

Warszawa, 12 grudnia 2001 r.

Opinia prawna
w sprawie skargi konstytucyjnej p. M. Z., skierowanej do Trybunału
Konstytucyjnego (sygn. akt SK.34/01)

Stosownie do zlecenia z dnia 5 listopada 2001 r. uprzejmię przedstawiam następującą opinię w sprawie skargi konstytucyjnej p. M. Z. z dnia 13 sierpnia 2001 r., zawierającej wnioski o stwierdzenie niezgodności z Konstytucją art. 188 § 2 oraz art. 196 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 1995 r. nr 54, poz. 288 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”. Skarga pozostaje w związku z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 r., sygn. akt I PKN 148/00, oddalającym kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 2 grudnia 1999 r. sygn. akt III APa 56/99.

1. Zdaniem Skarżącego, art. 188 § 2 ustawy w zakresie, w jakim ogranicza on wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest niezgodny z przepisami art. 2, art. 24, art. 30, art. 31 ust. 3, art. 32, art. 45 ust. 1, art. 58 ust. 1 oraz art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji. Skarżący podnosi zarzut, że również art. 196 § 1 ustawy jest niezgodny z wyżej wymienionymi przepisami w zakresie, w jakim wyłącza on dochodzenie roszczeń odszkodowawczych na podstawie prawa cywilnego z tytułu naruszenia art. 193-195 ustawy.

Według M. Z., zaskarżone przepisy:

- 1) różnicują sytuację członków spółdzielni w zakresie roszczeń odszkodowawczych, pozostających w związku z naruszeniem ich praw,
- 2) ograniczają prawa majątkowe członków spółdzielni,
- 3) ograniczają możliwość usunięcia - przez wyrównanie szkody – skutków naruszenia praw gwarantowanych w art. 45, art. 58 i art. 64 Konstytucji.

2. Oceniając zasadność skargi należy przede wszystkim uwzględnić fakt, że stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem jest szczególnym rodzajem stosunku pracy, unormowanym w przepisach ustawy oraz – posiłkowo – w Kodeksie

pracy. Zgodnie bowiem z art. 199 ustawy, w sprawach nie uregulowanych przepisami art. 182-198 ustawy do spółdzielczej umowy o pracę stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, z wyjątkiem przepisów Kodeksu pracy o zawieraniu umów o pracę na okres próbny.

Dyspozycja art. 199 oraz pozostałe przepisy działu III ustawy uzasadniają pogląd, że ustawodawca nie dostrzega – i słusznie – różnicy między charakterem i funkcją wynagrodzenia pobieranego na podstawie spółdzielczej umowy o pracę a wynagrodzenia określonego w umowie zawartej na podstawie przepisów Kodeksu pracy. W obydwu bowiem przypadkach wynagrodzenie jest formą zapłaty za świadczoną pracę oraz źródłem utrzymania pracownika i jego rodziny.

Mając powyższe na względzie ustawa i Kodeks pracy w podobny sposób regulują kwestię wynagrodzenia przysługującego członkowi spółdzielni i pracownikowi, którzy podjęli pracę w wyniku przywrócenia do pracy – **za czas pozostawania bez pracy**. Według art. 188 § 2 ustawy, członkowi spółdzielni przysługuje wynagrodzenie za okres nie dłuższy niż sześć miesięcy oraz odpowiedni udział w części nadwyżki bilansowej. Zgodnie z art. 57 § 1 Kodeksu pracy, pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, ma również prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ale nie więcej niż za trzy miesiące i nie mniej niż za jeden miesiąc.

W wypadku wykluczenia bądź wykreślenia członka spółdzielni z rejestru członków spółdzielni z naruszeniem przepisów art. 193-195 ustawy, przysługują mu roszczenia przewidziane w art. 188 § 1 i 2 ustawy, a jeśli jest to dla niego korzystniejsze – w przepisach prawa pracy dotyczących uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Reasumując ten fragment rozważań łatwo zauważyć, że uprawnienie do wynagrodzenia, przysługujące członkowi spółdzielni, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, jest korzystniejsze aniżeli analogiczne prawo do wynagrodzenia określone w art. 57 § 1 Kodeksu pracy.

3. Skarga jest, moim zdaniem, bezzasadna z następujących względów:

- 1) stosunek pracy, łączący pracownika i pracodawcę, podlega ochronie prawnej w zakresie przewidzianym w przepisach prawa pracy. Pod określeniem „prawo pracy” należy rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy

określające prawa i obowiązki pracowników (art. 9 Kp), a więc także zaskarżone przepisy ustawy;

- 2) prawo pracy stanowi wyodrębnioną gałąź prawa, regulującą prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców. Jest to gałąź autonomiczna względem prawa cywilnego, normującego ogół stosunków cywilno-prawnych między podmiotami pozostającymi względem siebie w stosunku równorzędności;
- 3) wymieniona wyżej okoliczność powoduje, że obowiązek naprawienia szkody, najpełniej wyrażony w art. 415 i art. 471 Kodeksu cywilnego, nie podlega pełnej recepcji na obszar stosunków unormowanych przepisami prawa pracy. Wypada dodać, że obowiązek ten doznaje szeregu ustawowych ograniczeń. Konsekwencją ich może być redukcja bądź nawet zwolnienie z odpowiedzialności za szkodę (np. art. 361-363, art. 418 § 1, art. 440 Kodeksu cywilnego);
- 4) analogiczne ograniczenia przewiduje również Kodeks pracy. Najbliższym przykładem jest wspomniany już art. 57 § 1 Kp. Przepisy ustawy ograniczają również odszkodowanie przysługujące członkowi spółdzielni, który mimo bezzasadnego wykluczenia ze spółdzielni albo wykreślenia z rejestru członków, nie dochodzi przywrócenia do pracy ani nawiązania członkostwa. W takim przypadku odszkodowanie odpowiada tylko wynagrodzenie za okres wypowiedzenia (art. 196 § 4 ustawy);
- 5) dyspozycje zaskarżonych przepisów ustawy, jak i przepisu art. 57 § 1 Kp, ograniczające okres pozostawania bez pracy, za jaki przysługuje wynagrodzenie, mają na względzie m. innymi ochronę interesów pracodawcy, u którego pracownik podjął ponownie pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Paradoksalnie jednak, przepisy te spełniają także pośrednią funkcję ochronną w stosunku do pracownika, któremu pracodawca (w tym również spółdzielnia) jest zobowiązany zapewnić miejsce pracy, wymagające określonych nakładów finansowych;
- 6) **głównym argumentem oddalającym zarzut niekonstytucyjności art. 188 § 2 i art. 196 § 1 ustawy jest to, że zasada pełnego wynagrodzenia (lub odszkodowania) z tytułu wyrządzonej szkody nie została sformułowana *expressis verbis* w Konstytucji, ani nie wynika pośrednio z jej postanowień. W tej sytuacji należy przyjąć, że ustawodawca, działając**

w granicach przysługującej mu swobody stanowienia prawa, jest uprawniony do ewentualnego różnicowania uprawnień do wynagrodzenia (odszkodowania) jako formy naprawienia szkody. Różnicowanie uprawnień, o których mowa, nie może, rzecz oczywista, naruszać norm, zasad i wartości wynikających z ustawy zasadniczej oraz praw i wolności chronionych postanowieniami Konstytucji;

- 7) w szczególności bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 32 Konstytucji. **Zaskarżone przepisy nie pozostają w opozycji do zasady równości wobec prawa.** Określają one uprawnienia członków spółdzielni będących pracownikami tej spółdzielni. **Wspólną cechą istotną tej grupy członków spółdzielni jest spółdzielcza umowa o pracę, która odróżnia ich od pozostałych członków spółdzielni.** W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wielokrotnie jest powtarzana teza, że „Zasada równości polega na tym, że wszystkie podmioty charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną (relewantną) powinny być traktowane równo, a więc według jednakowej miary...” (np. wyrok z dnia 18 kwietnia 2000 r. sygn. K.23/99 – OTK ZU nr 3 z 2000 r., s. 450). Z drugiej zaś strony zasada równości zakłada różne traktowanie podmiotów różnych, tj. podmiotów, które nie posiadają wspólnej cechy istotnej (por. wyrok z dnia 16 grudnia 1997 r. sygn. K.8/97 – OTK ZU nr 5/6 z 1997 r.);
- 8) nietrafny jest również zarzut niezgodności zaskarżonych przepisów z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji. **Skarżący pomija fakt, że w opiniowanym przypadku ustawodawca nie różnicuje ochrony prawnej praw majątkowych przysługujących członkom spółdzielni, którzy podjęli pracę w wyniku przywrócenia do pracy.** Mają oni zapewnione jednakowe (równe) prawo do wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Pozostałe zarzuty Skarżącego także zasługują na oddalenie. Zaskarżone przepisy nie pozostają bowiem w sprzeczności:

- a) z art. 24 Konstytucji, który stanowi jedynie ustrojową podstawę do stanowienia przepisów chroniących wykonywaną pracę, zwłaszcza wykonywaną przez pracowników najemnych. Wymieniony przepis zobowiązuje nadto ustawodawcę do unormowania nadzoru nad warunkami pracy;

- b) z art. 45 ust. 1 ustawy zasadniczej, który bezpośrednio nie koresponduje z zaskarżonymi przepisami. Nie ograniczają przecież one prawa do sądu w wypadku, gdy roszczenie członka spółdzielni o zapłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy nie zostanie dobrowolnie zaspokojone przez pracodawcę;
- c) z art. 58 ust. 1 Konstytucji. Nietrudno wykazać, że przepisy art. 188 § 2 i art. 196 § 1 ustawy nie ograniczają wolności zrzeszania, w tym także w spółdzielczych formach organizacyjnych.

W tej sytuacji należałoby uznać za bezprzedmiotowy zarzut niezgodności zaskarżonych przepisów z art. 30 i 31 ust. 3 Konstytucji. Dotyczy to również zarzutu naruszenia art. 2 ustawy zasadniczej. Według bowiem Trybunału Konstytucyjnego, klauzula sprawiedliwości społecznej nadaje się do stosowania przede wszystkim jako argument dodatkowo uzasadniający fakt naruszenia konkretnej normy lub zasady konstytucyjnej. Może natomiast ona występować jako samoistna i wyłączna przesłanka dla wydania orzeczenia o niekonstytucyjności tylko w sytuacjach wyjątkowych (J. Oniszczyk: Konstytucja RP w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, Zakamycze 2000, s. 161).

Podzielam pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w cyt. na wstępie wyroku, że „dyferencjacja roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy (wypowiedzenia stosunku pracy, rozwiązania niezwłocznego) ma racjonalne i społeczne uzasadnienie i stąd niezasadne jest twierdzenie, że prowadzi ona do dyskryminacji czy też nierównego traktowania pracowników i tym samym koliduje z przepisami konstytucyjnymi”.

Sporządził: Witold Pawełko