

Warszawa, dnia 22 kwietnia 2002 r.

Opinia prawna
w sprawie pytania prawnego Sądu Rejonowego w Gdańsku, skierowanego do
Trybunału Konstytucyjnego (sygn. akt P. 7/02)

Stosownie do zlecenia z dnia 10 kwietnia 2002 r. uprzejmie przedstawiam następującą opinię w sprawie pytania prawnego Sądu Rejonowego w Gdańsku, sformułowanego w postanowieniu z dnia 14 stycznia 2002 r.

1) Wątpliwości Sądu Rejonowego dotyczą zgodności art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. nr 55, poz. 234 z późn. zm), zwanej dalej „ustawą” , z art. 32 Konstytucji ustanawiającym zasadę równości wobec prawa. Zdaniem Sądu art. 32 ust. 1 ustawy, który chroni pracowników – działaczy związkowych przed zwolnieniem „bez względu na ciężar i charakter popełnionych przez nich naruszeń” , wprowadza zróżnicowanie, wyrażające się w podziale ogółu pracowników na podlegających i niepodlegających szczególnej ochronie stosunku pracy. Według Sądu Rejonowego, zróżnicowanie wynikające z dyspozycji wymienionego przepisu budzi wątpliwości „co do zasadności jego wprowadzenia, proporcjonalności zastosowanego środka, jak również co do tego, czy nie narusza ono zasady sprawiedliwości wyrażonej w art. 2 Konstytucji RP”.

* *

*

Wątpliwości zgłoszonych przez Sąd Rejonowy nie podzielam. Źródłem tych wątpliwości jest, jak się wydaje, niewłaściwe rozumienie konstytucyjnej zasady równości wobec prawa (art. 32 ustawy zasadniczej). Wspomniana zasada była eksponowana w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wielokrotnie i w różnym kontekście. Obszerniejsza wypowiedź tego organu na temat zasady równości zawarta jest w orzeczeniu z dnia 19 lutego 2001 r. , SK. 14/00. W tej wypowiedzi Trybunał Konstytucyjny:

1) po raz kolejny podkreśla, że konstytucyjna zasada równości polega na tym, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się w równym

stopniu daną cechą istotną powinny być traktowane równo, bez różnicowań faworyzujących lub dyskryminujących,

2) stwierdza, że zasada, o której mowa, zakłada odmienne traktowanie tych podmiotów prawa, które nie posiadają wspólnej cechy istotnej,

3) wyraża pogląd, że dopuszczalne jest odstępstwo od równego wobec prawa traktowania podmiotów podobnych, jeżeli zostały spełnione jednocześnie trzy warunki, a mianowicie:

a) wprowadzone przez ustawodawcę zróżnicowania są racjonalnie uzasadnione oraz mają związek z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest norma ustanawiająca zróżnicowanie,

b) waga interesu, któremu ma służyć zróżnicowanie podmiotów podobnych, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku różnego traktowania takich interesów,

c) różnicowanie podmiotów podobnych musi znajdować podstawę w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych (zob. Wybór tez i sentencji orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego, I półrocze 2001 r. s. 29).

W innym orzeczeniu (z dnia 24 kwietnia 2001 r. U. 9/00) Trybunał potwierdził swoje stanowisko, że jeśli wymienione warunki zostaną spełnione, to nierówne traktowanie podmiotów podobnych nie oznacza dyskryminacji lub uprzywilejowania, a w konsekwencji niezgodności z art. 32 Konstytucji RP (ibid. s. 51 oraz Wybór tez i sentencji orzeczeń T.K. II półrocze 2001 r. – wyrok z dnia 15 października 2001 r. K. 12/01, s. 27).

* *
*

Wyrażam pogląd, że ustanowione w art. 32 ust. 1 ustawy odstępstwo od zasady równej ochrony prawnej pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy spełnia warunki odstępstwa dopuszczalnego w rozumieniu Trybunału Konstytucyjnego. Wymieniony przepis stanowi, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Budzący wątpliwości Sądu Rejonowego przepis ściśle wiąże się z zasadą ustrojową wyrażoną w art. 12 Konstytucji, zgodnie z którą Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność

tworzenia i działania związków zawodowych (podkr. W.P.) organizacji społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich, innych dobrowolnych zrzeszeń i fundacji. Ustrojodawca umocnił tę zasadę postanowieniem art. 59 ustawy zasadniczej, które gwarantuje wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców.

Nie wymaga uzasadnienia teza, że warunkiem wolności działania zakładowej organizacji związkowej jako całości jest swoboda podejmowania działań statutowych przez pracowników będących członkami władz tej organizacji. Jeżeli pracodawca ocenia, że owe działania godzą w jego interesy, może poszukiwać pretekstu do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z pracownikami (pracownikiem) pełniącymi określone funkcje w organizacji związkowej. Artykuł 32 ust. 1 ustawy chroni właśnie tę grupę pracowników przed takim zdarzeniem, to znaczy przed zwolnieniem z pracy w czasie sprawowania mandatu i w okresie roku po jego wygaśnięciu. **W istocie rzeczy przepis ten stoi na straży wolności działania organizacji związkowych, a więc pośrednio wypełnia w sposób konkretny dyspozycję konstytucyjną w tym zakresie.** Zakres działania zakładowych organizacji związkowych (art. 26 ustawy) obejmuje szereg rodzajowo określonych spraw, których „załatwianie” wymaga szczególnej aktywności ze strony ich władz statutowych. Pracownicy będący członkami tych władz muszą mieć zapewnioną skuteczną ochronę stosunku pracy przed jego rozwiązaniem z woli pracodawcy, któremu wspomniana aktywność z różnych względów może nie odpowiadać.

Uprzywilejowanie pracowników będących członkami zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, o którym mowa w art. 32 ust. 1 ustawy, jest uzasadnione rangą podlegającej ochronie konstytucyjnej wartości, którą to wartością w opiniowanym przypadku jest wolność działania związków zawodowych. Należy uznać, że odstępstwo od zasady równości, znajdujące wyraz w cytowanym przepisie, stanowi dopuszczalne naruszenie tej zasady. Zróżnicowanie statusu pracowników, wynikające z art. 32 ust. 1 ustawy, nie powoduje zachwiania proporcji między ochroną wolności działalności związkowej a zasadą równości wobec prawa.

Wspólną cechą istotną pracowników pełniących funkcje we władzach zakładowych organizacji związkowych jest mandat do wykonywania tych funkcji, udzielony przez członków organizacji. Cecha ta odróżnia ich od pozostałych

pracowników danego zakładu pracy, którym nie przysługuje ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy. Bezzasadne są zatem wątpliwości co do zgodności tego przepisu z art. 32 Konstytucji, skoro zasada równości dopuszcza odmienne traktowanie podmiotów nie legitymujących się wspólną cechą relewantną.

Wbrew twierdzeniu Sądu Rejonowego, dyspozycja art. 32 ust. 1 nie pozostaje w sprzeczności z art. 3 ustawy. Ten drugi przepis chroni **każdą osobę** przed niekorzystnymi dla niej skutkami z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. Krąg podmiotów nie jest tu więc ograniczony. W odniesieniu do osób (pracowników) wykonujących funkcje związkowe deklarowana ochrona nie została w art. 3 skonkretyzowana. Konkretyzację dyspozycji tego przepisu zawiera właśnie art. 32 ustawy.

Uwaga Sądu Rejonowego, że „Czym innym jest (...) swoboda zakładania i działania związku zawodowego jako podmiotu prawa w jego stosunkach z pracodawcą, czym innym zaś – działania pojedynczego członka organów zakładowej organizacji związkowej, które w żaden sposób nie są związane z wykonywaniem obowiązków wynikających z ustawy o związkach zawodowych, a oceniać je można jedynie w oparciu o treść stosunku pracy pomiędzy nim a pracodawcą” nie jest argumentem przemawiającym za niekonstytucyjnością art. 32 ust. 1 ustawy. Przewidziana w tym przepisie pełna ochrona stosunku pracy członka zarządu i członka komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w okresie wykonywania mandatu i przez rok po jego wygaśnięciu jest uzasadniona chociażby tym, że pracodawca, w celu pozbycia się pracownika wykonującego te funkcje, mógłby stosunkowo łatwo znaleźć pretekst do rozwiązania z nim stosunku pracy z powodu rzekomego naruszenia bądź niewykonywania albo nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Sporządził: Witold Pawełko