

18/A/2017

**WYROK**

z dnia 22 marca 2017 r.

**Sygn. akt P 121/15\***

**W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej**

**Trybunał Konstytucyjny w składzie:**

Leon Kieres – przewodniczący  
Grzegorz Jędrejek  
Piotr Pszczółkowski  
Michał Warciński  
Sławomira Wronkowska-Jaśkiewicz – sprawozdawca,

po rozpoznaniu w trybie art. 92 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (Dz. U. poz. 2072), na posiedzeniu niejawnym w dniu 22 marca 2017 r., połączonych pytań prawnych Sądu Rejonowego w Gliwicach:

czy art. 24 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, ze zm.) w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jest zgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji,

o r z e k a:

**Art. 24 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360) w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

**Orzeczenie zapadło jednogłośnie.**

**UZASADNIENIE**

**I**

1. Sąd Rejonowy w Gliwicach postanowieniem z 30 lipca 2015 r., sygn. akt VI P 421/15, wystąpił z pytaniem prawnym, czy art. 24 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, ze zm.; dalej: u.z.p.t.) w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jest zgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

1.1. Powód złożył w pytającym sądzie pozew przeciwko pozwanemu, posiadającemu status agencji pracy tymczasowej, w którym domaga się ustalenia zdarzenia z 13 lutego 2015 r. za wypadek przy pracy oraz zasądzenia na swoją rzecz kwoty 2000 zł tytułem za-

---

\* Sentencja została ogłoszona dnia 28 marca 2017 r. w Dz. U. poz. 658.

dośćuczynienia. Powód wykonywał pracę na rzecz pracodawcy w okręgu pytającego sądu.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Podniósł jednocześnie zarzut niewłaściwości miejscowej sądu, domagając się przekazania sprawy do rozpoznania przez sąd w Warszawie, właściwy ze względu na miejsce siedziby agencji pracy tymczasowej zatrudniającej pracownika tymczasowego.

1.2. Pytający sąd zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 24 u.z.p.t. roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika, zaś regulację tę należy uznać za przepis szczególny w stosunku do art. 461 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, ze zm.; dalej: k.p.c.), statuującego właściwość miejscową przenienną w sprawach z zakresu prawa pracy.

Pytający sąd zwrócił uwagę, że regulacja art. 461 k.p.c. miała na celu ułatwienie dochodzenia roszczeń z zakresu prawa pracy dzięki stworzeniu uprawnionym podmiotom dogodnego dostępu do sądu. W ocenie pytającego sądu, prawo do sądu wynikające z art. 45 ust. 1 Konstytucji jest realizowane za pomocą przepisów prawa materialnego i procesowego oraz struktury wymiaru sprawiedliwości. Właściwość przenienna, przewidziana w art. 461 k.p.c., ma zaś na celu ochronę procesową pracowników.

Zdaniem pytającego sądu, norma zawarta w art. 461 § 1 k.p.c. realizuje również zasadę ochrony pracy, wynikającą z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji. Zasada ta wymaga, aby stanowione przez państwo regulacje prawne nie niweczyły lub nie ograniczały nadmiernie ochrony pracy, a także aby całokształt obowiązujących unormowań ustawowych zapewniał należyty poziom ochrony pracy.

1.3. W ocenie pytającego sądu, art. 24 u.z.p.t. w sposób nieuzasadniony ogranicza pracownikowi tymczasowemu prawo do sądu w zakresie właściwości miejscowej sądu, przez co narusza zasadę równości wobec prawa. Trudno doszukać się bowiem dopuszczalnej konstytucyjnie przyczyny, która uzasadniałaby ograniczenie możliwości dochodzenia praw przez pracownika tymczasowego wyłącznie przed sądem właściwym ze względu na siedzibę agencji tymczasowej, a jednocześnie przyznanie pracownikowi niemającemu statusu pracownika tymczasowego możliwości wytoczenia powództwa także przed sądem, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana albo w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Zdaniem pytającego sądu, wszyscy pracownicy w równym stopniu winni mieć prawo wyboru sądu, przed którym będzie się toczył ich proces. Zarazem ekonomia procesu szczególnie przemawia za możliwością prowadzenia postępowania sądowego przed sądem, w którego okręgu pracownik świadczył pracę, a to ze względu na miejsce zamieszkania potencjalnych świadków.

1.4. Uzasadniając wpływ odpowiedzi na pytanie prawne na rozstrzygnięcie toczącej się sprawy, sąd skonstatował, że „[w] przypadku stwierdzenia przez Trybunał Konstytucyjny wadliwości art. 24 ustawy, postępowanie sądowe będzie mogło toczyć się przed Sądem Rejonowym w Gliwicach”.

2. Sąd Rejonowy w Gliwicach wystąpił również w postanowieniu z 30 lipca 2015 r., sygn. akt VI P 569/15, z takim samym pytaniem prawnym, czy art. 24 u.z.p.t. w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jest zgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

2.1. Powód złożył w pytającym sądzie pozew przeciwko pozwanemu, posiadającemu status agencji pracy tymczasowej, w którym domaga się odszkodowania w związku z wadli-

wym rozwiązaniem umowy o pracę. Powód świadczył pracę na rzecz pracodawcy w okręgu pytającego sądu.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Podniósł jednocześnie zarzut niewłaściwości miejscowej sądu, domagając się przekazania sprawy do rozpoznania przez sąd w Warszawie, właściwy ze względu na miejsce siedziby agencji pracy tymczasowej zatrudniającej pracownika tymczasowego.

2.2. Pytający sąd przedstawił identyczną argumentację za niezgodnością zaskarżonego przepisu z przywołanymi wzorcami kontroli z tą, jaka została zawarta w postanowieniu tego sądu z 30 lipca 2015 r., sygn. akt VI P 421/15.

3. Zarządzeniem Prezesa Trybunału Konstytucyjnego z 8 września 2015 r. obydwa pytania prawne Sądu Rejonowego w Gliwicach, zarówno w sprawie o sygn. akt VI P 421/15 (sygn. P 121/15), jak i o sygn. akt VI P 569/15 (sygn. P 122/15) zostały, ze względu na tożsamość przedmiotową, połączone do wspólnego rozpoznania pod wspólną sygn. akt P 121/15.

4. W piśmie z 23 października 2015 r. Prezes Rządowego Centrum Legislacji, z upoważnienia Prezesa Rady Ministrów, poinformował, że Rada Ministrów nie zgłasza swojego udziału w sprawie.

5. W piśmie z 28 października 2015 r. Prokurator Generalny zajął stanowisko, że art. 24 u.z.p.t. w zakresie, w jakim uniemożliwia pracownikowi tymczasowemu wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

5.1. Prokurator Generalny uznał, że spełnione zostały wszystkie przesłanki pytania prawnego. Odnosząc się do przesłanki funkcjonalnej, zauważył, że w wypadku stwierdzenia przez Trybunał zgodności art. 24 u.z.p.t. z Konstytucją, pytający sąd będzie musiał uwzględnić zarzuty pozwanego i przekazać sprawę do rozpoznania innemu sądowi. Z kolei w razie uznania zaskarżonego przepisu za niezgodny z ustawą zasadniczą, pytający sąd będzie mógł rozpoznać toczące się przed nim sprawy.

5.2. Prokurator Generalny przypomniał regulacje prawne dotyczące pracowników tymczasowych, wzajemną relację między art. 24 u.z.p.t. i art. 461 k.p.c., a także interpretację przepisów Konstytucji wskazanych jako wzorce kontroli. Stwierdził, że dla oceny konstytucyjności art. 24 u.z.p.t. należy przede wszystkim ustalić, czy pracownicy tymczasowi mają wspólną cechę istotną z pracownikami, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.; dalej: k.p.).

Odwołując się do wyroku Trybunału z 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07 (OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 173), Prokurator Generalny zajął stanowisko, że sama cecha pozostawania w stosunku pracy jest zbyt ogólna, by można ją uznać za cechę relewantną. W jego ocenie, należy ustalić, czy istnieje wspólna cecha relewantna dla pracowników tymczasowych, którzy są zatrudniani wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Zdaniem Prokuratora Generalnego, porównanie art. 7 u.z.p.t. i art. 25 § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że obie te kategorie podmiotów charakteryzują się tą samą cechą istotną. Jest nią pozostawanie w stosunku pracy, który został nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Natomiast to, że pracownik tymczasowy nie jest zatrudniony bezpośrednio u pracodawcy, na rzecz którego wykonuje pracę, nie jest w tym wypadku

cechą istotną.

5.3. Prokurator Generalny nie znalazł żadnych racjonalnych argumentów za ustawowym uregulowaniem wyrażonym w art. 24 u.z.p.t. Zatrudnienie przez agencję pracy tymczasowej nie uzasadnia mniej korzystnej dla pracownika tymczasowego w stosunku do innych pracowników regulacji w zakresie dostępności do sądu. Nie sposób również znaleźć wartości konstytucyjnej, która uzasadniałaby odmienne potraktowanie pracowników tymczasowych.

6. Rzecznik Praw Obywatelskich (dalej: Rzecznik) w piśmie z 2 listopada 2015 r. zajął stanowisko, że art. 24 u.z.p.t. w zakresie, w jakim nie przewiduje prawa wyboru właściwego miejscowo sądu do rozpatrzenia roszczeń pracownika tymczasowego, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

6.1. Zdaniem Rzecznika, art. 461 k.p.c. jest wyrazem ochronnej funkcji procesowego prawa pracy oraz służy ułatwieniu dostępu pracowników do wymiaru sprawiedliwości, ponieważ ułatwia im dochodzenie roszczeń. W jego ocenie, prawo wyboru właściwego miejscowo sądu do rozpoznania sprawy wynika z konstytucyjnych założeń prawa do sądu właściwego, uwzględniających funkcję ochronną prawa pracy oraz konstytucyjny obowiązek ochrony pracy. Art. 24 u.z.p.t. nie pozwala pracownikowi tymczasowemu na wybór sądu właściwego do ochrony jego praw pracowniczych, przez co jest niezgodny z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

6.2. W opinii Rzecznika, pracownicy zatrudnieni na podstawie terminowych umów o pracę oraz pracownicy tymczasowi tworzą jednolitą kategorię pracowników w perspektywie art. 32 ust. 1 Konstytucji. Wadliwość art. 24 u.z.p.t. polega zaś na niejednakowych prawach procesowych pracowników i pracowników tymczasowych. Skoro zasadniczym celem art. 461 § 1 k.p.c. jest ochrona pracownika, jako słabszej ekonomicznie strony sporu z pracodawcą, to ułatwienie to powinno obejmować zarówno pracowników, jak i pracowników tymczasowych. Przyjęte przez ustawodawcę kryterium różnicowania nie pozostaje zatem w związku z celem regulacji uprawnień procesowych pracowników.

Zdaniem Rzecznika, art. 24 u.z.p.t. może faktycznie ograniczać możliwości pracownika tymczasowego w zakresie skutecznego dochodzenia roszczeń przed sądem pracy, a tym samym stanowi nieproporcjonalne ograniczenie jego praw procesowych. Fakt zatrudnienia pracownika tymczasowego przez agencję pracy tymczasowej nie uzasadnia mniej korzystnej regulacji tej grupy pracowników w zakresie dostępności do sądu. Praca tymczasowa jako kryterium różnicowania sytuacji procesowej pracowników nie znajduje również uzasadnienia w wartościach, zasadach czy normach konstytucyjnych.

7. W piśmie z 23 lutego 2017 r. Marszałek Sejmu wniósł o stwierdzenie, że art. 24 u.z.p.t. w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

7.1. Odwołując się do stanowiska Trybunału zawartego w wyroku z 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07, oraz dokonując porównania art. 7 u.z.p.t. i art. 25 § 1 k.p., Marszałek Sejmu przyjął, że pracownicy tymczasowi i pracownicy „kodeksowi” zatrudnieni na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony charakteryzują się tą samą cechą istotną. Terminowość umowy o pracę pozwala zaliczyć te dwie grupy pracowników do jednej klasy.

7.2. Marszałek Sejmu zwrócił uwagę na funkcję ochronną prawa pracy, jaką jest wzmoczona ochrona pracownika jako słabszej strony stosunku pracy. Realizacja tej funkcji w

wymiarze procesowym polega zaś na zagwarantowaniu równouprawnienia stron procesowych zarówno w wymiarze materialnym, jak i formalnym. Zapewnienie tej równości wymaga m.in. ustanowienia regulacji prawnych korygujących różnice związane z rzeczywistą sytuacją stron.

Funkcja ochronna procesowego prawa pracy jest realizowana także przez wprowadzenie w art. 461 § 1 k.p.c. właściwości miejscowej przemiennej w stosunku do roszczeń z zakresu prawa pracy. Celem tej regulacji jest bowiem ułatwienie dochodzenia roszczeń przez stworzenie podmiotom uprawnionym bardziej dogodnego dostępu do sądu, ze względu na umożliwienie powodowi wytoczenia powództwa przed którykolwiek z sądów wskazanych w tym przepisie.

7.3. Marszałek Sejmu wyraził pogląd, że art. 24 u.z.p.t., który wskazuje sąd właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej jako właściwy do rozpoznania roszczeń pracownika tymczasowego, jest względem art. 461 § 1 k.p.c. przepisem szczególnym. Rozwiązanie w nim przyjęte odbiega tym samym od ogólnych zasad systemowych o przemiennej właściwości miejscowej w sprawach z zakresu prawa pracy. Zdaniem Marszałka Sejmu, każdemu pracownikowi należy zapewnić jednakową ochronę, tymczasem art. 24 u.z.p.t. nie pozwala pracownikowi tymczasowemu na wybór sądu właściwego do ochrony jego praw pracowniczych.

W ocenie Marszałka Sejmu, rozwiązanie przyjęte w art. 24 u.z.p.t. nie jest też uzasadnione z punktu widzenia ekonomiki procesowej. Ponadto może kolidować z treścią art. 24 Konstytucji, przewidującego efektywne środki ochrony pracy. Obowiązek wynikający z tego przepisu Konstytucji może bowiem przekładać się także na aspekt procesowy, czyli faktyczną możliwość dochodzenia przez strony stosunku pracy praw gwarantowanych przepisami prawa materialnego.

Podsumowując, Marszałek Sejmu stwierdził, że swoiste cechy zatrudnienia tymczasowego nie mogą uzasadniać odmiennego traktowania przez ustawodawcę pracowników tymczasowych i pracowników „kodeksowych” w zakresie określenia właściwości miejscowej sądu właściwego do rozpoznania roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

## II

Art. 92 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (Dz. U. poz. 2072; dalej: uoTK) dopuszcza możliwość rozpoznania wniosku, pytania prawnego albo skargi konstytucyjnej na posiedzeniu niejawnym, jeżeli pisemne stanowiska wszystkich uczestników postępowania oraz pozostałe dowody zgromadzone w sprawie stanowią wystarczającą podstawę do wydania orzeczenia.

W ocenie Trybunału, pisemne stanowiska uczestników postępowania i pozostałe dowody zgromadzone w niniejszej sprawie w pełni pozwalają na wydanie orzeczenia. W związku z tym Trybunał uznał, że spełniona jest przesłanka z art. 92 ust. 1 pkt 1 uoTK i wydanie wyroku nastąpiło na posiedzeniu niejawnym.

## III

Trybunał Konstytucyjny zważył, co następuje:

### 1. Dopuszczalność pytania prawnego.

1.1. Zgodnie z art. 193 Konstytucji, każdy sąd może przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne co do zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą, jeżeli od odpowiedzi na pytanie prawne za-

leży rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem. Przepis ten wskazuje przesłanki, od których spełnienia zależy dopuszczalność przedstawienia pytania prawnego: podmiotową, przedmiotową i funkcjonalną.

Przesłanka podmiotowa określa podmiot, który posiada kompetencję w zakresie inicjowania kontroli przepisów prawa przez Trybunał w drodze pytania prawnego. Podmiotem tym może być wyłącznie sąd w rozumieniu art. 175 Konstytucji (por. postanowienie TK z 4 października 2010 r., sygn. P 12/08, OTK ZU nr 8/A/2010, poz. 86).

W myśl przesłanki przedmiotowej przedmiotem pytania prawnego może być wyłącznie zarzut niezgodności aktu normatywnego (przepisu prawnego) z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub ustawą (por. postanowienie TK z 29 marca 2000 r., sygn. P 13/99, OTK ZU nr 2/2000, poz. 68).

Przesłanka funkcjonalna wskazuje na związek między pytaniem prawnym a sprawą zawisłą przed sądem. Możliwość wystąpienia z pytaniem prawnym istnieje tylko wtedy, gdy od odpowiedzi na nie zależy rozstrzygnięcie konkretnej sprawy toczącej się przed sądem (por. postanowienia TK z: 22 października 2007 r., sygn. P 24/07, OTK ZU nr 9/A/2007, poz. 118 oraz 15 kwietnia 2008 r., sygn. P 26/07, OTK ZU nr 3/A/2008, poz. 52). Musi zatem istnieć ścisła relacja między odpowiedzią na pytanie prawne a rozstrzygnięciem sprawy przez sąd, czyli między treścią kwestionowanego przepisu a stanem faktycznym sprawy, w związku z którą zostało postawione pytanie prawne (por. postanowienia TK z: 27 kwietnia 2004 r., sygn. P 16/03, OTK ZU nr 4/A/2004, poz. 36; 22 października 2007 r., sygn. P 24/07; 3 marca 2009 r., sygn. P 63/08, OTK ZU nr 3/A/2009, poz. 31 oraz wyrok TK z 20 października 2010 r., sygn. P 37/09, OTK ZU nr 8/A/2010, poz. 79).

1.2. W niniejszej sprawie została spełniona przesłanka podmiotowa pytań prawnych, albowiem pytania zostały skierowane przez sąd – Sąd Rejonowy w Gliwicach. Zrealizowana została również przesłanka przedmiotowa; jako przedmiot kontroli został wskazany przepis o randze ustawowej – art. 24 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360; dalej: u.z.p.t.), zaś jako wzorce kontroli powołano art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Analizy wymaga jednak spełnienie przez pytający sąd przesłanki funkcjonalnej.

1.3. Obydwa pytania prawne zostały skierowane do Trybunału w podobnych stanach faktycznych. Powodowie, będący pracownikami tymczasowymi, skierowali pozwy przeciwko agencjom pracy tymczasowej do sądu, w którego okręgu praca, świadczona na rzecz pracodawcy, była przez nich wykonywana, a nie do sądu, w którego okręgu znajduje się siedziba agencji pracy tymczasowej zatrudniającej pracowników tymczasowych.

Zgodnie z zaskarżonym art. 24 u.z.p.t., „[r]oszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika”. Ze względu na treść powyższego przepisu, pozwane agencje pracy tymczasowej podniosły zarzut braku właściwości miejscowej pytającego sądu, wnosząc o przekazanie sprawy do rozpoznania przez sąd właściwy miejscowo.

W powyższej sytuacji procesowej sąd powinien zatem zastosować art. 24 u.z.p.t. i stwierdzić swą niewłaściwość, a w konsekwencji, na podstawie art. 200 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1822, ze zm.; dalej: k.p.c.), wydać postanowienie o przekazaniu sprawy sądowi właściwemu. Z kolei, w razie uznania art. 24 u.z.p.t. w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, za niezgodny z przywołanymi przepisami Konstytucji, pytający sąd, ze względu na to, że w wypadku obydwu toczących się spraw jest sądem, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, winien uznać się za właściwy do merytorycznego rozpoznania sprawy i zaniechać

przekazania sprawy innemu sądowi. Konsekwencją wyroku Trybunału byłoby bowiem powstanie normy prawnej, wedle której sprawa z tytułu roszczeń pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej pracownika tymczasowego lub sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana. Byłby to wypadek tzw. właściwości przemiennej – to powód, stosownie do art. 43 § 1 k.p.c., dokonuje wyboru sądu właściwego do rozpoznania sprawy. W związku z tym pytający sąd byłby związany wyborem powoda i winien merytorycznie rozpoznać sprawę.

W ocenie Trybunału, nie budzi tym samym wątpliwości, że art. 24 u.z.p.t. jest przepisem, który pytający sąd musi zastosować w toczących się postępowaniach i na podstawie którego musi zdecydować, czy jest czy też nie jest sądem właściwym miejscowo do rozpoznania zawisłych spraw.

1.4. Trybunał zwraca uwagę, że orzeczenie w niniejszej sprawie o zgodności albo niezgodności z Konstytucją art. 24 u.z.p.t. nie będzie miało bezpośredniego wpływu na sposób rozstrzygnięcia roszczeń pracowników tymczasowych. Zaskarżony przepis nie jest bowiem tym, który będzie podstawą decyzji finalnej w procesie stosowania prawa przez sąd. Przepis ten, jako ustrojowy, wyznacza jedynie kompetencję sądu w zakresie rozstrzygania spraw określonego rodzaju.

Mimo jednak, że związek między przepisami ustrojowymi, w tym w szczególności określającymi właściwość organu władzy publicznej do rozstrzygania spraw, a podjętym rozstrzygnięciem oraz przepisami materialnoprawnymi będącymi podstawą merytoryczną tego rozstrzygnięcia a tym rozstrzygnięciem jest związkiem innego rodzaju, Trybunał uznaje w swoim orzecznictwie, że „przepisy ustrojowe stanowią (...) normatywną podstawę (legitymizację) działania organu wydającego ostateczne rozstrzygnięcie” (wyrok TK z 24 października 2007 r., sygn. SK 7/06, OTK ZU nr 9/A/2007, poz. 108).

Zdaniem Trybunału, przesłanka relewantności pytania prawnego jest więc spełniona, jeżeli sąd uczynił przedmiotem pytania przepisy ustrojowe, które kształtują kompetencję sądu do orzekania w zawisłej przed nim sprawie (por. wyrok TK z 30 czerwca 2003 r., sygn. P 1/03, OTK ZU nr 6/A/2003, poz. 56; M. Wiącek, *Pytanie prawne sądu do Trybunału Konstytucyjnego*, Warszawa 2011, s. 191).

W związku z powyższym Trybunał uznał, że w rozpatrywanej sprawie między pytaniami prawnymi Sądu Rejonowego w Gliwicach, których przedmiotem jest art. 24 u.z.p.t. określający sąd właściwy miejscowo do rozpoznania roszczeń pracowników tymczasowych, a sprawami toczącymi się przed pytającym sądem, zainicjowanymi pozwami wniesionymi przez pracowników tymczasowych, występuje związek funkcjonalny.

1.5. Pytający sąd uczynił przedmiotem kontroli art. 24 u.z.p.t. w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana. Zarzut niekonstytucyjności polegać ma zatem na niewskazaniu przez ustawodawcę w powyższym przepisie sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jako sądu również właściwego do rozstrzygnięcia roszczeń pracownika tymczasowego. Zdaniem Trybunału, określenie przez ustawodawcę w art. 24 u.z.p.t. wyłącznie sądu, w którego okręgu znajduje się siedziba agencji pracy tymczasowej zatrudniającej pracownika tymczasowego, jako sądu właściwego do rozstrzygnięcia roszczeń pracownika tymczasowego, może być przedmiotem tak sformułowanego w pytaniu prawnym zarzutu. Trybunał ma bowiem możliwość dokonania w tym wypadku oceny, czy w treści normatywnej badanego przepisu „brak pewnych elementów normatywnych, których istnienie warunkowałoby konstytucyjność danej regulacji” (por. wyroki TK z: 6 maja 1998 r., sygn. K 37/97, OTK ZU nr 3/1998, poz. 33; 30 maja 2000 r., sygn. K 37/98, OTK ZU nr 4/2000, poz. 112; 24 października 2000 r., sygn. SK 7/00, OTK ZU nr 7/2000, poz. 256; 14 marca 2006 r., sygn.

SK 4/05, OTK ZU nr 3/A/2006, poz. 29 i 17 kwietnia 2007 r., sygn. SK 20/05, OTK ZU nr 4/A/2007, poz. 38).

## 2. Przedmiot kontroli.

2.1. Zaskarżony art. 24 u.z.p.t. stanowi, że „[r]oszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika”. Przepis ten określa właściwość wyłączną sądu, w którego okręgu znajduje się siedziba agencji pracy tymczasowej, do rozpatrzenia roszczeń pracownika tymczasowego.

Art. 24 u.z.p.t. odmiennie kształtuje właściwość miejscową sądu niż reguły ogólne obowiązujące w sprawach z zakresu prawa pracy. Stosownie bowiem do art. 461 § 1 k.p.c., „[p]owództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy”. Przepis ten jako zasadę wskazuje zatem właściwość przemianą. W konsekwencji przyjmuje się, że art. 24 u.z.p.t. stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 461 § 1 k.p.c. i ogranicza właściwość miejscową sądu w sprawach roszczeń pracowników tymczasowych wyłącznie do sądu właściwego dla siedziby agencji pracy tymczasowej zatrudniającej pracownika tymczasowego (por. A. Sobczyk, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kraków 2005, teza 1 do art. 24; A. Sobczyk, *Wykładnia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, „Monitor Prawa Pracy” nr 1/2006; B. Wagner, *Jednolitość, wielopostaciowość czy ewolucja funkcji ochronnej prawa pracy – zatrudnienie typowe versus tymczasowe*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2011, s. 72). Art. 24 u.z.p.t. określa zatem właściwość miejscową sądu w sprawach roszczeń pracowników tymczasowych przeciwko agencji pracy tymczasowej *de facto* jako właściwość ogólną, bo sąd siedziby agencji pracy tymczasowej jest jednocześnie sądem siedziby pozwanego (por. art. 30 k.p.c.).

2.2. W literaturze wskazuje się, że trudno znaleźć argumenty konstytucyjne uzasadniające ograniczenie właściwości miejscowej sądu w zakresie roszczeń pracowników tymczasowych wyłącznie do sądu właściwego dla siedziby agencji pracy tymczasowej. Jednocześnie podnosi się, że z punktu widzenia ekonomii procesowej najbardziej właściwym miejscem rozstrzygnięcia sporów dotyczących roszczeń pracowników tymczasowych powinien być sąd właściwy dla miejsca wykonywania pracy (por. A. Sobczyk, *Ustawa...*, teza 2 do art. 24; M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 24).

W literaturze ponadto formułowana jest teza, że – z punktu widzenia zasady równości – regulacje prawne dotyczące zatrudnienia tymczasowego należy zaliczyć do tej samej klasy, co regulacje prawne dotyczące terminowej, „kodeksowej” umowy o pracę. W tej perspektywie art. 24 u.z.p.t. budzi wątpliwości, czy racjonalne jest różnicowanie sytuacji pracowników tymczasowych i innych pracowników zatrudnionych na podstawie terminowej umowy o pracę. Wskazuje się, że właściwość przemianą sądu w sprawach z zakresu prawa pracy realizuje istotny postulat ochrony pracownika, oparty na założeniu o potrzebie wyrównywania szans, a tym samym pełni funkcję ochronną. Tymczasem art. 24 u.z.p.t., przewidujący odmiennie rozwiązanie, może powodować dużą niedogodność dla pracownika tymczasowego i działać zniechęcająco na dochodzenie roszczeń przed sądem pracy. Regulacja ta jest również krytycznie oceniana ze względów ekonomii procesowej. W konsekwencji regulacje dotyczące właściwości miejscowej sądu w relacji pracownik tymczasowy – pracownik „kodeksowy”



uważane są za niesprawiedliwe (por. A. Sobczyk, *Konstytucyjne dylematy zatrudnienia tymczasowego*, [w:] *Z problematyki...*, s. 163).

### 3. Wzorce kontroli.

3.1. Pytający sąd jako wzorzec kontroli wskazał art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Art. 45 ust. 1 Konstytucji wyraża prawo do sądu. Z ugruntowanego orzecznictwa Trybunału wynika, że prawo to obejmuje w szczególności:

- 1) prawo dostępu do sądu, czyli prawo do uruchomienia postępowania przed sądem,
- 2) prawo do odpowiednio ukształtowanej i rzetelnej procedury sądowej, zgodnie z wymogami sprawiedliwości i jawności,
- 3) prawo do uzyskania wiążącego rozstrzygnięcia sprawy przez sąd w rozsądnym terminie,
- 4) prawo do odpowiedniego ukształtowania ustroju i pozycji organów rozpoznających sprawy (por. np. wyroki TK z: 14 marca 2006 r., sygn. SK 4/05; 19 września 2007 r., sygn. SK 4/06, OTK ZU nr 8/A/2007, poz. 98; 31 marca 2009 r., sygn. SK 19/08, OTK ZU nr 3/A/2009, poz. 29; 13 stycznia 2015 r., sygn. SK 34/12, OTK ZU nr 1/A/2015, poz. 1 i 22 października 2015 r., sygn. SK 28/14, OTK ZU nr 9/A/2015, poz. 149).

Prawo do sądu jest rozumiane zarówno formalnie, jako dostępność drogi sądowej w ogóle, jak i materialnie, jako możliwość prawnie skutecznej ochrony praw na drodze sądowej. Ochronę taką gwarantuje m.in. takie ukształtowanie warunków realizacji prawa do sądu, które nie prowadzi do ograniczenia możliwości merytorycznego zbadania przez sąd zarzutów formułowanych przez skarżącego (por. wyroki TK z: 31 stycznia 2005 r., sygn. SK 27/03, OTK ZU nr 1/A/2005, poz. 8; 5 lipca 2005 r., sygn. SK 26/04, OTK ZU nr 7/A/2005, poz. 78 i 22 października 2015 r., sygn. SK 28/14).

Art. 45 ust. 1 Konstytucji wprost stanowi, że każdy ma prawo do rozpatrzenia sprawy m.in. przez właściwy sąd. Powyższa gwarancja oznacza przede wszystkim, że właściwość sądu powinna być ustalona w sposób uprzedni i abstrakcyjny, aby możliwe było określenie *ex ante*, jaki sąd jest kompetentny miejscowo i rzeczowo do rozstrzygnięcia sprawy (por. P. Grzegorzczak, K. Weitz, [w:] *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz. Art. 1-86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, s. 1121). Zarazem Trybunał stwierdził, że „[p]rawo do sądu oznacza (...) dla ustawodawcy nie tylko obowiązek ustanowienia regulacji prawnej, zapewniającej ochronę sądową, ale także obowiązek określenia sądu, który byłby ze względu na charakter sprawy najbardziej odpowiedni do przeprowadzenia postępowania i wydania rozstrzygnięcia” (wyrok TK z 10 maja 2000 r., sygn. K 21/99, OTK ZU nr 4/2000, poz. 109).

Należy jednak podkreślić, że z treści art. 45 ust. 1 Konstytucji nie wynika konieczność przyporządkowania określonych spraw do właściwości konkretnego rodzaju sądu. Ustawodawca ma bowiem względną swobodę uregulowania kognicji sądu. Niemniej „[w]ażne jest to, aby ze względu na charakter sprawy był to sąd najbardziej odpowiedni do przeprowadzenia postępowania i wydania rozstrzygnięcia” (wyrok TK z 4 lipca 2002 r., sygn. P 12/01, OTK ZU nr 4/A/2002, poz. 50; por. także wyroki TK z: 30 czerwca 2003 r., sygn. P 1/03 i 19 października 2010 r., sygn. P 10/10, OTK ZU nr 8/A/2010, poz. 78).

3.2. Zasada równości, wyrażona w art. 32 ust. 1 Konstytucji, głosi, że „(...) wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relevantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. A więc według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących” (zob. orzeczenie TK z 9 marca 1988 r., sygn. U 7/87, OTK w 1988 r., poz. 1; por. także np. wyroki TK z: 4 stycznia 2000 r., sygn. K 18/99, OTK ZU nr 1/2000, poz. 1; 18 kwietnia 2000 r., sygn. K 23/99,

OTK ZU nr 3/2000, poz. 89; 18 grudnia 2000 r., sygn. K 10/00, OTK ZU nr 8/2000, poz. 298; 22 lutego 2005 r., sygn. K 10/04, OTK ZU nr 2/A/2005, poz. 17; 12 lipca 2012 r., sygn. P 24/10, OTK ZU nr 7/A/2012, poz. 79 i 8 czerwca 2016 r., sygn. K 37/13, OTK ZU A/2016, poz. 28).

Trybunał podkreślał, że „[z] zasady równości nie wynika wymóg zagwarantowania podmiotom prawa konkretnych uprawnień czy też zakaz nakładania na podmioty konkretnych obowiązków. Zasada ta nakłada jednak obowiązek na prawodawcę, który decyduje się przyznać określone uprawnienie, aby przyznał je wszystkim podmiotom, które mają cechę istotną z punktu widzenia danej regulacji prawnej, chyba że szczególne względy przemawiają za wprowadzeniem odstępstwa od zasady równości. Podobnie, jeśli prawodawca decyduje się nałożyć określone obowiązki, to musi nałożyć te obowiązki na wszystkie podmioty prawa, które mają wspólną cechę istotną z punktu widzenia danej regulacji, chyba że szczególne względy przemawiają za wprowadzeniem odstępstwa od zasady równości. Omawiana zasada konstytucyjna wyznacza zatem granice swobody regulacyjnej przy określaniu kręgu podmiotów poszczególnych uprawnień i obowiązków ustanawianych przez prawodawcę” (wyrok z 18 grudnia 2008 r., sygn. K 19/07, OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 182).

W konsekwencji „ocena regulacji prawnej z punktu widzenia zasady równości wymaga rozpatrzenia trzech zagadnień. Po pierwsze, należy ustalić, czy można wskazać wspólną cechę istotną, uzasadniającą równe traktowanie określonych podmiotów, co wymaga przeprowadzenia analizy treści i celu aktu normatywnego, w którym została zawarta kontrolowana norma prawna. Po drugie, konieczne jest stwierdzenie, czy prawodawca zróżnicował prawa lub obowiązki podmiotów znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnie relewantnej. Po trzecie wreszcie, jeżeli prawodawca odmiennie potraktował podmioty charakteryzujące się wspólną cechą istotną, to – mając na uwadze, że zasada równości nie ma charakteru absolutnego – niezbędne okazuje się rozważenie, czy wprowadzone od tej zasady odstępstwo można uznać za dopuszczalne” (wyrok TK z 12 lipca 2012 r., sygn. P 24/10; por. także wyrok TK z 8 czerwca 2016 r., sygn. K 37/13).

Trybunał podkreśla, że zasada równości nie ma charakteru absolutnego i niekiedy odmiennosc potraktowania sytuacji podobnych może być usprawiedliwiona. Z ugruntowanego orzecznictwa Trybunału wynika, że argumenty uzasadniające odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą mieć: 1) charakter relewantny (racjonalnie uzasadniony), a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji tego celu i treści; 2) charakter proporcjonalny, a więc waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych; 3) pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmiennie potraktowanie podmiotów podobnych (por. wyroki TK z: 4 stycznia 2000 r., sygn. K 18/99; 18 grudnia 2000 r., sygn. K 10/00; 22 lutego 2005 r., sygn. K 10/04; 31 marca 2008 r., sygn. P 20/07, OTK ZU nr 2/A/2008, poz. 31 i 16 listopada 2010 r., sygn. K 2/10, OTK ZU nr 9/A/2010, poz. 102). Ponadto zakres odstępstw od zasady równości zależny jest od kategorii praw i wolności, w obszarze których następuje różnicowanie poszczególnych grup podmiotów. Jak zwracał uwagę Trybunał, „ograniczenia ustawodawcy odnośnie do dyferencjacji sytuacji prawnej jednostek w wypadku praw i wolności ekonomicznych, socjalnych oraz kulturalnych są zdecydowanie mniejsze niż w wypadku praw i wolności politycznych czy tym bardziej osobistych” (wyrok TK z 12 lipca 2012 r., sygn. P 24/10).

#### 4. Problem konstytucyjny.

Problem konstytucyjny w niniejszej sprawie przedstawiony w pytaniach prawnych sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy wskazanie przez ustawodawcę w art. 24 u.z.p.t.

jako sądu właściwego do rozpatrzenia roszczeń pracownika tymczasowego wyłącznie sądu właściwego ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej jest ograniczeniem dostępu do sądu przez nieuzasadnione konstytucyjnie nierówne potraktowanie pracowników tymczasowych oraz pozostałych pracowników, których roszczenia – stosownie do art. 461 § 1 k.p.c. – może ponadto rozpoznawać m.in. sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana.

5. Ocena zgodności art. 24 u.z.p.t. w zaskarżonym zakresie z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

5.1. Pytający sąd wniósł o zbadanie zgodności art. 24 u.z.p.t. w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Zawarta w art. 45 ust. 1 Konstytucji gwarancja, że każdy ma prawo do rozpatrzenia sprawy przez właściwy sąd, oznacza, iż właściwość sądu powinna być ustalona w sposób uprzedni i abstrakcyjny, aby możliwe było określenie *ex ante*, jaki sąd jest kompetentny miejscowo i rzeczowo do rozstrzygnięcia sprawy danego rodzaju (por. cz. III, pkt 3.1 uzasadnienia). Ustawodawca uczynił zadość temu wymaganiu, wskazując w zaskarżonym art. 24 u.z.p.t., że sądem właściwym do rozpoznania roszczeń pracownika tymczasowego jest sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika.

Pytający sąd formułuje jednak względem art. 24 u.z.p.t. zupełnie inny zarzut. Porównując ten przepis z art. 461 § 1 k.p.c., zgodnie z którym „[p]owództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy”, pytający sąd stawia tezę, że pracownik tymczasowy, który może wytyczyć powództwo wyłącznie przed sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika, jest – przez takie wskazanie przez ustawodawcę sądu właściwego do rozpatrzenia sprawy – traktowany inaczej niż inni pracownicy, którzy mogą wytoczyć powództwo także przed m.in. sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana. Pytający sąd zarzuca tym samym naruszenie przez ustawodawcę zasady równości z art. 32 ust. 1 Konstytucji w określeniu sądu właściwego do rozpatrzenia sprawy w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji, dotyczącej roszczeń pracowników tymczasowych.

W związku z powyższym w pierwszej kolejności wymaga ustalenia, czy pracownicy tymczasowi oraz inni pracownicy charakteryzują się wspólną cechą relewantną.

5.2. Pytający sąd wskazał, że cechą relewantną w rozpatrywanej sprawie jest bycie pracownikiem pozostającym w stosunku pracy w ogólności, zajął bowiem stanowisko, że wszyscy pracownicy w równym stopniu winni mieć prawo wyboru sądu, przed którym będzie się toczył ich proces. Z kolei zdaniem Prokuratora Generalnego, samo pozostawanie w stosunku pracy jest cechą zbyt szeroką, by można ją uznać za cechę relewantną. W jego ocenie, taką cechą jest pozostawanie w stosunku pracy, który został nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jednocześnie okoliczność, że pracownik tymczasowy nie jest zatrudniony bezpośrednio u pracodawcy, na rzecz którego wykonuje pracę, nie ma znaczenia dla określenia cechy relewantnej. Podobne stanowisko zajął Rzecznik.

5.3. Stosownie do art. 2 pkt 2 u.z.p.t. pracownikiem tymczasowym jest pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymcza-

sowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Z art. 7 u.z.p.t. wynika zaś, że podstawą takiego zatrudnienia jest zawsze umowa o pracę na czas określony, zaś agencja pracy tymczasowej nie ma możliwości zatrudnienia pracownika tymczasowego na podstawie innego rodzaju umowy o pracę (por. wyrok SA w Łodzi z 24 maja 2016 r., sygn. akt III AUa 906/15, Lex nr 2071305). Z kolei art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, ze zm.; dalej: k.p.) stanowi, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, zaś dodatkowo art. 25 § 1 k.p. wskazuje, że umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

Trybunał zwracał już w swoim orzecznictwie uwagę, że samo zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nie może być uznane za cechę relewantną dla pracowników, których umowy o pracę określają odmiennie termin ustania stosunku pracy. „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” (wyrok TK z 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07, OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 173).

W związku z powyższym także w niniejszej sprawie Trybunał stwierdził, że samo zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nie może być uznane za cechę relewantną. Niemniej Trybunał zwrócił uwagę, że pracownik tymczasowy zatrudniany jest na podstawie umowy o pracę na czas określony. W związku z tym rozważenia wymaga, czy wspólną cechą relewantną w wypadku pracownika tymczasowego i pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony nie może być właśnie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony.

5.4. Z art. 2 pkt 2 i 3 u.z.p.t. wynika, że pracownik tymczasowy jest zatrudniony w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, niemniej stosunek prawny nawiązywany jest między pracownikiem tymczasowym i agencją pracy tymczasowej, a nie między pracownikiem tymczasowym i pracodawcą użytkownikiem. Jednocześnie, zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 4 i 5 u.z.p.t., agencja pracy tymczasowej i pracownik tymczasowy uzgadniają, w celu zawarcia umowy o pracę, m.in. wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego oraz miejsce wykonywania pracy tymczasowej, zaś umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej i pracownikiem tymczasowym – stosownie do art. 13 ust. 1 u.z.p.t. – powinna wskazywać powyższe uzgodnienia oraz wynagrodzenie za pracę, a także termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Z kolei z art. 22 § 1 k.p. wynika, że przez nawiązanie stosunku pracy z pracodawcą pracownik, w tym pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, zaś pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Z powyższego porównania wynika, że sytuacja pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników „kodeksowych” zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony różni się przede wszystkim tym, że pracownik „kodeksowy” jest zatrudniony bezpośrednio u pracodawcy, na rzecz którego świadczy pracę i który wypłaca mu wynagrodzenie.

nie, zaś w wypadku pracownika tymczasowego pracodawcą jest agencja pracy tymczasowej, z którą pracownik tymczasowy ma zawartą umowę o pracę i która wypłaca mu wynagrodzenie za pracę, niemniej praca jest wykonywana na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu – pracodawcy użytkownika. Z tego względu praca tymczasowa bywa nazywana zatrudnieniem o charakterze nietypowym, atypowym (por. A. Patulski, *Doktrynalne aspekty zatrudnienia tymczasowego (wybrane aspekty)*, [w:] *Z problematyki...*, s. 84; D. Dörre-Kolasa, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 317; L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 328; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 169).

W ramach stosunku pracy tymczasowej istnieje wprawdzie trójpodmiotowy stosunek pracy, w przeciwieństwie do typowego dwustronnego stosunku pracy, niemniej można w uproszczeniu przyjąć, że uprawnienia i obowiązki tradycyjnie rozumianego pracodawcy faktycznie wykonują dwa podmioty, czyli agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik. Należy jednak podkreślić, że formalnie to agencja pracy tymczasowej pozostaje wyłącznym pracodawcą pracownika tymczasowego w rozumieniu przepisów prawa pracy. Pracownik tymczasowy nie zawiera bowiem odrębnej umowy z pracodawcą użytkownikiem, który formalnie nie jest także jego pracodawcą w rozumieniu przepisów prawa pracy (por. M. Raczkowski, *Ustawa...*, komentarz do art. 2 oraz cytowana tam literatura; M. Paluszkiwicz, *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa 2011, s. 65; A. Patulski, *Doktrynalne...*, s. 84-85; D. Dörre-Kolasa, [w:] *Prawo...*, s. 312 i 317; T. Liszcz, *Prawo...*, s. 168-169). W konsekwencji wskazuje się, że powyższa różnica między zatrudnieniem tymczasowym a zatrudnieniem „kodeksowym” na podstawie umowy o pracę na czas określony ma jedynie charakter „formalny, niewnoszący jakiegokolwiek jakości, z perspektywy fundamentalnych wartości prawa pracy, składających się na funkcję ochronną” (A. Sobczyk, *Konstytucyjne...*, s. 158-159).

Umowa zawarta między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, poza wspomnianymi wyżej różnicami, jest umową bardzo podobną do typowej umowy o pracę, zaś jej treść uzupełniona jest jedynie o elementy związane z pracą tymczasową, takie jak wskazanie pracodawcy użytkownika czy warunków wykonywania pracy (por. art. 13 u.z.p.t.; L. Florek, *Prawo...*, s. 329). Ponadto do pracowników tymczasowych, w zakresie nieuregulowanym przepisami odrębnymi, stosuje się wprost przepisy prawa pracy dotyczące pracownika, w tym pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także regulacje unijne dotyczące umów o pracę na czas określony (por. A. Sobczyk, *Ustawa...*, teza 14 do art. 1). W konsekwencji stosunek pracy tymczasowej uznawany jest nawet za odmianę stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. (por. J. Stelina, *Tradycyjna koncepcja stosunku pracy a stosunek pracy tymczasowej – potrzeba redefinicji?*, [w:] *Z problematyki...*, s. 109-111).

Pracą tymczasową, zdefiniowaną w art. 2 pkt 3 u.z.p.t., jest wykonywanie określonych w tym przepisie zadań na rzecz pracodawcy użytkownika. W ocenie Trybunału, wyszczególnienie przez ustawodawcę rodzajów prac, które mogą być przedmiotem pracy tymczasowej, nie wystarcza, by wyróżnić tę grupę pracowników. Ograniczenia przedmiotowe pracy tymczasowej mają bowiem na celu przede wszystkim promowanie stałego zatrudnienia oraz zapobieganie nadużywaniu pracy tymczasowej do zastępowania pracownikami tymczasowymi własnych pracowników pracodawcy użytkownika (por. A. Sobczyk, *Interesy pracownika i pracodawcy w zatrudnieniu tymczasowym*, *Monitor Prawa Pracy* nr 11/2005, s. 304; D. Dörre-Kolasa [w:] *Prawo...*, s. 313). W konsekwencji „aktualna regulacja zatrudnienia tymczasowego w Polsce pozwala zaliczyć ją do tej samej klasy, co wszelkie przypadki kodeksowego zatrudnienia terminowego” (A. Sobczyk, *Konstytucyjne...*, s. 159).

Podzielając ten pogląd, Trybunał uznał, że w rozpatrywanej sprawie za cechę istotną (relewantną), pozwalającą wyróżnić kategorię podmiotów, do których odnosi się konstytucyjna gwarancja równego traktowania, należy uznać bycie pracownikiem zatrudnionym na pod-

stawie umowy o pracę na czas określony.

5.5. Skoro pracownik tymczasowy i pracownik „kodeksowy” zatrudniony na umowę o pracę na czas określony mają wspólną cechę relewantną, możliwe jest dokonanie oceny ich prawa do rozpatrzenia sprawy przez sąd właściwy w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji, w zakresie dotyczącym określenia sądu właściwego miejscowo do jej rozpoznania, z perspektywy zasady równości, wyrażonej w art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Analiza art. 24 u.z.p.t. i art. 461 § 1 k.p.c. prowadzi do jednoznacznego wniosku, że sytuacja prawna pracowników tymczasowych została określona przez ustawodawcę odmiennie niż pracowników „kodeksowych” zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Pracownik tymczasowy może bowiem wytoczyć powództwo dotyczące swoich roszczeń wyłącznie przed sąd właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej tego pracownika, podczas gdy pracownik „kodeksowy” zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony może wytoczyć powództwo z zakresu prawa pracy, a zatem dotyczące jego roszczeń, nie tylko przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, czyli sąd właściwy ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę pracodawcy (por. art. 27 § 1 i art. 30 k.p.c.), ale także m.in. przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana.

Trybunał przypomina jednak, że zasada równości nie ma charakteru absolutnego i niekiedy odmiennosc potraktowania podmiotów lub sytuacji podobnych może być usprawiedliwiona. Niemniej argumenty uzasadniające odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą mieć charakter relewantny (racjonalnie uzasadniony), proporcjonalny i pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmiennie potraktowanie podmiotów podobnych (por. cz. III, pkt 3.2 uzasadnienia).

W związku z tym analizy wymaga, czy ustawodawca spełnił wymogi usprawiedliwiającej odmiennie potraktowanie pracowników tymczasowych i pracowników „kodeksowych” zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony w zakresie wskazania sądu właściwego miejscowo do rozpoznania ich roszczeń.

5.6. Przesłanka relewantności (racjonalnego uzasadnienia) oznacza, że odmiennie potraktowanie podmiotów podobnych musi pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji tego celu i treści.

Trybunał, dokonując analizy art. 24 u.z.p.t. oraz jego otoczenia normatywnego, a także procesu legislacyjnego, nie odnalazł żadnego racjonalnego celu, którego realizacji miałyby służyć ograniczenie właściwości miejscowej sądu rozpatrującego roszczenia pracownika tymczasowego wyłącznie do sądu właściwego ze względu na miejsce siedziby agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika. Niemniej w toku prac Rady Ministrów nad projektem ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (projekt nr UD95 prac legislacyjnych Rady Ministrów, VIII kadencja) Polskie Forum HR przedstawiło stanowisko, wedle którego art. 24 u.z.p.t. realizuje zasadę koncentracji sporów prowadzonych przez agencję pracy tymczasowej, ze względu na rozproszenie zatrudnianych przez agencję pracowników na terenie całego kraju (por. stanowisko Polskiego Forum HR z 2 sierpnia 2016 r., s. 8).

Trybunał zwrócił jednak uwagę, że art. 24 u.z.p.t. ogranicza, w stosunku do art. 461 § 1 k.p.c., właściwość miejscową sądu do sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej wyłącznie w sprawach dotyczących roszczeń pracowników tymczasowych, a zatem w sprawach, w których pracownik tymczasowy jest powodem. Jeżeli natomiast to agencja pracy tymczasowej jest powodem w sprawie przeciwko pracownikowi tymczasowemu, właściwość miejscowa sądu ustalana jest według reguły ogólnej dla spraw

z zakresu prawa pracy, a zatem agencja pracy tymczasowej może skierować powództwo do dowolnego sądu określonego w art. 461 § 1 k.p.c. Trudno tym samym uznać, że przepisy określające właściwość miejscową w sprawach z zakresu prawa pracy, w których stroną jest agencja pracy tymczasowej, realizują zasadę koncentracji tego typu sporów, skoro agencja pracy tymczasowej nie może wytoczyć powództwa przeciwko pracownikowi tymczasowemu przed sąd pracy właściwy ze względu na jej siedzibę, lecz jedynie może wytoczyć powództwo przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, czyli stosownie do art. 27 § 1 k.p.c. sąd właściwy ze względu na jego miejsce zamieszkania, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Brak *ratio legis* ograniczenia właściwości miejscowej sądu w sprawach dotyczących roszczeń pracowników tymczasowych zdaje się również zauważać sam ustawodawca. W projekcie ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 1274, VIII kadencja) przewiduje się bowiem uchylenie art. 24 u.z.p.t. (choć do spraw już wszczętych mają znaleźć zastosowanie przepisy dotychczasowe). W uzasadnieniu projektu stwierdzono zaś, że „[o]becna regulacja (...) znacznie ogranicza ochronę procesową pracownika tymczasowego, na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy w Gliwicach, zadając pytanie prawne Trybunałowi Konstytucyjnemu, dotyczące kwestii zgodności art. 24 ustawy z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP (sygn. akt P 121/15 – sprawa połączona z P 122/15). Co istotne, z wątpliwościami Sądu Rejonowego w Gliwicach zgodzili się Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Prokurator Generalny. Podzielając argumentację przedstawioną przez Sąd Rejonowy w Gliwicach, proponuje się zatem uchylenie art. 24 ustawy”.

W związku z tym Trybunał stwierdził, że ustawodawca nie spełnił przesłanki relewantności (racjonalnego uzasadnienia) odmiennego potraktowania pracowników tymczasowych i pracowników „kodeksowych” zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony w zakresie wskazania sądu właściwego miejscowo do rozpoznania ich roszczeń.

5.7. Przesłanka proporcjonalności oznacza, że waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych.

Jak wskazano powyżej, za interes, któremu miałby służyć art. 24 u.z.p.t., można teoretycznie uznać postulat koncentracji sporów sądowych prowadzonych przez agencję pracy tymczasowej, uzasadniony rozproszoną geograficznie strukturą zatrudnienia tymczasowego. Pomijając chwilowo to, że zdaniem Trybunału nie jest to racjonalne uzasadnienie odmiennego potraktowania pracowników tymczasowych i pracowników „kodeksowych” zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, w ocenie Trybunału istnieją o wiele silniejsze argumenty przemawiające za podobnym traktowaniem tych dwóch grup pracowników w zakresie dostępu do sądu.

Po pierwsze, właściwość przemienna sądu w sprawach z zakresu prawa pracy realizuje istotny postulat ochrony pracownika, wynikający z potrzeby wyrównywania jego szans w stosunku do silniejszego ekonomicznie pracodawcy. A więc pełni wobec pracownika funkcje ochronną. Właściwość wyłączna, ograniczona do sądu właściwego dla siedziby pracodawcy (agencji pracy tymczasowej), może zaś powodować dużą niedogodność dla pracownika tymczasowego i działać zniechęcająco na dochodzenie przez niego roszczeń przed sądem pracy (por. A. Sobczyk, *Konstytucyjne...*, s. 163).

Po drugie, możliwość rozpatrywania sprawy dotyczącej roszczeń pracownika tymczasowego przez sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, może wpływać pozytywnie na ekonomikę procesową. Jak trafnie zwrócił uwagę pytający sąd, ze względu na miejsce zamieszkania potencjalnych świadków, ekonomia procesu szczególnie

przemawia za możliwością toczenia postępowania sądowego przed sądem, w którego okręgu pracownik świadczył pracę.

W związku z tym Trybunał uznał, że waga interesu, któremu miałby służyć art. 24 u.z.p.t., nie pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesu naruszanego, jakim jest ochrona pracownika przed silniejszym ekonomicznie pracodawcą. W konsekwencji Trybunał stwierdził, że przesłanka proporcjonalności nie została spełniona w analizowanej sprawie.

5.8. Trybunał uznał również, że zaskarżona regulacja nie pozostaje w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne potraktowanie podmiotów podobnych. Przeciwnie, istnieją argumenty za potrzebą podobnego traktowania pracowników tymczasowych i pracowników „kodeksowych” zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony w zakresie dostępu do sądu.

Trybunał zwrócił w szczególności uwagę, że z art. 24 Konstytucji wynika obowiązek ochrony pracy przez państwo, zaś ochrona ta powinna dotyczyć warunków pracy wykonywanej we wszelkich formach (por. A. Sobczyk, D. Buch, [w:] *Konstytucja RP...*, s. 647), a zatem także pracy tymczasowej. Jak zaś podkreślał już Trybunał, „[z] zasady zawartej w art. 24 Konstytucji wynika obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy, oraz kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy” (wyrok z 4 października 2005 r., sygn. K 36/03, OTK ZU nr 9/A/2005, poz. 98). Niewątpliwie jedną z takich gwarancji jest zapewnienie przez ustawodawcę prawa do rozpoznania sprawy dotyczącej roszczeń pracowników, w tym pracowników tymczasowych, przez właściwy sąd, a zatem sąd, który byłby ze względu na charakter sprawy „najbardziej odpowiedni” do przeprowadzenia postępowania i wydania rozstrzygnięcia (por. wyrok TK z 10 maja 2000 r., sygn. K 21/99).

W ocenie Trybunału, „sąd najbardziej odpowiedni” do przeprowadzenia postępowania to m.in. sąd, którego siedziba – także z punktu widzenia dostępności do niego ze względów ekonomicznych – nie będzie stanowiła bariery uniemożliwiającej czy też znacznie utrudniającej jednostce realizację jej konstytucyjnego prawa do sądu. Bariera taka może zaś wystąpić w wypadku spraw dotyczących roszczeń pracowników tymczasowych przeciwko agencji pracy tymczasowej, gdyż – jak wynika z przywoływanego stanowiska Polskiego Forum HR – agencje pracy tymczasowej zatrudniają pracowników tymczasowych na terenie całego kraju, a zatem również w miejscach pozostających w znacznej odległości od miejsca ich siedziby.

W ocenie Trybunału, gwarancją zapewnienia przez ustawodawcę prawa do rozpoznania sprawy dotyczącej roszczeń pracowników, w tym pracowników tymczasowych, przez właściwy sąd może być m.in. przyjęcie właściwości przemiennej w sprawach z zakresu prawa pracy. Rozwiązanie takie umożliwi bowiem pracownikom wytoczenie powództwa przed sąd, który miejscowo będzie dla nich „najbardziej odpowiedni” do przeprowadzenia postępowania, przede wszystkim z punktu widzenia dostępności siedziby sądu ze względów ekonomicznych.

5.9. W związku z powyższym Trybunał Konstytucyjny uznał, że art. 24 u.z.p.t. w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Wobec powyższego Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.