

Wyrok z 10 stycznia 2005 r., [K 31/03](#)
NIŻSZA PŁACA MINIMALNA DLA MŁODYCH PRACOWNIKÓW

Rodzaj postępowania: kontrola abstrakcyjna Inicjator: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”	Skład orzekający: 5 sędziów	Zdania odrębne: 0
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------------

Przedmiot kontroli	Wzorce kontroli
Obniżenie obowiązującej płacy minimalnej w stosunku do pracowników o stażu pracy nieprzekraczającym dwa lata [Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę: art. 6 ust. 2]	Sprawiedliwość społeczna Równość wobec prawa [Konstytucja: art. 2 i art. 32 ust. 1]

Konstytucja RP w art. 65 ust. 4 wymaga, aby ustawa określała minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości. W ustawie z 10 października 2002 r. ustawodawca przyjął regulację drugiego rodzaju. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie negocjowana w ramach Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych (forum przedstawicieli rządu, związków zawodowych i organizacji pracodawców); uzgodniona kwota jest ogłaszana w dzienniku urzędowym „Monitor Polski”. Jeżeli Komisja nie uzgodni do 15 lipca każdego roku wysokości minimalnego wynagrodzenia na rok następny, to Rada Ministrów ustala ją samodzielnie, do 15 września, w formie rozporządzenia, a więc aktu ogłaszanego w Dzienniku Ustaw.

W dniu wydania niniejszego wyroku płaca minimalna wynosiła (od 1 stycznia 2005 r.) 849 zł.

W art. 6 ust. 1 ustawy z 10 października 2002 r. zawarty jest zakaz ustalania wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy na poziomie niższym niż kwota płacy minimalnej. W ust. 2 tego samego artykułu – zaskarżonym w niniejszej sprawie – przewidziany jest wyjątek w stosunku do pracowników o krótkim stażu pracy (staż ten oblicza się, sumując w zasadzie wszystkie okresy, za które była opłacana składka emerytalna). Mianowicie do końca 2005 r. wynagrodzenie pracownika w pierwszym roku pracy nie może być niższe niż 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia, a w drugim roku pracy – niż 90% tej kwoty.

Komisja Krajowa „Solidarności” zarzuciła, że kwestionowane unormowanie narusza zasadę równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji). W ocenie wnioskodawcy zróżnicowanie minimalnego wynagrodzenia w zależności od stażu pracy nie opiera się na kryterium relewantnym, ponieważ nie ma bezpośredniego związku z celem i zasadniczą treścią ustawy, a ponadto jego zastosowanie nie ma racjonalnego uzasadnienia. Minimalne wynagrodzenie ma pełnić funkcję alimentacyjną, zapewnia pracownikom oraz ich rodzinom odpowiedni (przyzwoity) poziom życia. Sposób zróżnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia zrywa, zdaniem wnioskodawcy, związek między wynagrodzeniem a wartością pracy oraz deprecjonuje wykształcenie jako miernik kwalifikacji pracowniczych, a także sprawności fizycznej i intelektualnej, często wyższej u osób młodych. W ocenie wnioskodawcy kwe-

stionowana regulacja nie jest adekwatna do jej celu, jakim w intencji ustawodawcy jest skuteczna walka z bezrobociem.

Wnioskodawca zarzucił także, iż zaskarżony przepis narusza zasadę sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) przez to, że różnicuje prawa obywatelskie na poziomie ich minimum.

ROZSTRZYGNIECIE

Zaskarżony przepis jest zgodny z art. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji.

GŁÓWNE TEZY UZASADNIENIA

1. W art. 65 ust. 5 Konstytucja zobowiązuje władze publiczne – zarówno państwo, jak i samorządy terytorialne – do prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowania i wspierania poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych. Korelatem obowiązku władz publicznych jest prawo jednostki do co najmniej minimalnej realizacji tego obowiązku. Jednocześnie cytowany przepis Konstytucji ma charakter tzw. normy programowej, to jest takiej, która wskazując pewien cel (zadanie), pozostawia organom władzy publicznej swobodę w wyborze środków mających służyć realizacji tego celu. Określone w tym przepisie – w sposób niewyczerpujący – metody zwalczania bezrobocia mają jednak charakter obligatoryjny w tym sensie, że kiedy występuje bezrobocie, władze publiczne mają obowiązek ich stosowania w pierwszej kolejności.
2. W systemie gospodarki rynkowej władze publiczne nie mogą samodzielnie kreować miejsc pracy (poza sektorem publicznym) w celu ograniczenia bezrobocia. Prowadząc „politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia” (art. 65 ust. 5 Konstytucji), muszą one posługiwać się środkami, które Konstytucja oddała do ich dyspozycji. W ramach tych środków mieści się kompetencja do ustalania płacy minimalnej (art. 65 ust. 4).
3. Zgodnie z konstytucyjną zasadą równości (art. 32 ust. 1) wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą w równym stopniu powinny być traktowane równo, bez różnicowań faworyzujących ani dyskryminujących. Zasada równości dopuszcza przy tym różnicowanie podmiotów podobnych pod warunkiem dochowania trzech wymagań. Po pierwsze, wprowadzone przez prawodawcę kryteria różnicowania muszą być racjonalnie uzasadnione; muszą one mieć związek z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma. Po drugie, waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie podmiotów podobnych, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną w ten sposób naruszone. Po trzecie, różnicowanie podmiotów podobnych musi znajdować podstawę w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych.
4. Równość wobec prawa nie może oznaczać w stosunkach pracy jednakowych praw i obowiązków dla wszystkich pracowników. Prawo pracy musi odmiennie kształtować sytuację poszczególnych pracowników ze względu na wykonywaną przez nich pracę, a także ze względu na ich cechy osobowe.
5. Brak jest przesłanek konstytucyjnych, które generalnie wykluczałyby możliwość różnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia.

6. Kryterium stażu pracy, na którym opiera się takie zróżnicowanie w świetle zaskarżonego art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, nie uchybia zasadzie równości. Kryterium to, odgrywające istotną rolę w sferze stosunków pracy (okres zatrudnienia ma wpływ na szereg uprawnień, jak i na wysokość wielu świadczeń pracowniczych), nie jest w badanej regulacji przypadkowe. Wprowadzenie obniżonej kwoty minimalnego wynagrodzenia dla pracowników legitymujących się krótszym niż dwuletni stażem pracy jest rozwiązaniem podyktowanym szczególną sytuacją na rynku pracy. Może ono zachęcać pracodawców do wykreowania nowych stanowisk pracy. Omawiane kryterium uwzględnia przede wszystkim okoliczność, że osoby bez żadnego doświadczenia zawodowego mają mniejsze szanse na zatrudnienie w porównaniu z osobami z określonym stażem pracy; możliwość wynagradzania na „konkurencyjnych” warunkach szanse te zwiększa.
7. Zróżnicowanie minimalnego wynagrodzenia odpowiada także wymaganiom sprawiedliwości społecznej, uwzględniając interes osób ubiegających się o pierwsze zatrudnienie. Stwarza ono, choć przy relatywnie niskim dochodzie, szansę zdobycia pracy.
8. W świetle kryteriów sformułowanych w wiążących Polskę aktach prawa międzynarodowego (Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Europejska Karta Społeczna oraz Konwencja nr 131 Międzynarodowej Organizacji Pracy) ustalona na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. kwota minimalnego wynagrodzenia odbiega od realnych potrzeb pracowników i ich rodzin, nie spełniając wymogu godziwej płacy minimalnej. Jednakże relacje między wynikającym z ustawy wynagrodzeniem minimalnym a wynagrodzeniem godziwym czy minimum socjalnym nie są przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego w niniejszej sprawie.

Przepisy Konstytucji

Art. 2. Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.

Art. 32. 1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Art. 65. [...] 4. Minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa.
5. Władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych.