

DZ.U. 1997 Nr 159 poz. 1077

WYROK

TRYBUNAŁU KONSTITUCYJNEGO

z dnia 22 grudnia 1997 r.

Sygn. akt K. 2/97

Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Wojciech Sokolewicz – przewodniczący
Lech Garlicki
Stefan Jaworski – sprawozdawca
Jadwiga Skórzewska-Łosiak
Marian Zdyb

Joanna Szymczak – protokolant

po rozpoznaniu na rozprawie 22 grudnia 1997 r. sprawy z wniosku Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, z udziałem umocowanych przedstawicieli uczestników postępowania: wnioskodawców, Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, Prokuratora Generalnego oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej o stwierdzenie:

zgodności art. 17 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) w drugiej części zdania tego przepisu; z art. 1, art. 67 ust. 2, art. 68 i art. 69 ust. 2 przepisów konstytucyjnych utrzymanych w mocy na podstawie art. 77 Ustawy Konstytucyjnej z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym (Dz.U. Nr 84, poz. 426 ze zm.), a obecnie odpowiednio z art. 2, art. 32 ust. 1, art. 64 ust. 2 i art. 66 ust. 2 Konstytucji RP,

o r z e k a:

Art. 17 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) w części stanowiącej, iż „nie dotyczy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy (tekst jednolity z 1991 r. Dz.U. Nr 117, poz. 511; zm.: z 1992 r. Nr 102, poz. 518; z 1993 r. Nr 132, poz. 634; z 1994 r. Nr 140, poz. 768)” jest zgodny z art. 2, art. 32 ust. 1, art. 64 ust. 2 i art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Uzasadnienie:

I

1. Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego wniosło o stwierdzenie zgodności z konstytucją art. 17 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) w części w jakiej”... nie dotyczy to rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy (tekst jednolity z 1991 r. Dz.U. Nr 117, poz. 511; zm.: z 1992 r. Nr 102, poz. 518; z 1993 r. Nr 132, poz. 634; z 1994 r. Nr 140, poz. 768)”. Wymieniony wyżej fragment art. 17 powołanej ustawy stanowi podstawę do uchylecia wymienionego rozporządzenia Rady Ministrów, które w § 12 ust. 1 i 2 ustanawiało składniki wynagrodzenia przysługującego pracownikom zatrudnionym w systemie czterobrygadowej organizacji pracy, ustalając za każdy miesiąc zatrudnienia jeden dodatkowy dzień wolny, płatny jak za urlop wypoczynkowy; oraz wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w dniach dodatkowo wolnych od pracy wynoszące 100% stawki przyznanego wynagrodzenia. Wnioskodawca w uzasadnieniu wniosku przytacza zarządzenie Nr 12 Ministra Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych z dnia 26 lutego 1981 r. w sprawie zasad zwiększania pracownikom stawek wynagrodzenia zasadniczego z tytułu wprowadzenia dodatkowych dni wolnych od pracy w 1981 r. (Dziennik Urzędowy MPPiSS Nr 3(90)), które wyrównuje wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym w czterobrygadowym systemie pracy, przyznając wynagrodzenie za czas nieprzepracowany. Utrata mocy przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 23 grudnia 1988 r. włączenie odpowiedniej regulacji do kodeksu pracy przez art. 17 ustawy z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, obowiązujący od 1 stycznia 1997 r., spowodowała obniżenie wynagrodzeń dla tej grupy pracowników o ponad 10%. W ocenie wnioskodawcy nastąpiło zatem naruszenie zasady równości każdego obywatela wobec prawa, a także utrata prawa nabytego do niektórych składników wynagrodzenia.

2. Prokurator Generalny uznał, że art. 17 ustawy z 2 lutego 1996 r. w części cytowanej powyżej nie jest niezgodny z art. 67 ust. 2, art. 68 i art. 69 ust. 2 przepisów konstytucyjnych. Odnosząc się do zarzutów wnioskodawcy Prokurator Generalny przypomniał brzmienie art. 129 § 2 kp sprzed jego nowelizacji, upoważniające Radę Ministrów w porozumieniu z ogólnokrajową organizacją związkową do określenia zakresu i zasad skracania czasu pracy, jak również wprowadzania nowych dni wolnych od pracy. Ustawa nowelizująca Kodeks pracy skreśliła przepisy art. 146 – 151 kp dotyczące zasad wprowadzania rozkładów czasu pracy, stanowiąc w art. 129¹, że przy wprowadzaniu rozkładów czasu pracy uwzględnia się 39 dodatkowych dni wolnych od pracy w roku kalendarzowym, przy czym w każdym okresie rozliczeniowym trzech miesięcy, liczba tych dni nie może być mniejsza niż 9. Zgodnie z przyjętymi zasadami, czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 42 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym trzech miesięcy, z zastrzeżeniem przepisów art. 129², 129⁴ i 132 § 2 i 4 kp. Art. 132 § 4 kp stanowi, że w ruchu ciągłym może być stosowana czterobrygadowa lub podobna organizacja pracy, w której czas pracy nie przekracza 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące. Na tle tak ukształtowanego porządku prawnego, zdaniem Prokuratora Generalnego, utrzymanie w mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 23 grudnia 1988 r. byłoby nieuzasadnione. Z art. 129 kp wynika, że przekroczenie określonego czasu pracy musi być traktowane jako praca w godzinach nadliczbowych. Wobec tego utrata mocy obowiązującej rozporządzenia nie stoi w

sprzeczności z zasadą równości, z prawem do pracy za odpowiednim wynagrodzeniem oraz z prawem do wypoczynku. Prokurator Generalny uważa, że uchylenie rozporządzenia nie oznacza pozbawienia uprawnień do dodatkowego wynagrodzenia za czas pracy przekraczający normy zatrudnienia, skoro istnieje możliwość zachowania tego prawa na podstawie układów zbiorowych pracy. Ingerencja ustawodawcy odnosi się jedynie do wyznaczenia sfery chronionych interesów pracowników. Wprowadzone zmiany są ukierunkowane na to, by decyzje co do sposobu gospodarowania czasem pracy zapadały głównie na szczeblu placówek zatrudnienia, respektując przy tym tradycyjne uprawnienia organizacji związkowych. Prokurator Generalny nie podziela zarzutów wnioskodawcy, gdyż ich uwzględnienie doprowadziłoby do utrzymania w mocy rozporządzenia Rady Ministrów pomimo braku ustawowego upoważnienia do jego wydania.

3. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w swojej opinii wyraził pogląd, że tendencja do ograniczania upoważnień do wydawania aktów wykonawczych do kodeksu pracy w zakresie czasu pracy znalazła swoje odbicie w zmienionym art. 129 kp, nie zawierającym obecnie upoważnienia do wydawania aktów wykonawczych w tej kwestii. Działanie takie opierało się na założeniu, że normy „o charakterze ustawowym” znajdujące się dotychczas w aktach wykonawczych zostaną przeniesione do kodeksu pracy. W odniesieniu zaś do czasu pracy pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy, zasada ta została zachowana. Uchylone rozporządzenie Rady Ministrów w § 12 ust. 3 ustalało czas pracy w tym systemie średniorocznie na 40 godzinny tydzień pracy, przekroczony o kilkanaście minut. Przepis art. 132 § 4 kp w obecnym brzmieniu obniżył normę czasu pracy pracowników pracujących w czterobrygadowej organizacji do przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, co oznacza zachowanie dotychczasowego czasu pracy tej grupy pracowników oraz nadanie tej regulacji odpowiedniej dla niej rangi ustawowej. W uregulowaniach kodeksowych odstąpiono od szczegółowego regulowania składników wynagrodzenia tych pracowników. Ustawodawca zakładał, że wynagradzanie pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy ponad standard wyznaczony przepisami ustawy będą w tej sytuacji regulować układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania lub nawet indywidualne umowy o pracę. Minister Pracy ocenił zarzut Wnioskodawców jako nietrafny w zakresie uznania drugiej części zdania art. 17 ustawy nowelizującej kodeks pracy za sprzeczny ze wskazanymi we wniosku przepisami konstytucyjnymi.

II

Na rozprawie przedstawiciel wnioskodawcy, skorygował konstytucyjny wzorzec odniesienia badanej ustawy, stwierdzając, że wskazane we wniosku przepisy art. 1, art. 67 ust. 2, art. 68 i art. 69 ust. 2 przepisów konstytucyjnych, odpowiadają odpowiednio art. 2, art. 32 ust. 1, art. 64 ust. 2 i art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Zdaniem przedstawiciela wnioskodawcy naruszenie art. 2 konstytucji polega na tym, że nowelizacja godzi w sprawiedliwość społeczną. Przedstawiciele Ministra Pracy i Polityki Socjalnej oraz Prokuratora Generalnego podtrzymali stanowiska i argumentację zawartą w pisemnych oświadczeniach przedłożonych Trybunałowi Konstytucyjnemu, dodając, że wskazane we wniosku przepisy konstytucyjne odpowiadają obecnie art. 2, art. 32 ust. 1, art. 65 ust. 4 i art. 66 ust. 2 nowej konstytucji, lecz kwestionowana ustawa nie narusza żadnego z tych przepisów konstytucyjnych, jak też wskazanego przez wnioskodawcę na rozprawie

przepisu art. 64 ust. 2 konstytucji, który nie ma merytorycznego związku z zarzutami wnioskodawcy.

Przedstawiciel Sejmu przyłączył się do stanowisk i argumentacji Ministra Pracy i Spraw Socjalnych oraz Prokuratora Generalnego stwierdzając w konkluzji, że ustawodawca uchwalając krytykowaną nowelizację kodeksu pracy działał zgodnie z wszystkimi wskazanymi przez wnioskodawcę przepisami konstytucyjnymi.

III

Trybunał Konstytucyjny zważył co następuje:

1. Bezsporne jest stanowisko Prokuratora Generalnego oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, że przeobrażenia gospodarcze i ustrojowe zachodzące w Polsce po 1989 r. uruchomiły proces dostosowywania prawa pracy do nowego układu stosunków gospodarczych i społecznych. W warunkach gospodarki rynkowej niezbędne było ograniczenie zakresu dotychczasowej ingerencji państwa w dziedzinę stosunków pracy. Nowy model prawa pracy wyraźnie odbiega od dotychczasowego, preferującego metodę scentralizowanego i jednolitego regulowania treści stosunków pracy w kodeksie pracy oraz reglamentującego swobodę układową. Układy zbiorowe pracy i indywidualne umowy o pracę w zakresie kształtowania treści stosunków pracy są obecnie elementem uznanej autonomii w sferze gospodarczej. Niezbędnym dopełnieniem zmian w prawie układowym niewątpliwie była nowelizacja szeregu innych przepisów kodeksu pracy. Główne zmiany w obowiązującym stanie prawnym polegały przede wszystkim na usunięciu różnic w regulacji prawnej stosunków pracy bez względu na formę własności, dostosowania przepisów dotyczących stosunku pracy do warunków gospodarki wolnorynkowej, elastycznego ukształtowania przepisów o czasie pracy, zharmonizowania kodeksowych norm płacowych z projektowaną regulacją prawa układowego, ograniczenia norm o charakterze restrykcyjnym i dyscyplinującym, dostosowania uprawnień pracowniczych do standardów międzynarodowego prawa pracy (por. K. Kolasiński, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Toruń 1997 r. s. 13 i nast.).

Jest oczywiste, że w warunkach gospodarki rynkowej pracodawca wprowadzać może arytmiczny czas pracy i wypoczynku pracownika, kiedy jest to niezbędne dla efektywnego kierowania zakładem pracy. Konkurencja i trudności w znalezieniu nabywców zmieniają proces produkcji w nieustającą działalność nowatorską zaspokajającą zmieniające się wymagania kupujących. Występujące zakłócenia powinny być wkalkulowane w tę działalność i zmienne rozkłady czasu pracy są tego wyrazem. Przy zastosowaniu zmiennego rozkładu czasu pracy uwzględnia się również psychofizyczną zdolność pracownika do wykonywania określonej pracy, zwłaszcza wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej.

Do najbardziej elastycznej formy gospodarowania czasem pracy zalicza się czas pracy w ruchu ciągłym. Jest on unormowany w kodeksie pracy, w sposób szczególnie skomplikowany, gdyż nie stanowi instytucji prawnej jednolitej. W jej ramach wyodrębnia się: czas pracy w ruchu ciągłym *sensu stricto* i czas pracy, jeżeli praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności, czas pracy przy czterobrygadowej organizacji pracy oraz podobnej do czterobrygadowej organizacji pracy. Do poszczególnych odmian takiego czasu pracy stosuje się „odpowiednio” niektóre przepisy ogólne dotyczące wymiaru i rozkładu czasu pracy (por. A. Chabot,

Uelastycznienie form gospodarowania czasem pracy w znowelizowanym Kodeksie pracy RPEiS, Rok LVIII z 3 z 1996)

Wobec tego mamy do czynienia z różnymi normami czasu pracy: 8 godzin na dobę, przeciętnie 42 godziny na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, 48 godzin przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym trwającym dłużej niż 4 tygodnie, 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 miesiące. Występuje zatem nakładanie się systemów elastycznego czasu pracy. Stąd przeliczanie jednej normy na drugą może powodować trudności. W wyniku gruntownej reformy systemu prawa pracy wymagającej przeorientowania sposobu myślenia i wyjaśnienia treści nowych przepisów oraz wątpliwości pojawiających się w wyniku niejednoznacznego ich stosowania mogą pojawiać się problemy interpretacyjne, co nie oznacza by przepisy te należało tylko z tej przyczyny kwalifikować jako niezgodne z konstytucją.

2. Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego zwane dalej „Związkiem Zawodowym” kwestionuje art. 17 ustawy z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw w części następującej po średniku, jako przepis niezgodny z przepisami konstytucji. Brzmienie tego przepisu jest następujące:

„Przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 129 § 2 Kodeksu pracy przed dniem wejścia w życie przepisów działu szóstego Kodeksu pracy, w brzmieniu ustalonym ustawą, zachowują moc po wejściu w życie przepisów tego działu do czasu wprowadzenia dla pracowników, których te przepisy dotyczą i w zakresie przedmiotu w nich normowanego – postanowień układu zbiorowego pracy lub innych przepisów prawa pracy ustalających normy ich czasu pracy; nie dotyczy to rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy (tekst jednolity z 1991 Dz.U. r. Nr 117, poz. 511; zm.: z 1992 r. Nr 102, poz. 518; z 1993 r. Nr 132, poz. 634; z 1994 r. Nr 140, poz. 768).”

Następująca po średniku część zdania przesądza o tym, że rozporządzenie z 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy bezwarunkowo traci moc obowiązującą. Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie wielokrotnie stwierdził, że nie mogą funkcjonować i istnieć w obrocie prawnym akty wykonawcze nie mające upoważnienia ustawowego lub takiego upoważnienia pozbawione

3. Utrata mocy obowiązującej rozporządzenia z 23 grudnia 1988 r. w związku ze zmianą brzmienia art. 129 kp na podstawie którego zostało wydane jest słuszna i w tym zakresie nie budzi wątpliwości. § 12 ust. 1 i 2 rozporządzenia brzmiał :

„1. Pracownicy zatrudnieni w czterobrygadowej organizacji pracy otrzymują dzień wolny od pracy za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten dzień, obliczonego według zasad jak za urlop wypoczynkowy.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1 otrzymują za każdą godzinę pracy wykonywanej w dniu wyznaczonym dla zakładu pracy jako dodatkowy dzień wolny od pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości określonej w myśl § 3 ust. 3.”

Rozporządzenie to określało uprawnienia polegające na przyznaniu dodatkowego dnia wolnego od pracy za każdy miesiąc zatrudnienia płatnego według zasad jak za urlop wypoczynkowy. Pracownikom tym przysługiwał także dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania za każdą godzinę pracy w

dniu wyznaczonym dla niego jako dodatkowy dzień wolny od pracy. Trybunał Konstytucyjny podziela w całości trafny pogląd Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, że przeniesienie do ustawy większości tych zasad spowodowało, iż bezprzedmiotowe stało się ich pomieszczenie w rozporządzeniu. Utratę dodatków powinny zrekompensować odpowiednio ujęte postanowienia układów zbiorowych, które należało – jak okazało się, tylko teoretycznie – zawrzeć w okresie wystarczająco długiej *vacatio legis* ustawy. Słusznie podnosi Minister Pracy i Polityki Socjalnej, że ideą wprowadzanych zmian systemu prawa pracy było między innymi dostosowanie prawa pracy do określenia ustawowych gwarancji w dziedzinie zatrudnienia, a także zagwarantowanie minimalnego poziomu uprawnień i świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem standardów międzynarodowych, a także rozwiązań jakie ostatecznie przyjęła Konstytucja RP. W warunkach gospodarki rynkowej to pracodawca najlepiej wie, jaki poziom wynagrodzenia ponad gwarancje ustawowe może zapewnić swoim pracownikom, gdyż dysponuje danymi na temat kondycji finansowej swojego zakładu pracy i polityki ekonomicznej i kadrowej. W tej sytuacji Trybunał Konstytucyjny nie widzi podstaw do uznania za uzasadnione twierdzenia Wnioskodawcy o uszczupleniu nabytych uprawnień pracowniczych, z pogwałceniem zasady sprawiedliwości społecznej, a zatem naruszenia art. 2 konstytucji.

4. Trybunał Konstytucyjny podtrzymuje wielokrotnie wypowiedzany pogląd, że prawa nabyte powinny być chronione ze względu na konstytucyjną zasadę państwa prawnego, a w szczególności ze względu na wynikającą z niej zasadę nie naruszania zaufania w stosunku między obywatelem i państwem. Konstytucyjna ochrona praw nabytych rozciąga się niewątpliwie na prawa nabyte w ramach ustawodawstwa pracy, zarówno w zakresie zbiorowych, jak też indywidualnych stosunków pracy, jednakże przy zachowaniu reguł i zasad ustrojowych określonych w Konstytucji RP, a przede wszystkim zasad określonych w rozdziale o wolnościach i prawach ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych. Należy mieć na uwadze, że konstytucja nie zakazuje ustawodawcy wprowadzania jakichkolwiek zmian do istniejących regulacji prawnych, w tym także zmian połączonych z pogorszeniem sytuacji niektórych grup obywateli. Trybunał Konstytucyjny badając konstytucyjność takich regulacji każdorazowo ma na uwadze, czy nie zachodzi taka sytuacja, że ustawodawca regulujący odmiennie dotychczasowe uprawnienia, wprowadza – z punktu widzenia praw obywateli – rozwiązania trafniejsze, lepiej odpowiadające założeniom konstytucji. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał, że wybór trafniejszych rozwiązań należy do kompetencji ustawodawcy, co oczywiście nie wyklucza konstytucyjnej oceny takich rozwiązań. W badanej sprawie Trybunał Konstytucyjny doszedł do wniosku, że ustawodawca przenosząc do regulacji ustawowej na zasadach wyżej omówionych problematykę czasu pracy i wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym nie uszczuplił interesów tej grupy zawodowej, a tym samym nie naruszył konstytucyjnej zasady ochrony praw nabytych.

Kolejnym kluczowym zagadnieniem wymagającym rozstrzygnięcia jest zarzut naruszenia przez ustawodawcę konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej.

Trybunał Konstytucyjny wypowiadał się również wielokrotnie w sprawie rozumienia pojęcia „sprawiedliwości społecznej” i w ślad za doktryną opowiedział się za jego dystrybutywnym (rozdzielczym) ujęciem. Według J. Rawlsa 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. (J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, PWN 1994 s.

89; St. Biernat, *Problemy prawne sprawiedliwego rozdziału dóbr przez państwo*, Kraków 1985, s. 49 i nast.). 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 (por. *uzasadnienie w sprawie 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 (*op.cit.*, s. 54).

Tak pojmowana zasada sprawiedliwości społecznej powinna być także realizowana na gruncie stosunków pracy. Realizacja tej zasady oznacza zarówno odpowiednie ukształtowanie sytuacji pracowników w porównaniu z osobami osiągającymi dochody z innych źródeł, jak też odpowiednie ukształtowanie relacji między poszczególnymi grupami pracowników (patrz: Z. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, PiP z 1997 r., z. 11–12, s. 186, K. Kolasiński, *op.cit.*, s. 41 i nast.). Zasada sprawiedliwości społecznej (art. 2), obok zasady równości (art. 32), ochrony pracy (art. 24) i dialogu społecznego (art. 20) należy do kardynalnych zasad ustroju Rzeczypospolitej.

Trybunał Konstytucyjny stwierdza, że w badanej sprawie nie nastąpiło naruszenie tak rozumianej zasady sprawiedliwości społecznej, a tym samym art. 2 Konstytucji RP.

5. Przy określaniu czasu pracy w czterobrygadowej organizacji pracy należało wziąć pod uwagę dodatkowe czynniki preferujące tę grupę pracowników. Nieobowiązujące już rozporządzenie w § 12 ust. 3 w zakresie ustalania czasu pracy stanowiło:

„Czas pracy w czterobrygadowej organizacji pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, którego długość jest wyznaczona cyklem organizacyjnym, nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z pomnożenia 7 godzin przez liczbę kalendarzowych dni roboczych. Do pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy nie ma zastosowania przepis § 1 ust. 2”. Biorąc pod uwagę tak obliczony czas pracy oraz prawo tych pracowników do dodatkowych dni wolnych od pracy i 12 dni wolnych z tytułu zatrudnienia w tym systemie, ich rzeczywisty czas pracy średniorocznie przekraczał 40 godzin tygodniowo o kilkanaście minut. Obecnie kodeks pracy w art. 132 § 4 określa normę czasu pracy w czterobrygadowej organizacji pracy przyjmując przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jak widać z porównania norm czasu pracy w tym systemie, został zachowany dotychczasowy czas pracy.

6. Trybunał Konstytucyjny stoi na stanowisku, że art. 17 ustawy nie jest także niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z tym artykułem konstytucji „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”. Nie jest z powyższym przepisem sprzeczne ustanowienie w kodeksie pracy generalnych zasad rządzących stosunkami pracy (np. art. 129, 132), gdyż w swej treści spełniają one kryteria równego traktowania pracowników. Należy podkreślić, że równość wobec prawa nie może oznaczać w stosunkach pracy jednakowych praw i obowiązków dla wszystkich pracowników. Prawo pracy musi bowiem odmiennie kształtować sytuacje poszczególnych pracowników ze względu na wykonywaną przez nich pracę, a także ze względu na ich cechy osobowe. Znajduje to potwierdzenie w zasadzie ustawowej ustalonej treścią art. 11² kp, który stanowi, że pracownicy mają jednakowe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Naruszeniem zasady równości byłoby nieuzasadnione zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników. Jeżeli szczególne warunki zatrudnienia uzasadniają korzystniejsze dla pracowników ukształtowanie treści stosunków pracy, mogą oni przy pomocy

odpowiednich instrumentów prawnych (układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania, indywidualne umowy o pracę) wyjść poza minimalny poziom gwarancji ustawowych.

Leżące u podstaw dokonanej ustawą z 2 lutego 1996 r. kompleksowej nowelizacji Kodeksu pracy założenie, iż zakres ingerencji państwa w dziedzinę stosunków pracy winien być dostosowany do właściwego gospodarce rynkowej poziomu, zgodne jest z odnoszącymi się do tego zagadnienia przepisami Konstytucji RP. Zgodnie z art. 66 ust. 2 konstytucji zakresem regulacji ustawowej objęte zostało określenie dni wolnych od pracy oraz maksymalnych norm czasu pracy. Pracownik ma ponadto prawo do corocznych płatnych urlopów. Art. 65 ust. 2 konstytucji obliguje natomiast ustawodawcę do określenia minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę lub sposobu ustalenia tej wysokości.

Trafne jest zatem stanowisko Prokuratora Generalnego oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, że bardziej szczegółowe ustalenie rodzajów składników wynagrodzenia przysługujących pracownikom oraz wysokości tych składników pozostawiono bezpośrednio zainteresowanym partnerom socjalnym.

W tej sytuacji uchylenie na podstawie art. 17 ustawy z 2 lutego 1996 r., rozporządzenia Rady Ministrów z 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy odpowiada konstytucyjnym zasadom dotyczącym zakresu ustawowej regulacji stosunków pracy.

Należy również zauważyć, iż zgodnie z art. 92 ust. 1 konstytucji „rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w konstytucji, na podstawie ustawy i w celu jej wykonania. Upoważnienie powinno określać organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu”. Na tle tak rygorystycznej konstrukcji rozporządzenia jest oczywiste, iż brak w znowelizowanym Kodeksie pracy upoważnienia dla Rady Ministrów do regulowania zagadnień będących przedmiotem rozważań, pozbawia to rozporządzenie z 23 grudnia 1988 r. niezbędnej podstawy prawnej.

Trybunał Konstytucyjny w swoich rozważaniach wziął także pod uwagę odpowiednio długą *vacatio legis* zapewniającą 9 miesięczny okres na zapoznanie się z nowymi rozwiązaniami prawnymi i na ocenę skutków zastosowania nowych rozwiązań prawnych w poszczególnych zakładach pracy i wobec określonych grup pracowniczych.

7. Trybunał Konstytucyjny doszedł do wniosku, że art. 17 ustawy z 2 lutego 1996 r. o zmianie Kodeksu pracy w zakwestionowanym zakresie nie narusza wskazanych we wniosku przepisów konstytucyjnych, a w szczególności art. 2, 32 ust. 1 i art. 66 ust. 2 Konstytucji RP.

Trybunał Konstytucyjny uważa za całkowicie chybiony zarzut podniesiony przez Wnioskodawcę na rozprawie, że kwestionowany art. 17 ustawy narusza art. 64 ust. 2 konstytucji, chroniący prawo własności.

Ze względów wyżej podniesionych Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.