

26/3/A/2005

**WYROK**

z dnia 21 marca 2005 r.

**Sygn. akt P 5/04\***

**W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej**

**Trybunał Konstytucyjny w składzie:**

Teresa Dębowska-Romanowska – przewodniczący  
Marian Grzybowski  
Marek Mazurkiewicz  
Janusz Niemcewicz  
Jerzy Stępień – sprawozdawca,

protokolant: Grażyna Szałygo,

po rozpoznaniu, z udziałem sądu przedstawiającego pytanie prawne oraz Sejmu i Prokuratora Generalnego, na rozprawie w dniu 21 marca 2005 r., pytania prawnego Sądu Rejonowego dla Warszawy-Pragi o zbadanie:

czy art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz. U. Nr 41, poz. 361 ze zm.) jest zgodny z art. 32 oraz art. 65 ust. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

o r z e k a:

**Art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz. U. Nr 41, poz. 361 i Nr 127, poz. 1087) jest zgodny z art. 32 oraz nie jest niezgodny z art. 65 ust. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

UZASADNIENIE:

**I**

1. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Pragi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowieniem z 24 marca 2004 r. zwrócił się w trybie pytania prawnego o zbadanie zgodności art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz. U. Nr 41, poz. 361 ze zm.; dalej: ustawa warszawska) z art. 32 oraz art. 65 ust. 5 Konstytucji.

W ocenie Sądu istnieje wątpliwość czy przepis art. 18 ust. 3 nie stoi w kolizji z konstytucyjną zasadą prowadzenia przez władze publiczne polityki zmierzającej do pełnego i produktywnego zatrudnienia (art. 65 ust. 5 Konstytucji). Kwestionowana regulacja nie zapewnia bowiem pracownikom, których stosunek pracy wygaśł, odprawy pieniężnej czy też innej osłony socjalnej, a jedynie odsuwa o sześć miesięcy moment wygaśnięcia stosunku pracy. Zdaniem Sądu przepis art. 18 ust. 3 kwestionowanej ustawy może również naruszać zasadę równości (art. 32 Konstytucji) ponieważ przyznawanie odpraw pieniężnych jest regułą przy zwolnieniach z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, czyli z przyczyn niezależnych od pracownika.

---

\* Sentencja została ogłoszona dnia 6 kwietnia 2005 r. w Dz. U. Nr 57, poz. 502.

Sąd powołał się przy tym na art. 14a ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.) i na art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), a także na art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz. U. Nr 133, poz. 872 ze zm.), które przewidują przyznanie zwalnianym pracownikom świadczeń pieniężnych lub odpraw.

Przyjęcie przez ustawodawcę, iż z mocy ustawy wygasną stosunki pracy wszystkich pracowników, spowodowało wyłączenie z kontroli sądowej decyzji pracodawcy o zaproponowaniu pracownikom nowych warunków pracy lub płacy. Pracodawca – Urząd m.st. Warszawy – mając do dyspozycji przewidziany w art. 18 ust. 3 automatyzm wygaszania stosunków pracy z osobami, którym nie zaproponował nowych warunków pracy i płacy, w swej decyzji mógł posługiwać się dowolnością, która nie przysługuje żadnemu pracodawcy. Tym samym Urząd m.st. Warszawy przez ustawodawcę został potraktowany korzystniej niż wszyscy inni pracodawcy, których decyzje, dotyczące kontynuacji zatrudnienia są weryfikowalne przez sądy powszechne, a to zaś zapewnia pracownikom minimum obiektywizmu w działaniu pracodawców.

Sąd nie kwestionuje prawa ustawodawcy do swobodnego określania, zgodnie ze swoimi możliwościami ekonomicznymi, celami społecznymi i politycznymi, zakresu zabezpieczeń dla zwalnianych pracowników. Jednakże kwestionowana ustawa nie przyznaje żadnych innych świadczeń osłonowych, jak na przykład odpraw pieniężnych, których przyznanie jest regułą przy tego rodzaju zwolnieniach. Z tej przyczyny rodzi się wątpliwość, czy w tym zakresie nie doszło do naruszenia konstytucyjnej zasady równości. Ustawodawca, uregulowaniem z art. 18 ust. 3 ustawy warszawskiej, potraktował pracowników w sposób dla nich niekorzystny. Pozbawiając pracowników prawa do odwołania się od faktycznej decyzji pracodawcy o zaproponowaniu nowych warunków pracy i płacy, ustawodawca pozbawił ich odpraw przewidzianych w art. 14a ustawy z 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, czy też w art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw.

Takie działanie ustawodawcy – zdaniem Sądu – wskazuje na różne traktowanie pracowników, których sytuacja faktyczna nie różni się od sytuacji pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Z punktu widzenia pracownika wygaśnięcie stosunku pracy przewidziane w art. 18 ust. 3 ustawy warszawskiej i rozwiązanie stosunku pracy w związku z likwidacją stanowiska pracy, są to przyczyny niezależne od pracownika i powinny być traktowane w sposób analogiczny, jak to uczynił ustawodawca chociażby w art. 58 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 roku – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną.

2. Prokurator Generalny przedstawił stanowisko, w którym stwierdził, że art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2003 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz. U. Nr 41, poz. 361 ze zm.) – w zakresie, w jakim nie zawiera przepisów przyznających pracownikom samorządowym, których stosunek pracy wygasł z mocy prawa, odprawy pieniężnej lub innej osłony socjalnej – jest zgodny z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i nie jest niezgodny z art. 65 ust. 5 Konstytucji.

Powołując konsekwentne orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Prokurator Generalny zwrócił uwagę na programowy charakter art. 65 ust. 5 Konstytucji. Ten charakter przepisu sprawia, że jego zastosowanie jako wzorca konstytucyjnego w postępowaniu przed Trybunałem jest ograniczone. Artykuł 65 ust. 5 ustawy zasadniczej tylko w wyjątkowych

wypadkach może stanowić adekwatny wzorzec kontroli konstytucyjności przepisu prawa. Zdaniem Prokuratora Generalnego nawet fakt, że skutkiem zastosowania kwestionowanego przepisu może być wzrost bezrobocia nie może oznaczać, że przepis ten jest niezgodny z art. 65 ust. 5 Konstytucji. Dokonywanie oceny zaskarżonego przepisu w aspekcie zgodności z art. 65 ust. 5 Konstytucji byłoby bowiem oceną prowadzonej przez władze publiczne polityki zatrudnienia, co pozostaje poza kognicją Trybunału Konstytucyjnego.

W odniesieniu do naruszenia zasady równości wyrażonej w art. 32 Konstytucji przez kwestionowany przepis ustawy, Prokurator Generalny stwierdził, że nieprzyznanie osłon socjalnych dotyczy wszystkich pracowników samorządowych, których stosunek pracy wygasł z mocy prawa. Trudno więc mówić tu o złamaniu zasady równości, jeśli przyjąć, że kwestionowana ustawa stanowi *lex specialis* w stosunku do ustawy o pracownikach samorządowych w kwestii, w jakiej normuje brak odpraw pieniężnych.

3. Marszałek Sejmu stwierdził, że zapewnienie pracownikom, których stosunek pracy wygasł z mocy prawa, odpraw pieniężnych czy innych osłon socjalnych nie jest regułą. Ponadto ustawodawca może wprowadzić różnice rodzajowe i kwotowe rekompensat nawet w obrębie tej samej grupy zatrudnionych. Przykładem może być przepis art. 14a ustawy z 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, na podstawie którego pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu w ramach stosunku pracy na podstawie wyboru, z którym został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji, przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Pozostałym zaś pracownikom samorządowym, zatrudnionym na podstawie mianowania, powołania lub umowy o pracę, taka odprawa po rozwiązaniu stosunku pracy nie przysługuje.

Marszałek Sejmu podkreślił, że przepisy obowiązującej Konstytucji oraz innych ustaw nie gwarantują nienaruszalności zatrudnienia, a Konstytucja zwraca tylko uwagę w art. 65 ust. 1, że swobodę zatrudnienia i miejsca pracy mogą ograniczać jedynie ustawy.

Ze względu na potrzebę zmian ustroju administracji publicznej uzasadnione może być ograniczenie praw pracowniczych ze względu na interes publiczny czy dobro wspólne. Dlatego też – zdaniem Marszałka Sejmu – nie można z treści art. 32 Konstytucji wyprowadzić wniosku, że na ustawodawcy ciąży obowiązek w zakresie ustanowienia jednolitych zasad wypłacania świadczeń pieniężnych z tytułu rekompensaty w przypadku wygaśnięcia bądź rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Kwestionowana ustawa stanowi *lex specialis* w stosunku do ustawy o pracownikach samorządowych w części dotyczącej odpraw pieniężnych.

W konkluzji Marszałek Sejmu uznał, że kwestionowany przepis jest zgodny z art. 32 oraz art. 65 ust. 5 Konstytucji.

## II

Na rozprawie przedstawiciele uczestników postępowania podtrzymali swoje stanowiska wyrażone wcześniej w pismach do Trybunału Konstytucyjnego.

## III

Trybunał Konstytucyjny zważył, co następuje:

1. Zaskarżony przepis art. 18 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz. U. Nr 41, poz. 361 ze zm.) ma następujące brzmienie:

„Dotychczasowe Biuro Zarządu m.st. Warszawy, starostwo powiatu warszawskiego, urzędy gmin warszawskich i urzędy dzielnic w gminie Warszawa-Centrum oraz urząd gminy Wesoła stają się Urzędem m.st. Warszawy” (ust. 1).

„Pracownicy samorządowi Biura Zarządu m.st. Warszawy, starostwa powiatu warszawskiego, urzędów gmin warszawskich i dzielnic gminy Warszawa-Centrum oraz urzędu gminy Wesoła stają się pracownikami samorządowymi Urzędu m.st. Warszawy” (ust. 2).

„Stosunek pracy z pracownikami, o których mowa w ust. 2, wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym upływa 6 miesięcy od dnia opublikowania przez komisarza wyborczego wyników wyborów do Rady m.st. Warszawy, jeżeli na miesiąc przed upływem tego terminu nie zostaną im zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres albo w razie ich nieprzyjęcia, w ciągu 14 dni od dnia ich zaproponowania” (ust. 3).

„Pracodawca obowiązany jest powiadomić na piśmie pracownika odpowiednio o terminie wygaśnięcia stosunku pracy albo o skutkach nieprzyjęcia nowych warunków pracy lub płacy” (ust. 4).

Kwestionowany ust. 3 tego artykułu był już przedmiotem kontroli Trybunału Konstytucyjnego w pełnym składzie, który wyrokiem z 18 lutego 2003 r. orzekł jego zgodność z Konstytucją (zob. sygn. K 24/02, OTK ZU nr 2/A/2003, poz. 11, s. 107 i n.). Wszelako wzorce konstytucyjne powołane w powyższej sprawie były inne, niż ma to miejsce obecnie. Nie istnieją zatem formalne przeszkody, aby poddać przepis art. 18 ust. 3 ustawy ponownej kontroli z wzorcami powołanymi w pytaniu prawnym.

2. Oceny kwestionowanego przepisu art. 18 ust. 3 ustawy z punktu widzenia art. 65 ust. 5 Konstytucji należy dokonywać mając na uwadze, że ten przepis Konstytucji zawiera programowe zobowiązanie władzy publicznej do prowadzenia takiej polityki, której efektem będzie pełne, produktywne zatrudnienie poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia.

Jak stwierdził Trybunał w wyroku z 24 lutego 2004 r., sygn. K 54/02 (OTK ZU nr 2/A/2004, poz. 10) art. 65 ust. 5 Konstytucji, mając charakter normy programowej, nie zobowiązuje władzy do osiągnięcia takiego zatrudnienia, zaś użycie w nim przez ustrojodawcę zwrotu „prowadzenie polityki” nie jest przypadkowe.

Po pierwsze, powoduje to, że przepis ten ma ograniczone zastosowanie jako wzorzec konstytucyjny w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym. Ani prowadzenie polityki państwa w jakimś zakresie, ani ocena tej polityki, nie należy bowiem do zadań Trybunału, który powołany jest do kontrolowania zgodności z Konstytucją ustaw i innych aktów normatywnych. Ewentualne wskazania Trybunału Konstytucyjnego w zakresie form zwalczania bezrobocia byłyby zaś w takiej sytuacji formą jego współdziałania w prowadzeniu przez władze publiczne polityki, a to nie należy do konstytucyjnych zadań Trybunału.

Po drugie, formuła ta wyraźnie sugeruje, że przepis ten ma wyraźnie pragmatyczny i „celowościowy” charakter. W dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego ugruntowane jest zaś założenie, w myśl którego Trybunał nie jest powołany do oceny celowości działań ustawodawcy i stwierdzania, czy wybrał on najlepsze, najskuteczniejsze i najbardziej sprawiedliwe wyjście. Pamiętać należy, że polityka zwalczania bezrobocia jest we współczesnym państwie zagadnieniem wysoce skomplikowanym, a programy walki z bezrobociem opierają się zawsze na pewnych prognozach ekonomicznych i założeniach co do przyszłego zachowania się podmiotów uczestniczących w życiu gospodarczym. Trybunał Konstytucyjny nie jest zaś powołany do rozstrzygania sporów dotyczących prawidłowości tego rodzaju prognoz i analiz, a więc w istocie do rozstrzygania sporów co do celowości i

skuteczności działań państwa. Oczywiście zaś jest, że sama Konstytucja nie może zapewnić skuteczności działań władz na polu przeciwdziałania bezrobociu. (s. 193).

Trybunał podkreślił wówczas również, że przeciwdziałanie bezrobociu jest tylko jednym z konstytucyjnych celów polityki socjalnej państwa. Z art. 65 ust. 5 Konstytucji nie wynika zatem absolutny zakaz przyjmowania takich rozwiązań ustawowych, które mogą faktycznie przyczynić się do zwiększenia bezrobocia, o ile podstawą takich rozwiązań będą inne normy Konstytucji lub realizacja innych wartości konstytucyjnych oraz konstytucyjnie wskazanych celów państwa. Takim celem jest niewątpliwie racjonalizacja ustroju miasta stołecznego Warszawy.

3. Oceniając zasadność zarzutu naruszenia konstytucyjnej zasady równości wobec prawa, gwarantowanej przez art. 32 Konstytucji, należy podkreślić, iż oznacza ona, że wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze państwowe oraz, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego zasada równości polega na tym, iż wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną mają być traktowane równo, tj. bez różnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Oznacza to jednocześnie dopuszczalność różnicowania sytuacji prawnej różnych podmiotów (orzeczenie z 28 listopada 1995 r., sygn. K. 17/95, OTK ZU nr 3/1995, poz. 18, a także z 5 listopada 1997 r., sygn. K. 22/97, OTK ZU nr 3-4/1997, poz. 41).

Z tak rozumianej konstytucyjnej zasady równości wynika dla ustawodawcy obowiązek równego traktowania obywateli i innych podmiotów, nie tylko gdy ogranicza on prawa lub wolności, ale także gdy przyznaje prawa lub nakłada obowiązki. Jeśli natomiast określona norma prawna traktuje odmiennie adresatów, którzy odznaczają się określoną cechą wspólną, wówczas mamy do czynienia z odstępstwem od zasady równości. Odstępstwo takie nie jest tożsame z naruszeniem art. 32 Konstytucji. Niezbędna staje się wówczas ocena przyjętego kryterium różnicowania. Równość wobec prawa to także zasadność wybrania takiego, a nie innego kryterium różnicowania podmiotów prawa (wyrok TK z 12 maja 1998 r., sygn. U. 17/97, OTK ZU nr 3/1998, poz. 34)

Rozpatrując kwestię zgodności kwestionowanego przepisu z zasadą równości wyrażoną w art. 32 Konstytucji należy przeanalizować prawo do odprawy pieniężnej, którego brak w kwestionowanej ustawie rodzi – zdaniem Sądu – wątpliwość w aspekcie zasady równości.

W cytowanym już wyroku o sygn. K 54/02 Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że prawo do odprawy pieniężnej nie ma – i nigdy nie miało – powszechnego charakteru, a więc nie przysługiwało wszystkim pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy. Ogólne założenie, w myśl którego prawo do odprawy pieniężnej nie jest powszechnym uprawnieniem pracowników, z którymi rozwiązywany jest stosunek pracy, ale związane jest z wolą zapewnienia ochrony ich interesów w szczególnej sytuacji ekonomicznej powoduje, że również z tego punktu widzenia przyznać należy ustawodawcy znaczny stopień swobody w kształtowaniu zakresu podmiotowego tego prawa (s. 195).

Trybunał Konstytucyjny podziela stanowisko Prokuratora Generalnego, że przepisy ustaw wprowadzających programy osłonowe, na które powołuje się Sąd w uzasadnieniu pytania prawnego, a których to programów osłonowych nie zawiera kwestionowana ustawa, są przykładami wyborów ekonomicznych i politycznych, jakich dokonał ustawodawca. Te zaś wybory dotyczą szczególnych wariantów legislacyjnych, które mogą dotyczyć np. odpraw pieniężnych, a które są przyznawane zgodnie z preferencjami ustawodawcy.

„Stanowienie prawa, a więc także wybór najważniejszych wariantów legislacyjnych, jest rolą parlamentu. Trybunał Konstytucyjny jest powołany jedynie do badania, czy

parlament nie narusza przy tym norm, zasad i wartości ustanowionych w Konstytucji. Trybunał nie jest natomiast właściwy do oceny słuszności czy celowości działań ustawodawcy, bo pozostaje to w ramach politycznej swobody działań parlamentu, za które ponosi on odpowiedzialność przed elektoratem” (zob. orzeczenie TK z 18 października 1994 r., sygn. K. 2/94, OTK w 1994 r., cz. II, poz. 36, s. 51). Tworzenie zaś programów osłonowych jest kwestią określonych wyborów ekonomicznych i politycznych, które nie podlegają kontroli konstytucyjnej (wyrok z 13 marca 2000 r., sygn. K. 1/99, OTK ZU nr 2/2000, poz. 59, s. 249), a zatem nie należy do oceny Trybunału to, czy w danej ustawie osłony pracowników są wystarczające.

Trybunał Konstytucyjny podziela pogląd Prokuratora Generalnego, że powołana w pytaniu prawnym ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.) nie jest potwierdzeniem powszechności przyznawania odpraw pieniężnych. Wskazany przez sąd art. 14a tej ustawy dotyczy odprawy przysługującej pracownikowi samorządowemu, zatrudnionemu w ramach stosunku pracy na podstawie wyboru, po upływie kadencji. Z kolei art. 10 ust. 3 w związku z ust. 1 pkt 2 tego artykułu odnosi się do odprawy przyznawanej pracownikowi samorządowemu mianowanemu, w przypadku likwidacji lub reorganizacji urzędu gminy lub innych jednostek. Ustawa ta nie zawiera natomiast odpowiednich regulacji dotyczących pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Prokurator Generalny trafnie zwrócił uwagę na to, że istotne z punktu widzenia zasady równości jest to, iż przewidziane w tych ustawach przypadki ustania stosunku pracy mają charakter zindywidualizowany. Wymagają bowiem, ze strony pracodawcy, aktu woli w postaci wypowiedzenia stosunku pracy. Natomiast w przypadku zaskarżonego przepisu mamy do czynienia z instytucją wygaśnięcia stosunków pracy z mocy samego prawa. To powoduje, że pracodawca pozbawiony jest jakichkolwiek uprawnień do podejmowania decyzji, gdyż uczynił to bowiem za niego ustawodawca.

Analizując kwestionowany przepis z punktu widzenia zasady równości podkreślić należy, że dotyczy on wszystkich pracowników samorządowych zatrudnionych w instytucjach wymienionych w art. 18 ust. 2 ustawy i to bez względu na sposób nawiązania stosunku pracy. Tak więc nieprzyznanie przez ustawodawcę osłon socjalnych dotyczy wszystkich pracowników niezależnie od tego, czy zatrudnieni są oni na podstawie umowy o pracę czy na podstawie mianowania. Z wszystkimi pracownikami stosunek pracy wygasa z mocy prawa. Trybunał Konstytucyjny nie dostrzegł w tym rozwiązaniu żadnych różnicowań, które pozwalają orzec o naruszeniu zasady równości, bowiem w części dotyczącej osłon socjalnych kwestionowana ustawa stanowi *lex specialis* w stosunku ustawy o pracownikach samorządowych.

Należy nadto podnieść, że zaskarżony przepis przewiduje wygaśnięcie stosunku pracy wszystkich pracowników. Wyłącza to tym samym z badania konstytucyjności kwestię przesłanek zaproponowanych warunków pracy lub płacy na dalszy okres. Ta problematyka wykracza jednak poza granicę materii określonej pytaniem prawnym, i niewątpliwie, w przypadku nawet krytycznej oceny przyjętego rozwiązania, wymagałaby pozytywnego działania ustawodawcy, którego rola nie mogłaby być zastąpiona aktywnością Trybunału Konstytucyjnego. Poza tym trzeba mieć na uwadze, że sytuacja faktyczna, w jakiej doszło do rozpoznawania sprawy przez sąd zadający pytanie, nie może być uznana za podobną do sytuacji, jakiej dotyczyły uregulowania zawarte w art. 58 ust. 1-5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz. U. Nr 133, poz. 872), do której odwołuje się uzasadnienie pytania prawnego w kontekście zasady równości. Przywołane regulacje obejmowały tysiące pracowników administracji rządowej w całym kraju, podczas gigantycznej operacji reformującej całą

administrację publiczną, a której skala była nieporównywalna ze zmianą wynikającą z przyjęcia przez ustawodawcę nowego ustroju Warszawy.

Nie oznacza to jednak, że Trybunał Konstytucyjny nie dostrzega tu żadnego problemu. Co więcej – nawet brak odpowiednich regulacji nie wyklucza podejmowania przez pracodawcę takich działań, które miałyby na celu realne rozpoznanie sytuacji życiowej każdego zwolnionego już pracownika i stosowne wsparcie go w możliwej do wykonania formie. Mamy bowiem tu do czynienia z sytuacją szczególną, kiedy jedną ze stron jest władza publiczna zobowiązana do przestrzegania standardu stosunków z pracownikami o znacznie wyższym poziomie, niż w przypadku pozostałego kręgu pracodawców. Obliguje to takiego pracodawcę do poszukiwania w całym systemie prawa i różnego rodzaju programów pomocowych takich instrumentów, które najbardziej efektywnie chroniłyby zwalnianego pracownika przed następstwami tak niekorzystnej dla niego sytuacji, jaką jest stan pozostawania bez pracy.

Z powyższych względów Trybunał Konstytucyjny orzekł, jak w sentencji.