

WYROK
z dnia 5 lipca 2011 r.
Sygn. akt P 14/10*

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Piotr Tuleja – przewodniczący
Maria Gintowt-Jankowicz
Mirosław Granat
Stanisław Rymar
Marek Zubik – sprawozdawca,

protokolant: Grażyna Szałygo,

po rozpoznaniu, z udziałem Sejmu oraz Prokuratora Generalnego, na rozprawie w dniu 5 lipca 2011 r., połączonych pytań prawnych:

- 1) Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, czy art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego (Dz. U. Nr 233, poz. 1569) w zakresie, w jakim uniemożliwia pracownikom stoczni, którzy ukończyli 65 rok życia w stosunku do mężczyzn i 60 rok życia w stosunku do kobiet, posiadających prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury, objęcie ich ochroną na zasadach szczególnych, jest zgodny z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,
- 2) Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, czy art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego w zakresie, w jakim wyłącza objęcie ochroną na zasadach szczególnych pracowników stoczni, którzy ukończyli 65 rok życia w stosunku do mężczyzn i 60 rok życia w stosunku do kobiet, posiadających prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury, jest zgodny z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji,

o r z e k a:

Art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego (Dz. U. Nr 233, poz. 1569) w zakresie, w jakim wyłącza objęcie ochroną na zasadach szczególnych pracowników stoczni posiadających prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury, którzy ukończyli 65 rok życia w stosunku do mężczyzn i 60 rok życia w stosunku do kobiet, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

UZASADNIENIE

* Sentencja została ogłoszona dnia 13 lipca 2011 r. w Dz. U. Nr 144, poz. 866.

I

1. Sądy Rejonowe Szczecin-Centrum w Szczecinie, IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, postanowieniem z 25 stycznia 2010 r. (sygn. akt IXP 1247/09) oraz postanowieniem z 27 stycznia 2010 r. (sygn. akt IXP 989/09), przedstawiły Trybunałowi Konstytucyjnemu pytania prawne, czy art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego (Dz. U. Nr 233, poz. 1569; dalej: ustawa kompensacyjna), w zakresie, w jakim wyłącza objęcie ochroną na zasadach szczególnych pracowników stoczni, którzy ukończyli 65 rok życia w stosunku do mężczyzn i 60 rok życia w stosunku do kobiet, posiadających prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury, jest zgodny z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji.

Zarządzeniem Prezesa TK z 15 kwietnia 2010 r. pytania prawne zostały połączone do łącznego rozpoznania.

1.1. Pytania prawne zostały sformułowane w związku z rozpatrywanymi przez te sądy powództwami Jana O. i Tadeusza S. w sprawie zasądzenia od Zarządcy Kompensacji Stoczni Szczecińskiej Nowa spółki z o.o. w Szczecinie Bud-Bank Leasing spółka z o.o. w Warszawie odszkodowania za utracone miejsce pracy, wynikające z przepisów ustawy kompensacyjnej. Powodowie byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w Stoczni Szczecińskiej Nowa od kilkadziesiąt lat, w tym także w dniu wszczęcia postępowania kompensacyjnego, a od kilku lat pobierali równocześnie świadczenie emerytalne. Z uwagi na brzmienie art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej, w związku z ukończeniem przez nich 65 lat oraz legitymowaniem się prawomocnym orzeczeniem stwierdzającym nabycie uprawnień do emerytury, zostali oni pozbawieni odszkodowania pieniężnego, przewidzianego w przepisach tej ustawy. Wyłączną podstawą odmowy udzielenia im ochrony na zasadach szczególnych było osiągnięcie przez nich określonego w kwestionowanym przepisie wieku i posiadanie prawomocnego orzeczenia stwierdzającego nabycie uprawnień do emerytury.

1.2. Uzasadnienia obydwu pytań prawnych są w istocie tożsame. Zostały one oparte na następujących argumentach.

Zdaniem pytających sądów, art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej różnicuje w niedopuszczalny sposób sytuację prawną pracowników stoczni posiadających ustalone prawo do emerytury. Zatrudnieni w stoczni mężczyźni legitymujący się prawomocnym orzeczeniem stwierdzającym nabycie uprawnień do emerytury zostali podzieleni na pracowników powyżej i poniżej 65 roku życia. W stosunku do kobiet podział ten nastąpił przy przyjęciu granicy 60 lat. Mężczyzn poniżej 65 lat oraz kobiety poniżej 60 lat ustawodawca objął programem dobrowolnych odejść, a co za tym idzie przyznał im prawo do jednorazowego odszkodowania pieniężnego przewidzianego w art. 118 ust. 2 tej ustawy. Natomiast emerytów, którzy ukończyli odpowiednio 65 lat w stosunku do mężczyzn oraz 60 lat w stosunku do kobiet, pozbawił tego uprawnienia.

Przesłanką pozbawienia prawa do jednorazowego odszkodowania pieniężnego nie jest – na co zwróciły uwagę pytające sądy – legitymowanie się ustalonym prawem do emerytury lub nawet jej pobieraniem, lecz ukończenie przez pracownika określonego w art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej wieku. Zaskarżona regulacja stanowi tym samym – w ocenie pytających sądów – przejaw nierównego traktowania przez ustawodawcę podmiotów znajdujących się w jednakowych okolicznościach i odznaczających się jednakowymi cechami wspólnymi, wyłącznie ze względu na wiek. Ustawodawca przyznaje bowiem prawo do odszkodowania pieniężnego jedynie osobom

młodszy, uprzywilejowując je tym samym w stosunku do osób starszych. Przyjęte przez ustawodawcę kryterium wieku jest równocześnie niesprawiedliwe i dyskryminujące, gdyż przesłanka wieku ma charakter nieusprawiedliwiony w kontekście charakteru odszkodowania pieniężnego.

Powołując się na orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, pytające sądy zauważyły możliwość odmiennego traktowania podmiotów podobnych. Zróżnicowanie takie musi jednak spełniać określone warunki. Kryterium tego rozróżnienia powinno zostać jasno sprecyzowane i uwzględniać zasadę relewancji (rozumianej jako bezpośredni związek z celem i zasadniczą treścią przepisu), jak i służyć osiągnięciu określonych celów. Ponadto kryterium różnicujące ma uwzględniać zasadę proporcjonalności i sprawiedliwości społecznej.

Jak podniosły pytające sądy, zakwestionowana regulacja nie spełnia konstytucyjnego „testu równości”. Nie istnieją bowiem żadne okoliczności, które uzasadniałyby zróżnicowanie pracowników-emerytów w zakresie nabycia prawa do odszkodowania pieniężnego wyłącznie na podstawie kryterium wieku. Odszkodowanie przewidziane w ustawie kompensacyjnej nie tylko bowiem rekompensuje utratę miejsca pracy, ale też stanowi formę gratyfikacji za wieloletni wkład w rozwój stoczni. W istocie zbliżone jest zatem do odprawy pieniężnej przyznawanej pracownikom na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, ze zm.), wdrażającej do polskiego systemu prawnego dyrektywę Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. Jak zauważyły sądy, w przeciwieństwie do poprzedniej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980, ze zm.), obecnie obowiązujące rozwiązania zawarte w ustawie z 2003 r. nie pozbawiają odprawy pieniężnej tych pracowników, którzy mają ustalone prawo do emerytury, niezależnie od ich wieku. Mając na uwadze funkcję, jaką pełni odszkodowanie pieniężne przewidziane w ustawie kompensacyjnej, pytające sądy doszły do przekonania, że zakwestionowany przepis narusza zasady sprawiedliwości społecznej, gdyż pozbawia prawa do jednorazowego odszkodowania właśnie osoby najbardziej zasłużone dla stoczni.

Pytające sądy zauważyły ponadto, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy wyłącznie z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego oraz nabycia prawa do emerytury stanowi dyskryminację ze względu na wiek, przez co jest bezprawne (zob. uchwała 7 sędziów SN z 21 stycznia 2009 r., sygn. akt II PZP 13/08, OSNP nr 19-20/2009, poz. 248). Choć poglądy sformułowane przez Sąd Najwyższy dotyczą wypowiedzenia stosunku pracy, mogą świadczyć – w opinii pytających sądów – że osiągnięcie określonego wieku i związane z tym nabycie uprawnień emerytalnych nie może samoistnie prowadzić do zróżnicowania sytuacji pracowników.

2. W piśmie z 10 sierpnia 2010 r. stanowisko w sprawie zajął Marszałek Sejmu. Wniósł o stwierdzenie, że art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej, w zakresie, w jakim różnicuje pracowników posiadających prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury w zakresie prawa do jednorazowego odszkodowania pieniężnego, przyznając to prawo wyłącznie pracownikom, którzy nie osiągnęli wieku wynoszącego odpowiednio 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji.

Dokonując oceny zgodności art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji, Marszałek Sejmu w pierwszej kolejności zaznaczył, że osoby zatrudnione w stoczni, które legitymują się prawomocnym orzeczeniem stwierdzającym nabycie uprawnień do emerytury, są podmiotami podobnymi. Wprowadzenie kolejnego

kryterium różnicującego w ramach tej grupy pracowników w postaci wieku (analogicznego do powszechnego wieku emerytalnego, określonego w ustawie o emeryturach i rentach z FUS), nie znajduje podstaw w świetle celów i treści przepisów ustawy kompensacyjnej. Prowadzi ponadto do faworyzowania pracowników młodszych kosztem starszych.

Marszałek Sejmu wyraził pogląd, że ocena relewantności wprowadzenia kryterium wieku powinna być rozpatrywana na tle celu odszkodowania pieniężnego. Podzielił on opinię pytających sądów na temat charakteru odszkodowania pieniężnego przewidzianego w ustawie kompensacyjnej. Zaznaczył ponadto, że konsekwencje utraty zatrudnienia dla osób mających ustalone prawo do emerytury są dla obu grup pracowników jednakowe. Nie tylko tracą one środki na bieżące utrzymanie, ale też możliwość zwiększenia stażu pracy, co wpłynęłoby na wysokość otrzymywanej emerytury. Kryterium osiągnięcia określonego wieku, uwzględniając charakter i cel odszkodowania, nie pozostaje w relewantnym związku z jego funkcjami.

Marszałek Sejmu dokonał następnie analizy zakwestionowanego przepisu pod kątem ewentualnych różnic w statusie emerytów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przed i po ukończeniu powszechnego wieku emerytalnego. Uznał on, że zarówno pracownicy mający uprawnienia do tzw. wcześniejszej emerytury (czyli przed ukończeniem powszechnego wieku emerytalnego), jak i pracownicy przechodzący na emeryturę po ukończeniu tego wieku mogą podjąć pracę i osiągać z tego tytułu dochody. Jednakże, zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach z FUS, w wypadku osiągnięcia przez osobę otrzymującą tzw. wcześniejszą emeryturę przychodu przekraczającego określone ustawowo progi, pobierane świadczenie może zostać zmniejszone lub nawet zawieszone. W ocenie Marszałka Sejmu, nie można jednak twierdzić, że wprowadza to jakieś zasadnicze – z punktu widzenia charakteru prawa do odszkodowania – odmienności w statusie obydwu grup emerytów.

Zastosowanie przez ustawodawcę kryterium wieku nie spełnia też, zdaniem Marszałka Sejmu, wymogu proporcjonalności. Takie zróżnicowanie sytuacji podmiotów służy interesom budżetowym państwa, tj. zaoszczędzeniu kwot, jakie musiałyby zostać wypłacone w formie jednorazowego odszkodowania z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, czyli faktycznie ze środków budżetu państwa. Waga tego interesu nie jest jednak na tyle istotna, aby uzasadniać pozbawienie odszkodowania pracowników stoczni, którzy osiągnęli odpowiednio w stosunku do mężczyzn i kobiet 65 lat oraz 60 lat.

Zakwestionowana regulacja nie spełnia nadto – w opinii Marszałka Sejmu – trzeciego elementu „testu równości”, jakim jest uzasadnienie zróżnicowania podmiotów podobnych w zasadach, wartościach czy normach konstytucyjnych. Nie ma bowiem takich przesłanek, które dostatecznie usprawiedliwiłyby wprowadzenie zróżnicowania pracowników stoczni ze względu na ich wiek.

3. W piśmie z 11 marca 2011 r. stanowisko w sprawie zajął Prokurator Generalny. Wniósł on o stwierdzenie, iż art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej, w zakresie, w jakim wyłącza objęcie ochroną na zasadach szczególnych, polegającą na programie dobrowolnych odejść pracowników stoczni, którzy ukończyli 65 rok życia w stosunku do mężczyzn i 60 rok życia w stosunku do kobiet, posiadających prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji.

Podzielając poglądy pytających sądów, Prokurator Generalny stwierdził, że prawo do odszkodowania pieniężnego rekompensuje utratę miejsca pracy oraz ma zapewnić środki na bieżące utrzymanie, ale także stanowi gratyfikację za czas przepracowany w stoczni. Z tych względów, przyjęcie kryterium wieku pracownika – jako kryterium

różnicującego sytuację prawną pracowników stoczni wykazujących się istotną cechą wspólną (nabycie uprawnień do emerytury) – nie można uznać za realizujące cel jednorazowego odszkodowania pieniężnego. Trudno bowiem doszukać się uzasadnienia zróżnicowania sytuacji prawnej pracowników posiadających prawomocne decyzje o nabyciu uprawnień do emerytury w zakresie prawa do jednorazowego odszkodowania tylko na podstawie wieku biologicznego.

W ocenie Prokuratora Generalnego, bez znaczenia pozostaje okoliczność pobierania lub niepobierania emerytury przez pracowników zatrudnionych w stoczni, albowiem nie ma to związku z celem odszkodowania. Wprowadzone w ustawie kompensacyjnej zróżnicowanie sytuacji prawnej osób znajdujących się w podobnej sytuacji, z uwzględnieniem kryterium wieku, nie można w konsekwencji uznać za zgodne z zasadą sprawiedliwości społecznej oraz z zasadą równości i zakazem dyskryminacji.

II

Na rozprawę 5 lipca 2011 r. nie stawili się przedstawiciele pytających sądów. W związku z tym, zasadnicze motywy pytań prawnych zreferował sędzia sprawozdawca. Przedstawiciele Sejmu i Prokuratora Generalnego podtrzymali stanowiska zajęte na piśmie.

Po uzyskaniu odpowiedzi na pytania do uczestników postępowania, Trybunał Konstytucyjny uznał sprawę za dostatecznie wyjaśnioną do rozstrzygnięcia i zamknął rozprawę.

III

Trybunał Konstytucyjny zważył co następuje:

1. Uwagi formalne.

W świetle przedstawionych przez pytające sądy wyjaśnień, jak również stanowiska Marszałka Sejmu oraz Prokuratora Generalnego, nie budzi wątpliwości spełnienie przesłanek wynikających z art. 193 Konstytucji, które warunkują dopuszczalność merytorycznej kontroli zakwestionowanego w pytaniach prawnych art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego (Dz. U. Nr 233, poz. 1569, dalej: ustawa kompensacyjna).

Chociaż terminy uruchomienia procedury dobrowolnych odejść pracowników stoczni – przewidziane w ustawie kompensacyjnej – już upłynęły, przez co zakwestionowany art. 114 ust. 2 pkt 4 nie może obecnie stanowić podstawy rozwiązywania stosunków pracy i wypłaty odszkodowań pieniężnych, przepis ten w dalszym ciągu jest jednak stosowany przez sądy. Ma więc charakter obowiązujący.

Przedstawione Trybunałowi pytania prawne odnoszą się jedynie do tej części art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej, w której wyłącza on nabycie prawa do odszkodowania przez osoby mające ukończony 65 rok życia w stosunku do mężczyzn oraz 60 rok życia w stosunku do kobiet, mających prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury. Nie obejmuje natomiast fragmentu regulacji w części odnoszącej się do osób mających uprawnienia do renty z tytułu niezdolności do pracy. Mając na uwadze konieczność istnienia związku między odpowiedzią na pytanie prawne a rozstrzygnięciem konkretnej sprawy, która legła u podstaw wniesienia pytania prawnego, w niniejszym postępowaniu kontroli podlegać może tylko norma wywodzona z art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej, w zakresie, w jakim uzależnia ona – od kryterium

wieku pracownika legitymującego się prawomocnym orzeczeniem stwierdzającym nabycie uprawnień do emerytury – realizację określonego w tej ustawie prawa do jednorazowego odszkodowania pieniężnego.

W tym stanie rzeczy Trybunał Konstytucyjny postanowił przejść do merytorycznego rozpoznania sprawy we wskazanym powyżej zakresie.

2. Cel ustawy. Zasady ochrony pracowników stoczni.

2.1. Ustawa kompensacyjna określa zasady, warunki i tryb kompensacji, rozumianej jako sprzedaż składników majątku spółek: Stocznia Gdynia S.A. oraz Stocznia Szczecińska Nowa spółka z o.o., zaspokojenia roszczeń wierzycieli oraz ochrony praw pracowników tych stoczni. Została ona uchwalona w związku z decyzjami Komisji Europejskiej z 6 listopada 2008 r. w sprawie pomocy państwa nr C 19/2005 (ex N 203/05) udzielonej przez Polskę dla Stoczni Szczecińskiej oraz w sprawie pomocy państwa nr C 17/2005 (ex N 194/2005 i PL 34/2004) udzielonej przez Polskę Stoczni Gdynia. W powyższych decyzjach Komisja uznała, że przyznana przez polski rząd pomoc publiczna udzielona tym stoczniom, jako niezgodna ze wspólnym rynkiem i naruszająca art. 88 ust. 3 Traktatu WE, powinna zostać zwrócona przez stocznie wraz z odsetkami za cały okres, poczynając od dnia udostępnienia pomocy do dnia ich faktycznego odzyskania przez Skarb Państwa. Wdrożenie niniejszych decyzji Komisji ma nastąpić przez sprzedaż aktywów stoczni po cenie rynkowej w drodze otwartej, przejrzystej, bezwarunkowej i niedyskryminacyjnej procedury przetargowej, a następnie likwidacji tych stoczni.

Zgodnie z ustawą kompensacyjną, postępowaniem kompensacyjnym zostały objęte zobowiązania cywilnoprawne i publicznoprawne stoczni, majątek stoczni, jak też ochrona praw pracowniczych (art. 2 ust. 2). Działania w zakresie procesu kompensacji powinny być prowadzone w taki sposób, aby ochrona praw pracowniczych była zapewniona, a roszczenia wierzycieli mogły zostać zaspokojone co najmniej w takim stopniu, w jakim byłoby to możliwe w wypadku ogłoszenia upadłości stoczni, a jeśli racjonalne względy na to pozwolą – sprzedane składniki majątkowe stoczni mogły nadal służyć prowadzeniu działalności gospodarczej (art. 3).

2.2. Ochronę praw pracowników uregulowano w rozdziale 15 ustawy kompensacyjnej. W myśl art. 114 ust. 1 tej ustawy, z dniem wszczęcia postępowania kompensacyjnego prawa pracowników zatrudnionych w stoczni podlegają ochronie na zasadach określonych w tej ustawie. Generalnie rzecz ujmując, ochrona ta sprowadza się do wprowadzenia mechanizmu dobrowolnych odejść pracowników ze stoczni (rozwiązanie stosunku pracy) w zamian za wypłatę im jednorazowego odszkodowania pieniężnego.

Ochroną zostały objęte wszystkie osoby zatrudnione w stoczni nie później niż do 31 października 2008 r., na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem osób zatrudnionych: 1) na stanowiskach prezesa i członków zarządu stoczni, 2) na okres próbny, 3) na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, 4) posiadających prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury albo do renty z tytułu niezdolności do pracy, chyba że posiadają takie orzeczenia lub posiadają uprawnienia do renty, a odpowiednio: nie osiągnęli wieku emerytalnego wynoszącego 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet lub nie są całkowicie niezdolni do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, 5) osób przebywających na urlopie bezpłatnym udzielonym na podstawie art. 174 lub art. 174¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: k.p.).

Programem ochrony pracowników, z uwzględnieniem warunków przewidzianych w ustawie, objęto ponadto pracowników stoczni zatrudnionych na podstawie umowy o

pracę po 31 października 2008 r., a przed dniem wszczęcia postępowania kompensacyjnego, jeżeli bezpośrednio przed dniem nawiązania stosunku pracy ze stoczną byli pracownikami spółki, w której do stoczni należy ponad 50% akcji lub udziałów i której podstawowym, realizowanym, przedmiotem działalności jest świadczenie usług na rzecz stoczni (art. 114 ust. 3 ustawy kompensacyjnej).

Zgodnie z art. 117 ust. 2 ustawy kompensacyjnej, objęcie pracownika ochroną na zasadach szczególnych uzależnione zostało od złożenia przez pracownika – na wezwanie zarządcy kompensacji – oferty rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron w zamian za wypłatę jednorazowego odszkodowania. Pracownikom, którzy złożyli stosowną ofertę w przewidzianym terminie, przysługiwało – stosownie do art. 118 ust. 2 ustawy kompensacyjnej – odszkodowanie w kwocie:

1) 20 000 złotych – należnej pracownikom, których ogólny okres zatrudnienia w przedsiębiorstwach morskiej stoczni produkcyjnej nie przekracza 5 lat,

2) 30 000 złotych – należnej pracownikom, których ogólny okres zatrudnienia w przedsiębiorstwach morskiej stoczni produkcyjnej wynosi więcej niż 5 lat, lecz mniej niż 10 lat,

3) 45 000 złotych – należnej pracownikom, których ogólny okres zatrudnienia w przedsiębiorstwach morskiej stoczni produkcyjnej wynosi więcej niż 10 lat, lecz mniej niż 25 lat,

4) 60 000 złotych – należnej pracownikom, których ogólny okres zatrudnienia w przedsiębiorstwach morskiej stoczni produkcyjnej wynosi więcej niż 25 lat.

Dla pracowników objętych programem dobrowolnych odejść ustawodawca wyznaczył termin złożenia oferty rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron na 26 stycznia 2009 r. i termin związania ofertą do 31 maja 2009 r. Jeśli pracownik nie złożył oferty w tym terminie, mógł złożyć ją ponownie do 25 marca 2009 r. Wówczas jednak wysokość odszkodowania ulegała obniżeniu do 80% kwoty określonej w art. 118 ust. 2 ustawy (art. 120 ust. 2 ustawy kompensacyjnej). Prawo do odszkodowania uzyskiwali również pracownicy, którzy nie złożyli oferty we wskazanych wyżej terminach, lecz nie zostali przejęci w toku postępowania kompensacyjnego przez innego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a równocześnie nie rozwiązano z nimi stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (w drodze dyscyplinarnej). Pracownik taki, stosownie do art. 121 ust. 1, uzyskiwał jednakże odszkodowanie w wysokości 50% kwoty określonej w art. 118 ust. 2 ustawy kompensacyjnej.

2.3. Ochrona praw pracowników przewidziana w rozdziale 15 ustawy kompensacyjnej ma charakter *lex specialis* w stosunku do ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, ze zm.) oraz ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121, ze zm.). Pracownik stoczni, który skorzystał z prawa do dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy oraz odszkodowania w trybie ustawy kompensacyjnej, nie mógł jednocześnie otrzymać odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie stosowało się do niego także przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Uzyskanie odprawy emerytalnej na podstawie art. 92¹ k.p. przed dniem rozwiązania stosunku pracy na zasadach szczególnych, sprecyzowanych w ustawie kompensacyjnej, nie wpływało na uzyskanie jednorazowego odszkodowania określonego w tej ustawie. Zgodnie z art. 92¹ k.p., do nabycia odprawy emerytalnej ustawodawca wymaga rozwiązania stosunku pracy po nabyciu uprawnień emerytalnych, a także zaistnienia

związku między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Jeśli zatem po nabyciu uprawnień emerytalnych pracownik nie rozwiązał stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę oraz kontynuował zatrudnienie w stoczni, zaś jego stosunek pracy wygasł dopiero na zasadach ustalonych w ustawie kompensacyjnej, nie nabywał on odprawy emerytalnej. Brak było bowiem związku między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Można wobec powyższego stwierdzić, że w odniesieniu do osób, które nie rozwiązały stosunku pracy z chwilą nabycia uprawnień do emerytury, a dopiero w związku z likwidacją stoczni, stanowiącą konsekwencję wszczęcia postępowania kompensacyjnego, odszkodowanie pieniężne wypełnia także funkcję odprawy emerytalnej. Wypada podkreślić, że odszkodowanie wypłacane na podstawie ustawy kompensacyjnej generalnie znacznie przewyższa wysokość odprawy emerytalnej, która – w myśl art. 92¹ ust. 1 k.p. – równa się wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, jeżeli nie zostało ono ustalone w danym zakładzie pracy na wyższym poziomie.

2.4. Odszkodowanie pieniężne przewidziane w art. 118 ust. 2 ustawy kompensacyjnej ma cechy odprawy pieniężnej, a więc jednorazowego świadczenia pieniężnego, stanowiącego dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy (por. A. Marek, *Zwolnienia grupowe*, „Służba Pracownicza” nr 3/2006, s. 2 i n.). Celem tego odszkodowania jest przede wszystkim zapewnienie pracownikom zwalnianym ze stoczni środków na bieżące utrzymanie lub aktywizację zawodową po utracie zatrudnienia. W tym względzie spełnia ono swego rodzaju funkcję alimentacyjną. Jak ponadto wskazują pytające sądy i uczestnicy postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym odszkodowanie pieniężne pełni również inne funkcje, a zwłaszcza gratyfikuje długoletnią pracę w stoczni. Wynika to z powiązania wysokości należnego odszkodowania ze stażem pracy. Im dłuższy jest ogólny okres zatrudnienia w stoczni, tym wyższe przysługuje odszkodowanie. W tym sensie stanowi ono swego rodzaju premię za lojalność. Należy dodać, że odszkodowanie to przysługuje także (aczkolwiek z pewnymi modyfikacjami) pracownikom przejętym w trakcie postępowania kompensacyjnego przez nowego pracodawcę (art. 121 ust. 1 ustawy kompensacyjnej), jeśli spełnili pozostałe warunki nabycia odszkodowania (m.in. staż pracy w stoczni). W sytuacji przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę, co do zasady, stosunek pracy nie wygasa. Pracownik przejęty przez nowego pracodawcę nie traci więc miejsca zatrudnienia, a tym samym źródła stałego dochodu. Skoro tak, to w odniesieniu do tej grupy pracowników, jednorazowe odszkodowanie pieniężne może pełnić tylko funkcję gratyfikacyjną. Również w tym wypadku ustawodawca powiązał wysokość należnego odszkodowania z ogólnym okresem zatrudnienia w stoczni (z uwzględnieniem, że pracownikom przejętym przez nowego pracodawcę przysługiwało ono w wysokości 50% kwoty wynikającej z art. 118 ust. 2 ustawy kompensacyjnej).

3. Przedmiot zaskarżenia.

Od strony legislacyjnej art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej jest złożoną jednostką redakcyjną. Przepis ten stanowi:

„ochroną praw pracowników stoczni na zasadach szczególnych, określonych w przepisach niniejszego rozdziału, są objęci, z zastrzeżeniem ust. 3, wszyscy pracownicy zatrudnieni w stoczni nie później niż do dnia 31 października 2008 r., na podstawie umowy o pracę, którzy na dzień wszczęcia postępowania kompensacyjnego nie posiadają prawomocnych orzeczeń stwierdzających nabycie uprawnień do emerytury lub uprawnienia do renty z tytułu niezdolności do pracy, chyba że posiadają takie prawomocne orzeczenia lub posiadają uprawnienia do renty, a odpowiednio: nie osiągnęli wieku emerytalnego

wynoszącego 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet lub nie są całkowicie niezdolni do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”.

W art. 114 ust. 3 ustawy przewidziano zaś sytuacje, w których ochrona na zasadach szczególnych przysługuje pracownikom zatrudnionym w stoczni po 31 października 2008 r., a przed dniem wszczęcia postępowania kompensacyjnego.

Problem konstytucyjny w niniejszej sprawie sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy wyłączenie z kręgu podmiotów uprawnionych do otrzymania odszkodowania pieniężnego przewidzianego w ustawie kompensacyjnej mężczyzn, którzy ukończyli 65 rok, i kobiet, które ukończyły 60 lat, posiadających prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury, jest zgodne z zasadą równości oraz zakazem dyskryminacji, wynikającymi z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji.

4. Wzorce konstytucyjne.

4.1. W świetle ustabilizowanej linii orzeczniczej Trybunału Konstytucyjnego zasada równości wynikająca z art. 32 ust. 1 Konstytucji polega na równym traktowaniu podmiotów (adresatów norm prawnych), charakteryzujących się jednakowymi cechami wspólnymi, bez zróżnicowań deprecjonujących, jak i faworyzujących. Równość wobec prawa oznacza zatem, że dopuszczalne jest odmienne traktowanie przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), które owej cechy wspólnej nie mają. Trybunał Konstytucyjny podkreślał, że różne traktowanie przez ustawodawcę określonych grup podmiotów – aby było konstytucyjnie dopuszczalne – powinno, w pierwszej kolejności, opierać się na ustaleniu przejrzystych oraz sprawiedliwych kryteriów różnicowania jednostek. Równość oznacza też bowiem zasadność wybrania tego, a nie innego kryterium różnicowania adresatów norm prawnych (zob. np. orzeczenie z 9 marca 1988 r., sygn. U 7/87, OTK w 1988 r., poz. 1, pkt V).

Dokonując oceny zakwestionowanej regulacji w perspektywie zasady równości, w pierwszej kolejności powinno się ustalić, w sytuacji stwierdzenia faktycznych nierówności wynikających z treści lub stosowania przepisu, czy w ogóle mamy do czynienia z podmiotami tożsamymi; następnie – na podstawie jakiej cechy dokonano zróżnicowania sytuacji prawnej adresatów danej normy; wreszcie – rozważyć, czy zróżnicowanie to było uzasadnione (zob. wyrok z 16 grudnia 1997 r., sygn. K 8/97, OTK ZU nr 5-6/1997, poz. 70, pkt III.2). Należy tego dokonać przez analizę celu i treści aktu normatywnego, w którym została zamieszczona oceniana norma prawna (zob. wyrok z 15 lipca 2010 r., sygn. K 63/07, OTK ZU nr 6/A/2010, poz. 60, pkt III.6.2).

Wynikający z art. 32 ust. 1 Konstytucji nakaz równego traktowania przez władze publiczne nie jest absolutny. Ewentualne odstępstwa muszą jednak być uzasadnione innymi wartościami konstytucyjnymi. Zgodnie z ustabilizowaną linią orzeczniczą TK wyjątki muszą spełniać łącznie następujące warunki:

- muszą mieć charakter relewantny, tzn. pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji tego celu i treści;
- powinny być proporcjonalne, tzn. waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi być zbilansowana z interesami, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych;
- muszą pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych; czynnikiem uzasadniającym odmienne traktowanie podmiotów podobnych może być m.in.

zasada sprawiedliwości społecznej (zob. zamiast wielu wyrok z 15 lipca 2010 r., sygn. K 63/07, pkt III.6.2).

4.2. Korelatem przestrzegania zasady równości jest zakaz dyskryminacji, wynikający z art. 32 ust. 2 Konstytucji. Oznacza on m.in. niedopuszczalność wprowadzania regulacji różnicujących sytuację prawną adresatów norm, wyłącznie oraz ze względu na indywidualne (osobowe) cechy adresata normy prawnej, takie jak płeć, wiek bądź pochodzenie społeczne. Dyskryminacja stanowi zatem kwalifikowany przejaw nierównego traktowania. Jest ona bezwzględnie niedopuszczalna, nawet w reżimie stanów nadzwyczajnych (*vide*: art. 233 ust. 2 Konstytucji).

Zakaz dyskryminacji ma charakter uniwersalny. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym oraz gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Naruszenie zakazu dyskryminacji przejawia się zarówno przez pogorszenie sytuacji prawnej określonej grupy podmiotów (dyskryminacja *sensu stricto*), jak również polepszenie sytuacji danej klasy podmiotów, czyli uprzywilejowanie ich w stosunku do podmiotów podobnych (por. L. Garlicki, uwaga 17 do art. 32, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, Warszawa 1999-2007, s. 17). Powszechnie rozróżnia się przy tym dyskryminację bezpośrednią, opartą na niedozwolonych i oczywistych kryteriach różnicujących oraz dyskryminację pośrednią, w sytuacji gdy pozornie neutralne kryterium różnicujące prowadzi do niedopuszczalnego zróżnicowania podmiotów podobnych.

4.3. Trybunał Konstytucyjny pragnie przypomnieć, że nakaz przestrzegania równości i zakaz dyskryminacji w stosunkach dotyczących zatrudnienia i związanych z tym świadczeń wynika również z przepisów obowiązującego w Polsce prawa unijnego. Potwierdza to przede wszystkim Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej w art. 10, zgodnie z którym przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Z kolei art. 19 przewiduje, że Rada, stanowiąc jednomyślnie zgodnie ze specjalną procedurą prawodawczą i po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć albo wiek. Zasadę równego traktowania w stosunkach pracowniczych i związanych z tym świadczeń wyraża ponadto szereg dyrektyw, w tym dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE seria L, Nr 204, s. 23) i dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE seria L, Nr 303, s. 16). Należy ponadto zauważyć, że kierunkowy wymóg zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy oraz wynagrodzenia, wynika również z art. 21 i art. 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Wyraża ona generalny standard europejski w zakresie zwalczania przejawów dyskryminacji i nieusprawiedliwionego nierównego traktowania.

5. Odszkodowanie z ustawy kompensacyjnej a kwestia wieku pracownika.

5.1. Dokonując oceny zgodności art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej z art. 32 Konstytucji, należy w pierwszej kolejności ustalić, czy na tle tego przepisu mamy do czynienia z podmiotami podobnymi. Pierwszym etapem „testu równości” jest bowiem rozstrzygnięcie,

czy zachodzi podobieństwo adresatów norm prawnych, a zatem czy możliwe jest wskazanie faktycznej lub prawnej cechy wspólnej, uzasadniającej konieczność równego traktowania tych podmiotów.

Ochrona praw pracowników przewidziana w ustawie kompensacyjnej adresowana jest do osób fizycznych zatrudnionych w podmiocie objętym postępowaniem kompensacyjnym (w tym wypadku w Stoczni Szczecińskiej Nowa sp. z o.o.) na podstawie umowy o pracę nie później niż do 31 października 2008 r., z zastrzeżeniem art. 114 ust. 3, określającym sytuacje, w których ochroną objęci są też pracownicy stoczni zatrudnieni po 31 października 2008 r. W ramach szerokiej kategorii pracowników stoczni ustawodawca w kwestionowanym art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej, wyróżnił – uwzględniając zakres zaskarżenia w niniejszej sprawie – pracowników stoczni posiadających prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury.

Zgodnie z art. 100 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227, ze zm.; dalej ustawa o emeryturach i rentach z FUS), prawo do świadczeń określonych w tej ustawie powstaje z dniem spełnienia wszystkich warunków wymaganych do jego nabycia. Prawo do emerytury powstaje zatem *ex lege*, z chwilą spełnienia przesłanek określonych w dziale II ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Decyzje administracyjne wydawane przez organ rentowy stanowią wyłącznie formalne potwierdzenie (poświadczenie) istnienia prawa danej osoby do emerytury i określają wysokość należnego świadczenia. Mają one charakter deklaratoryjny (zob. M. Bartnicki, B. Suchacki, uwaga 3 do art. 115, [w:] *Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Komentarz*, red. K. Antonów, Warszawa 2009, s. 489-490). Jedynie gdy emerytura przyznawana jest w drodze wyjątku osobie niespełniającej przesłanek jej nabycia przewidzianych w ustawie, decyzja Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wydawana na podstawie art. 83 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, przyznająca takie świadczenie, ma charakter konstytutywny. Na tle niniejszej sprawy nie ma potrzeby rozstrzygania szczegółowych sposobów nabywania emerytury oraz wskazywania momentu, w którym w odniesieniu do poszczególnych kategorii osób nastąpi nabycie świadczenia. Wystarczy stwierdzić, że art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej dotyczy osób mających ustalone prawo do emerytury i określoną wysokość świadczenia, niezależnie od sposobu jego powstania, a także pobierania lub niepobierania emerytury.

W ramach klasy podmiotów odznaczających się cechą wspólną, jaką jest zatrudnienie w stoczni na podstawie umowy o pracę przed 31 października 2008 r. oraz legitymowanie się prawomocnym orzeczeniem o nabyciu uprawnień emerytalnych, ustawodawca wprowadził jeszcze jedno kryterium różnicujące – wiek, odmiennie ustalony dla kobiet i mężczyzn. Jak wynika z treści zakwestionowanego przepisu, ustawodawca nawiązał do tzw. powszechnego wieku emerytalnego, wynoszącego 65 lat dla mężczyzn oraz 60 lat dla kobiet.

Pracownicy posiadający prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury zostali podzieleni na dwie odrębne grupy. Pierwszą grupę tworzą osoby, które nie ukończyły 65 lat w stosunku do mężczyzn oraz 60 lat w stosunku do kobiet. Chodzi tu przede wszystkim o osoby, które nabyły tzw. wcześniejszą emeryturę, przysługującą – po spełnieniu ustawowych przesłanek – przed ukończeniem przez świadczeniobiorcę powszechnego wieku emerytalnego. Ustawodawca objął te osoby programem dobrowolnych odejść, przyznając im prawo do jednorazowego odszkodowania pieniężnego. Drugą grupę stanowią pracownicy mający ukończone 65 lat (mężczyźni) i 60 lat (kobiety). Obejmuje ona osoby, które przed dniem wszczęcia postępowania kompensacyjnego: 1) uzyskały tzw. wcześniejszą emeryturę, ale osiągnęły wiek biologiczny zbliżony z powszechnym wiekiem emerytalnym oraz 2) osoby, które nabyły

emeryturę po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego i pracowały nadal w stoczni. Pracowników zaliczonych do tej grupy ustawodawca nie objął ochroną na zasadach szczególnych.

W rozpatrywanej przez Trybunał Konstytucyjny sprawie dochodzi niewątpliwie do zróżnicowania sytuacji prawnej podmiotów podobnych ze względu na odmiennie określony dla kobiet i mężczyzn wiek pracownika. Jak wielokrotnie podkreślał Trybunał Konstytucyjny, zróżnicowanie sytuacji prawnej podmiotów charakteryzujących się wspólną cechą relewantną stanowi odstępstwo od zasady równości. Nie oznacza jednak automatycznie naruszenia art. 32 ust. 1 Konstytucji. Jedynie zróżnicowania na podstawie kryteriów niesprawiedliwych, niemających uzasadnienia w wartościach i celach danej regulacji będą prowadziły do stanu naruszającego ustawę zasadniczą. W związku z tym konieczne jest rozstrzygnięcie, czy pozbawienie prawa do odszkodowania tych spośród pracowników, którzy ukończyli określony w art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej wiek oraz mają ustalone prawo do emerytury, spełnia wymogi relewancji, proporcjonalności oraz pozostaje w związku z innymi wartościami, zasadami i normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

5.2. Wymóg relewancji zróżnicowania sytuacji podmiotów podobnych oznacza, że zróżnicowanie to musi pozostawać w bezpośrednim związku z celem oraz zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, a także służyć realizacji tego celu i treści.

Jak wskazano wcześniej (pkt 2.4 w tej części uzasadnienia), przyznanie prawa do jednorazowego odszkodowania pieniężnego pełni dwojaką funkcję. Z jednej strony zapewnia pracownikowi stoczni środki utrzymania po rozwiązaniu stosunku pracy, z drugiej zaś – stanowi gratyfikację za czas przepracowany w stoczni. Uzależnienie nabycia przez pracowników mających prawo do emerytury odszkodowania, o którym mowa w art. 118 ust. 2 ustawy kompensacyjnej, od kryterium wieku – w ocenie Trybunału Konstytucyjnego – nie pozostaje w związku z treścią i celem tej regulacji.

Po pierwsze, dla obydwu grup pracowników mających uprawnienia emerytalne (przed i po ukończeniu oznaczonego wieku) następstwa utraty miejsca pracy są w istocie jednakowe. Nie tylko tracą oni dotychczasowe źródło dochodu ze stosunku pracy w stoczni, ale też tracą możliwość zwiększenia stażu pracy, umożliwiającego – po spełnieniu warunków określonych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS – wystąpienie z wnioskiem o ponowne ustalenie wysokości emerytury.

Po drugie, uwzględniając gratyfikacyjny charakter odszkodowania, którego wysokość uzależniona jest od stażu pracy w stoczni, sytuacja obydwu grup emerytów też kształtuje się podobnie. Istotnym czynnikiem jest w tym wypadku okres zatrudnienia w stoczni, a nie wiek biologiczny pracownika. Trybunał Konstytucyjny pragnie zwrócić uwagę, że kwestionowana regulacja wyłącznie pozornie nawiązuje do kryteriów nabycia uprawnień do emerytury. Dla nabycia oraz wysokości jednorazowego odszkodowania wyłączone znaczenie ma ogólny czas pracy w stoczni. Ustawodawca w art. 118 ust. 2 ustawy kompensacyjnej nie uzależnił bowiem wysokości odszkodowania od okresów składkowych i nieskładkowych, jakie przewidziane są na gruncie ustawy o emeryturach i rentach z FUS dla ustalenia wymiaru emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy (*vide*: art. 5-7 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Jedynym kryterium – w wypadku ustalenia wymiaru odszkodowania – jest staż pracy i zatrudnienie w stoczni w określonym przez ustawodawcę momencie. Podkreśla to jeszcze bardziej potrzebę traktowania odszkodowania jako premii za lojalność i przyznania go na równych zasadach wszystkim pracownikom stoczni, którzy legitymują się jednakowym stażem pracy w stoczni. Dlatego

nieuzasadnione – w ocenie Trybunału Konstytucyjnego – jest pozbawianie tej premii starszych pracowników, którzy niejednokrotnie byli związani ze stoczną przez wiele lat.

W dotychczasowym orzecznictwie odnoszącym się do systemów zabezpieczenia społecznego Trybunał Konstytucyjny generalnie uznawał – przy wyjściowym założeniu równego traktowania kobiet i mężczyzn – za dopuszczalne wprowadzenie uprzywilejowania wyrównawczego, pozwalającego w konsekwencji różnicować moment przejścia na emeryturę przez kobiety i mężczyzn. Trybunał zwrócił uwagę, że różnicowanie takie usprawiedliwiają okoliczności prawne lub faktyczne, związane ze szczególną sytuacją, w jakiej znajdują się określone podmioty. Istotne znaczenie ma tu wyrok dotyczący zróżnicowania powszechnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w tzw. nowym systemie emerytalnym, w którym to wyroku Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że umożliwienie kobietom przechodzenia na emeryturę o pięć lat wcześniej niż mężczyznom nie dyskryminuje kobiet, natomiast stanowi uprzywilejowanie wyrównawcze, usprawiedliwione w świetle Konstytucji (zob. wyrok TK z 15 lipca 2010 r., sygn. K 63/07, pkt III.10.5).

W niniejszej sprawie Trybunał nie odstępował od poglądu wyrażonego w przywołanym wyroku o sygn. K 63/07. Należy bowiem raz jeszcze podkreślić, że obecnie rozpoznawana przez Trybunał Konstytucyjny sprawa nie odnosi się do zróżnicowania powszechnego wieku emerytalnego, ale do odmiennych kryteriów nabycia uprawnień pracowniczych, które jedynie pośrednio – ze względu na sformułowanie przepisu ustawy kompensacyjnej – odwołują się do kryterium wieku emerytalnego, odmiennie ustalonego przez ustawodawcę dla obu płci.

Po trzecie, Trybunał Konstytucyjny nie dostrzega usprawiedliwionych argumentów za potraktowaniem jednorazowego odszkodowania pieniężnego w kategoriach ekwiwalentu za ewentualne zmniejszenie lub zawieszenie świadczenia emerytalnego dla osób zatrudnionych w stoczni, które nabyły tzw. wcześniejszą emeryturę. Należy mieć na uwadze, że w czasie obowiązywania zakwestionowanej regulacji nie było żadnych przeszkód, aby osoba mająca ustalone prawo do emerytury została, po przyznaniu świadczenia, zatrudniona u tego samego bądź innego pracodawcy i uzyskiwała przychód z tego tytułu. Dotyczy to w równym stopniu pracowników, którzy przeszli na tzw. wcześniejszą emeryturę, i pracowników, którzy nabyli emeryturę po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego. W ustawie o emeryturach i rentach z FUS przewidziano jednak, że przekroczenie określonych progów przychodowych z wynagrodzenia za pracę przez osobę pobierającą tzw. wcześniejszą emeryturę może skutkować zawieszeniem lub zmniejszeniem świadczenia emerytalnego. Regulacji tej nie stosuje się natomiast do emerytów, którzy mają powszechny wiek emerytalny. *Prima facie* można potraktować odszkodowanie wynikające z przepisów ustawy kompensacyjnej właśnie jako wspomniany ekwiwalent dla pracownika znajdującego się na wcześniejszej emeryturze z tytułu utraconego lub zmniejszonego świadczenia emerytalnego. Trafnie jednak argumentuje Marszałek Sejmu, że pogląd taki jest nieuprawniony. Sam fakt zatrudnienia oraz osiągania przychodu nie rozstrzyga o zawieszeniu czy zmniejszeniu wysokości emerytury. Decyduje tu jedynie wysokość osiąganego przychodu ze stosunku pracy. Nie jest więc wykluczone, że przynajmniej niektórzy pracownicy – z uwagi na relatywnie niewielką wysokość otrzymywanego wynagrodzenia – będą pobierali świadczenie emerytalne w pełnej wysokości.

Mając powyższe na uwadze, Trybunał Konstytucyjny stwierdza, że nie istnieją żadne konstytucyjnie legitymowane argumenty uzasadniające relewantność wprowadzonego w art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej zróżnicowania pracowników stoczni posiadających prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie

uprawnień emerytalnych z celem i zasadniczą funkcją jednorazowego odszkodowania pieniężnego. Już to przesądza o niekonstytucyjności zakwestionowanej regulacji.

5.3. Kolejnym etapem „testu równości” jest ustalenie, czy wprowadzone zróżnicowanie spełnia wymóg proporcjonalności. Waga interesu, któremu różnicowanie sytuacji adresatów normy ma służyć, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów naruszonych przez nierówne traktowanie podmiotów podobnych.

Można przyjąć, że celem ograniczenia kręgu podmiotów uprawnionych do uzyskania jednorazowego odszkodowania pieniężnego jest ograniczenie wydatków pokrywanych przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypłatę tychże odszkodowań (*vide*: art. 127 ust. 2 ustawy kompensacyjnej). Fundusz ten, zgodnie z art. 24 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest państwowym funduszem celowym, posiadającym osobowość prawną. Jest on jednostką należącą do sektora finansów publicznych (w momencie wypłacania odszkodowań wynikających z ustawy kompensacyjnej regulował to art. 4 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych [Dz. U. Nr 249, poz. 2104, ze zm.], a obecnie stanowi o tym art. 9 pkt 7 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych [Dz. U. Nr 157, poz. 1240, ze zm.]). Wprowadzenie ograniczenia liczby podmiotów uprawnionych do odszkodowania służy wobec tego ochronie środków budżetowych Skarbu Państwa. Trafnie jednak zauważa Marszałek Sejmu, że waga tego interesu nie jest na tyle istotna, aby pozbawić pracowników mających ustalone prawo do emerytury, którzy osiągnęli powszechny wiek emerytalny, jednorazowego odszkodowania. Trybunał nie dysponuje precyzyjnymi wyliczeniami, ilu pracowników zatrudnionych w stoczni na podstawie umowy o pracę oraz spełniających inne warunki nabycia odszkodowania osiągnęło powszechny wiek emerytalny. Takich danych nie przedstawił także pytany o tę kwestię na rozprawie przedstawiciel Sejmu. Nie wydaje się jednak – z uwagi na specyfikę pracy w morskiej stoczni produkcyjnej, zazwyczaj w trudnych warunkach – aby było to duże grono. Trudno wobec tego mówić o proporcjonalności zróżnicowania, jeżeli spodziewane oszczędności budżetowe są relatywnie niewielkie.

5.4. Ostatnim wymogiem formułowanym pod adresem prawodawcy w świetle zasady równości jest sprawiedliwość zróżnicowania, pozostającego w związku z innymi wartościami, zasadami i normami konstytucyjnymi, które uzasadniają odmienne traktowanie podmiotów podobnych. W ocenie Trybunału Konstytucyjnego, art. 114 ust. 2 pkt 4, w zakresie, w jakim wyłącza ochronę na zasadach szczególnych pracowników, którzy ukończyli powszechny wiek emerytalny, nie spełnia również i tego warunku. Słusznie podnoszą uczestnicy postępowania, że funkcja świadczenia odszkodowawczego i porównywalna sytuacja prawna pracowników będących na emeryturze nie uzasadniają wprowadzonego przez ustawodawcę zróżnicowania. Przeciwnie, tego rodzaju odmienne ukształtowanie sytuacji pracowników zaliczających się do wspólnej kategorii podmiotów podobnych, polegające na pozbawieniu osób starszych premii za długoletnią pracę w stoczni, a przyznanie jej pracownikom młodszym, jest niesprawiedliwe. Nie istnieją ponadto żadne inne względy konstytucyjne, które mogłyby takie zróżnicowanie przekonująco uzasadniać. Ma ono charakter arbitralny i nie jest poparte wystarczająco silnymi argumentami. Z tego względu wprowadzone w art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej rozwiązanie Trybunał uznaje za dyskryminujące ze względu na wiek, a przez to naruszające art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że kryteria określone w art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy kompensacyjnej wprowadzono poprawką Senatu. Celem tej poprawki było rozszerzenie kręgu podmiotów uprawnionych do skorzystania z programu dobrowolnych

odejść, a co za tym idzie również z odszkodowania pieniężnego (zob. zapis stenograficzny (606) z 91. posiedzenia Komisji Gospodarki Narodowej Senatu z 15 grudnia 2008 r., s. 19) W pierwotnej bowiem wersji ustawy przekazanej do Senatu ustawodawca zamierzał wyłączyć ochronę na zasadach szczególnych w stosunku do wszystkich pracowników mających prawomocnie orzeczone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy. Paradoksalnie więc chcąc rozszerzyć krąg podmiotów uprawnionych do jednorazowego odszkodowania, ustawodawca doprowadził do niekonstytucyjnego zróżnicowania sytuacji w ramach jednej grupy podmiotów zatrudnionych w stoczni.

Mając powyższe na uwadze, Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.