników może zaistnieć konieczność zagwarantowania szczególnie silnej ochrony trwałości stosunku pracy, której elementem jest roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (ochrona restytucyjna)”. W kontekście przedstawionego problemu konstytucyjnego jako wartość, która przemawia za ochroną trwałości stosunku pracy pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym, Trybunał wskazał prawo do zabezpieczenia społecznego, wyrażone w art. 67 ust. 1 Konstytucji. Mając to na uwadze, podniósł, że „[u]stawodawca ma obowiązek w taki sposób ukształtować przepisy, aby spełnienie przesłanek prawa do emerytury (w tym przesłanki stażu pracy) stało się w ogóle możliwe”.

Biorąc pod uwagę *ratio* rozwiązań zawartych w Kodeksie pracy, Trybunał uznał, że wspólną cechą istotną dla ochrony trwałości stosunku pracy i przyznania związanych z nią roszczeń jest osiągnięcie ustalonego przez ustawodawcę w art. 39 k.p. wieku przedemerytalnego. Stwierdzono również, iż okoliczność, że pracownik w wieku przedemerytalnym zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony,

nie ma racjonalnego związku z celem regulacji polegającym na zapewnieniu temu pracownikowi trwałości stosunku pracy oraz warunków pracy i płacy. W ocenie Trybunału art. 50 § 3 k.p. uniemożliwia realizację celów ochrony przedemerytalnej wynikającej z art. 39 i art. 43 k.p. Uznał on także, że w stosunku do pracowników w wieku przedemerytalnym zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony ochrona ta była wręcz jedynie teoretyczna. Nie dostrzeżono również powodów, które mogłyby uzasadniać pozbawienie pracownika w wieku przedemerytalnym prawa żądania przywrócenia do pracy jedynie z powodu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony.

Trybunał zauważył dodatkowo, że zgodnie z art. 51 § 2 k.p. pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający jedynie okresowi, za który przyznano odszkodowanie (stosownie do art. 50 § 4 k.p. – nie więcej niż 3 miesiące). Natomiast gdyby przysługiwało mu roszczenie o przywrócenie do pracy, mógłby on uzupełnić staż pracy o dłuższy okres.

#### **IV. Wskazówki dla prawodawcy**

W przedmiotowym wyroku Trybunał Konstytucyjny wprost stwierdził, że orzeczenie wymaga wykonania przez podjęcie interwencji ustawodawczej. Zauważył jednocześnie, że wybór sposobu sanacji niekonstytucyjności należy do prawodawcy. W ocenie Trybunału „[m]oże on np., podobnie jak w wypadku wykonania wyroku o sygn. P 4/10, odpowiednio znowelizować art. 50 § 5 k.p., uzupełniając go o nową kategorię pracowników, do której zastosowanie ma nie art. 50 § 3 k.p., lecz – odpowiednio – art. 45 k.p.”.

Piotr Ołdak  
Wicedyrektor  
Departamentu Prawnego i Postępowań przed  
Trybunałem Konstytucyjnym  
w Rządowym Centrum Legislacji

/-podpisano bezpiecznym podpisem elektronicznym  
weryfikowanym przy pomocy ważnego  
kwalifikowanego certyfikatu/