

Sygn. akt

## POSTANOWIENIE

Dnia 15 maja 2018 roku

Sąd Rejonowy w Płocku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Piotr Czerkawski  
Ławnicy: Teresa Kijek, Jadwiga Klusiewicz  
Protokolant: St.sekr.sądowy Anna Mokrzka

po rozpoznaniu w dniu 15 maja 2018 roku w Płocku

na rozprawie

sprawy z powództwa B P

przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

w W

o przywrócenie do pracy

### postanawia:

1. Przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne:

czy art. 60 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. Nr 7, poz. 24 z 1991 r., tekst jednolity z 14 grudnia 2017 r., Dz. U. z 2017 r. poz. 2336) w zakresie, w jakim statuuje nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania z kierownikami komórek organizacyjnych i ich zastępcami w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych

oraz

art. 9 ust 2 pkt 1) ustawy z dnia 22 grudnia 2015 roku o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z dnia 11 stycznia 2016 roku poz. 50) w zakresie w jakim stanowi, że stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie ustawy na stanowiskach, o których mowa w art. 60 ust 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2015 r. poz. 704 ze zm.) tj. kierowników komórek organizacyjnych w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, w brzmieniu nadanym tą ustawą, stały się stosunkami pracy na

podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666).

oraz

art. 3 ustawy z dnia 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2016 r. poz. 2043) w zakresie, w jakim stanowi, że stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie ustawy na stanowiskach zastępców kierowników komórek organizacyjnych w oddziałach regionalnych i placówkach, w brzmieniu nadanym tą ustawą, stały się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666).

- jest zgodny z art. 2, art. 32 ust. 1 i art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

2. zawiesić postępowanie w sprawie do czasu wydania w tym przedmiocie orzeczenia przez Trybunał Konstytucyjny.

#### UZASADNIENIE

Przed Sądem Rejonowym w Płocku pod sygnaturą \_\_\_\_\_ toczy się sprawa z powództwa B \_\_\_\_\_ P \_\_\_\_\_ o uznanie za bezskuteczne odwołania powódki ze stanowiska \_\_\_\_\_ w Wydziale \_\_\_\_\_ Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w P \_\_\_\_\_ i przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, ewentualnie o zasądzenie od pozwanego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego \_\_\_\_\_ w W \_\_\_\_\_ odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu.

W uzasadnieniu pozwu B \_\_\_\_\_ P \_\_\_\_\_ wskazała, iż pracowała w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

zatrudniona była w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu \_\_\_\_\_ stycznia 2017 r. wręczono jej pisemne oświadczenie złożone na podstawie art. 60 ust 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników informujące, iż jej stosunek pracy zawarty z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego jest stosunkiem pracy na podstawie

powołania w rozumieniu przepisów ustawy kodeks pracy. Powódka wskazała, iż w wyniku tego zawiadomienia nie zmienił się jej zakres czynności i obowiązków pracowniczych. W dniu lipca 2017 r. B P został wręczony akt odwołania ze stanowiska w Wydziale Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w P Powódka podkreśliła, że decyzja ta była dla niej szokująca, ponieważ nigdy nie spotkała się z żadnym zarzutem dotyczącym wykonywanej przez nią pracy. Dysponuje doświadczeniem, jest pracownikiem efektywnym, była systematycznie awansowana i nagradzana podczas pracy na wszystkich zajmowanych stanowiskach.

#### Stan faktyczny sprawy:

B P została zatrudniona w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w P w roku na czas określony do roku na stanowisku w P Z dniem roku umowa została przedłużona do roku. Od roku została zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Na mocy tej umowy powierzono jej obowiązki w Wydziale W roku powierzono jej obowiązki Z dniem roku powierzono jej stanowisko Do jej obowiązków służbowych określonych w Karcie Czynności (k. cz. B akt osobowych) należało m.in.

1. Chronić interesy państwa oraz prawa i słuszne interesy obywateli.
2. Przestrzegać Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa.
3. Strzec autorytetu Rzeczypospolitej Polskiej oraz dążyć do pogłębiania zaufania obywateli do organów państwa.
4. Przyczyniać się do doskonalenia funkcjonowania KRUS, dbać o jej wizerunek publiczny, działać na rzecz zwiększenia zaufania obywateli do KRUS i współdziałających z nią organów.
5. Legitymować się znajomością struktur organizacyjnych i przedmiotu działania:

-Oddziału KRUS,

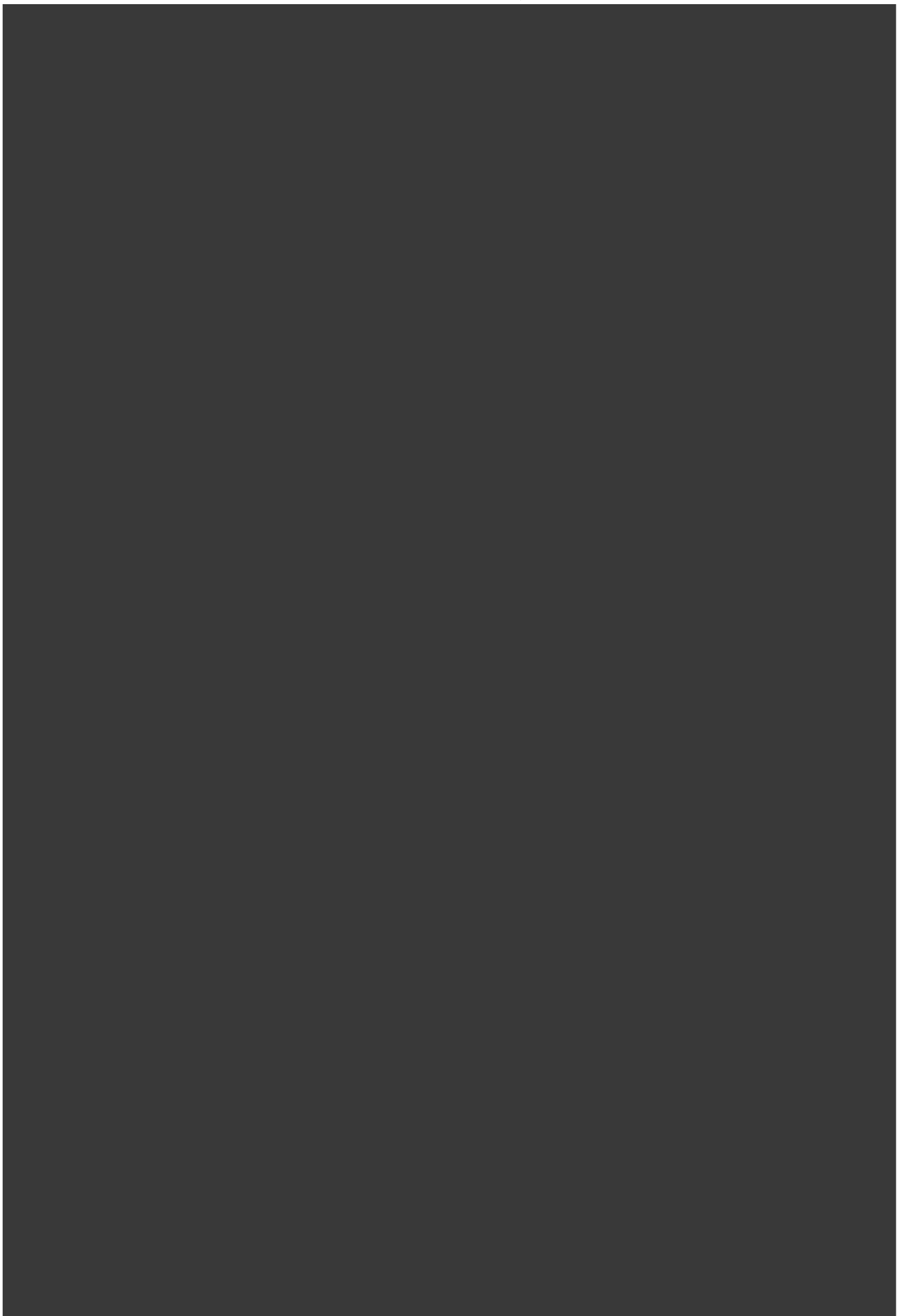
-nadzorowanych przez Oddział służb w terenowych jednostkach organizacyjnych KRUS, -naczelnym i centralnym urządów administracji państwowej w zakresie działania stanowiska.

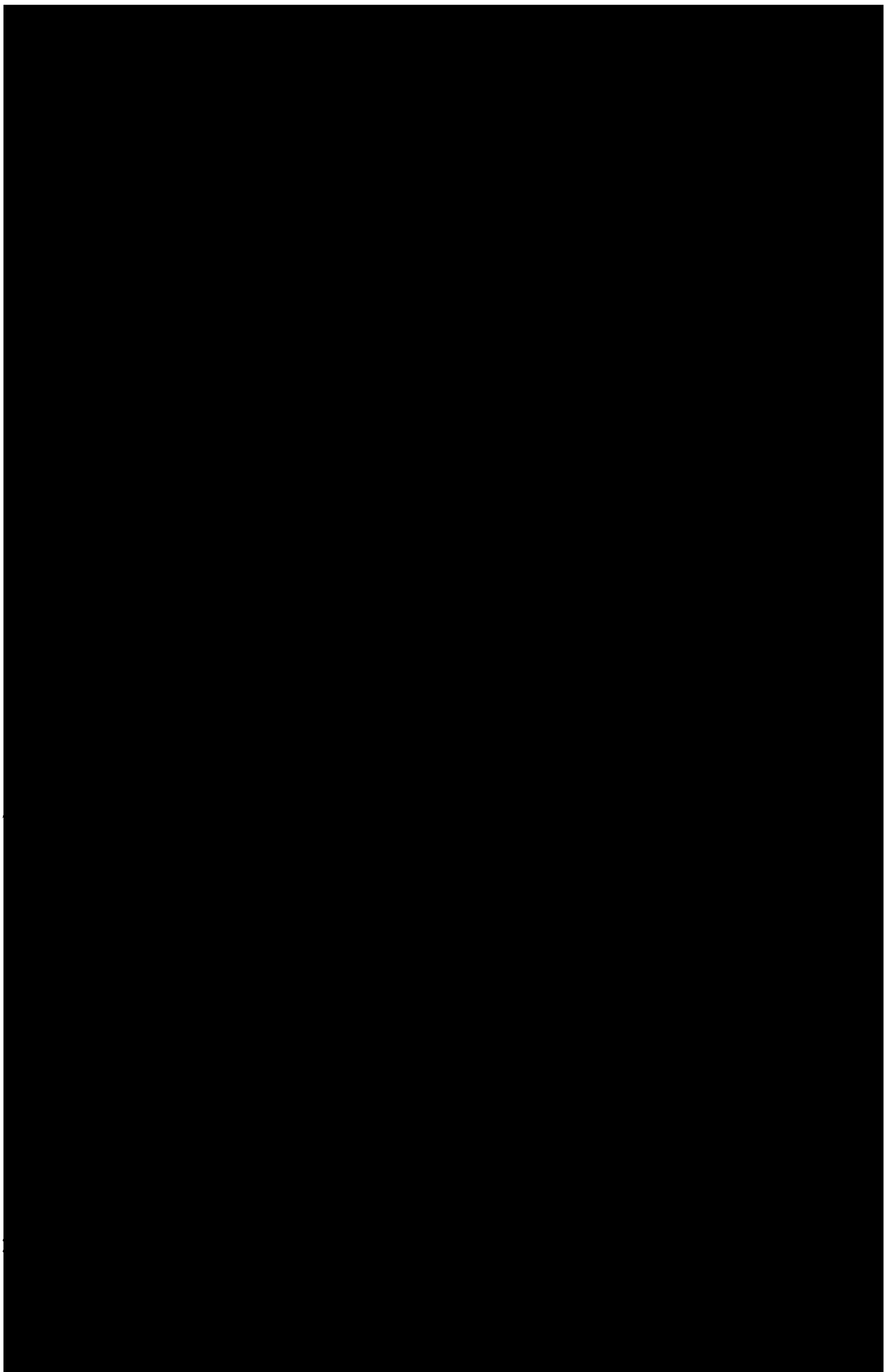
6. Zachowywać się godnie w pracy i poza nią.
7. Przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.
8. Przestrzegać obowiązującego Regulaminu Pracy.
9. Przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych.
10. Dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
11. Racjonalnie gospodarować środkami publicznymi.
12. Przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.
13. Dochowywać tajemnicy związanej z wykonywaniem obowiązków służbowych.
14. Przestrzegać zasad ochrony informacji niejawnych, ochrony danych osobowych oraz dyscypliny pracy.
15. Kształtować właściwe zasady współpracy Placówki z komórkami organizacyjnymi Oddziału Regionalnego oraz podległymi terenowymi jednostkami organizacyjnymi.
16. Rzetelnie i bezstronnie, sprawnie i terminowo wykonywać powierzone zadania.
17. Rozwijać własną wiedzę zawodową.
18. Systematycznie usprawniać organizację pracy na zajmowanym stanowisku, przestrzegać terminowości w realizacji zadań i załatwianiu spraw.
19. Przestrzegać wewnętrznych zarządzeń i sumiennie wykonywać polecenia służbowe przełożonych.

W ramach szczegółowego zakresu czynności do jej obowiązków należało

określonych w regulaminie

organizacyjnym Placówki, tj.:







Posiadała nadto uprawnienia do:



B P pismem z dnia stycznia 2017 roku została poinformowana, że na podstawie art. 60 ust 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 roku o ubezpieczeniu społecznym rolników jej stosunek pracy zwarty z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego jest stosunkiem pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy. Pismem z dnia lipca 2017 roku została odwołana ze stanowiska Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w P ze wskazaniem, że odwołanie to jest równoznaczne w wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

### **Obowiązujący stan prawny**

Do dnia 11 stycznia 2016 r. zgodnie z art. 60 ust 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników Prezes Kasy zatrudniał pracowników na podstawie umowy o pracę, chyba, że odrębne przepisy wymagały zatrudnienia na podstawie powołania.

Na podstawie art. 1 pkt. 3) lit a) ustawy z dnia 22 grudnia 2015 roku o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2016 r., poz. 50) art. 60 ust 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników otrzymał następujące brzmienie: Prezes Kasy powołuje i odwołuje kierowników komórek organizacyjnych w centrali, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, o których mowa w art. 61 ust. 1 pkt 1-3, a pozostałych pracowników zatrudnia na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania. Ponadto ustawodawca do zmienianego przepisu dodał ust. 4 w brzmieniu: Powołanie na stanowiska, o których mowa w ust. 1 oraz art. 59 ust. 4, jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.). Zgodnie z art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej, stosunki prac pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowiskach, o których mowa w art. 59 ust. 4 i art. 60 ust. 1 ustawy wymienionej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stają się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Ustawa weszła w życie z dniem ogłoszenia, to jest 11 stycznia 2016 r.



W uzasadnieniu projektu ustawy zmieniającej wskazano, że projektowane zmiany mają na celu uelastycznienie powoływania i odwoływania min. Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i jego zastępcy. Przewiduje się także wzmocnienie nadzoru nad jednostkami podległymi lub nadzorowanymi przez ministra właściwego do spraw rolnictwa, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rynków rolnych. W uzasadnieniu projektodawca nie odniósł się do zaproponowanych zmian w zakresie art. 60 ust 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, ponieważ zmiany te zostały zaproponowane na etapie prac sejmowych nad projektem ustawy, w formie poprawek zgłoszonych w drugim czytaniu na 6. Posiedzeniu Sejmu w dniu 21 grudnia 2015 r.

Następnie na podstawie art. 1 pkt 2) ustawy z dnia 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2016 r. poz. 2043) art. 60 ust 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników otrzymał brzmienie: Prezes Kasy powołuje i odwołuje kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców w centrali, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych oraz dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców, kierowników placówek terenowych i ich zastępców, a pozostałych pracowników zatrudnia na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania. Zgodnie z art. 3 ustawy zmieniającej stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowiskach zastępców kierowników komórek organizacyjnych w centrali, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych oraz dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców, kierowników placówek terenowych i ich zastępców, o których mowa w art. 60 ust. 1 ustawy wymienionej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stają się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666). Ustawa weszła w życie 31 grudnia 2016 r.

W uzasadnieniu projektu ustawy wskazano, że projektowane zmiany mają na celu uporządkowanie kwestii związanych z nawiązywaniem stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowników komórek organizacyjnych w Centrali KRUS, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, które uległy przekształceniu w stosunek pracy na podstawie powołania.

Zmiany te spowodowały, że stosunki pracy wszystkich dotychczasowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowników komórek organizacyjnych w Centrali KRUS, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych i ich zastępców uległ przekształceniu w stosunek pracy na podstawie powołania z mocy prawa.

Strukturę organizacyjną Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego określa załącznik do Zarządzenia nr 11 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 28 kwietnia 2017 roku w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (Dz. Urz. PKRUS z 2017 r., poz. 13). W § 1 ust 2 pkt 5) tego zarządzenia wskazano, że przez określenie komórki organizacyjnej w oddziale regionalnym należy rozumieć wydział, referat, stanowisko pracy, wieloosobowe stanowisko pracy. Zgodnie zaś § 34 Regulaminu Organizacyjnego zawartego w załączniku określono, że strukturę organizacyjną oddziału regionalnego tworzą następujące komórki organizacyjne:

- 1) lekarz regionalny inspektor orzecznictwa lekarskiego;
- 2) ds. ubezpieczeń;
- 3) ds. świadczeń;
- 4) ds. prewencji, rehabilitacji i orzecznictwa lekarskiego;
- 5) ds. wypłat;
- 6) ds. finansowo-księgowych;
- 7) ds. ogólnych;
- 8) ds. administracyjno-gospodarczych;
- 9) ds. kontroli;
- 10) ds. informatyki i telekomunikacji;
- 11) ds. bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 12) ds. poligrafii (w Oddziale Regionalnym w Warszawie).

Zarządzeniem nr 3 Prezesa KRUS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie ogłoszenia wykazu oddziałów regionalnych, placówek terenowych oraz zakładów rehabilitacji leczniczej Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (Dz. Urz. PKRUS z dnia 7 sierpnia 2014r.) ogłoszono min. wykaz oddziałów regionalnych i placówek terenowych KRUS, wśród

nich w załączniku Oddział Regionalny w W , w skład którego wchodzi Placówka Terenowa w P (lit. ).

Organizacja wewnętrzna i szczegółowy zakres zadań Oddziału Regionalnego w W został ustalony w Regulaminie Organizacyjnym stanowiącym załącznik do Zarządzenia nr 31 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 30 czerwca 2016 roku w sprawie organizacji wewnętrznej, szczegółowego zakresu zadań i zasięgu terytorialnego Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W i podległych placówek terenowych oraz nadania regulaminu organizacyjnego Oddziałowi Regionalnemu Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W i podległych placówek terenowych (Dz.Urz. PKRUS z 2016 r. poz. 31). Wedle § 1 ust 2 pkt 2 termin „komórka organizacyjna” oznacza wydział, referat, samodzielny referat, stanowisko pracy, wieloosobowe stanowisko pracy.

Dalej Rozdział 5 Regulaminu określa wspólne zadania komórek organizacyjnych Oddziału Regionalnego, przy czym w § 11 ust 1 wskazano, że wydziałem i samodzielnym referatem kieruje kierownik, który odpowiada za realizację jego zadań. W § 11 ust 2 wskazano, że kierownik wydziału może wykonywać swoje obowiązki przy pomocy zastępcy.

Zgodnie z § 12 do zadań kierownika komórki organizacyjnej należy:

- 1) sporządzanie planu pracy i dokonywanie szczegółowego podziału zadań pomiędzy pracowników oraz opracowywanie sprawozdań z ich wykonania;
- 2) podejmowanie działań w zakresie zapewnienia prawidłowego funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej w oddziale regionalnym;
- 3) dokonywanie podziału akt i korespondencji do załatwienia;
- 4) organizacja i koordynacja pracy w kierowanej komórce organizacyjnej i współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi;
- 5) nadzór nad wykonywaniem obowiązków służbowych oraz okresowa ocena pracy podległych pracowników;
- 6) merytoryczna ocena opracowań i pism przedkładanych do podpisu dyrektorowi lub zastępcy dyrektora;
- 7) podpisywanie korespondencji dotyczącej kompetencji komórki organizacyjnej, niezastrzeżonej dla dyrektora lub zastępcy dyrektora;

- 8) planowanie kosztów przez właściwe komórki organizacyjne;
- 9) podnoszenie kwalifikacji własnych i podległych pracowników;
- 10) przestrzeganie i nadzorowanie podległych pracowników w zakresie przestrzegania tajemnicy związanej z wykonywaniem obowiązków oraz wynikającej z prawa powszechnie obowiązującego z zakresu ochrony informacji niejawnych i ochrony danych osobowych;
- 11) nadzór nad przestrzeganiem dyscypliny pracy przez podległych pracowników;
- 12) wnioskowanie w sprawie nagród i kar dla podległych pracowników;
- 13) w stosunku do podległych pracowników - wykonywanie obowiązków ciężących na osobach kierujących pracownikami, wynikających z przepisów bhp, w szczególności art. 212 Kodeksu pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
- 14) ocena merytoryczna odwołań od decyzji wydanych przez właściwe komórki organizacyjne;
- 15) odpowiedzialność i gospodarowanie powierzonym mieniem;
- 16) nadzorowanie ZSZ w zakresie realizacji celów i zadań wynikających z poszczególnych procesów przez podległych pracowników oraz prowadzenie ocen jego skuteczności i efektywności.

Rozdział 6 Regulaminu Organizacyjnego określa zadania komórek organizacyjnych Oddziału Regionalnego, w tym § 14 zadania

Do zadań należy m.in.

Zgodnie zaś z § 11 ust 1 tego Zarządzenia nr 31 Wydziałem kieruje kierownik, który odpowiada za realizację jego zadań. Zgodnie z ust 2 swoje zadania może realizować przy pomocy zastępcy.

W oparciu o powyższe uznać należy, iż do dnia lipca 2017 r. B P  
pełniła funkcję w Wydziale  
Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w P Kierowany przez nią  
wydział stanowił komórkę organizacyjną Kasy Rolniczego

Ubezpieczenia Społecznego w P            Oddziału Regionalnego w W            Zgodnie z  
oświadczeniem złożonym powódce na podstawie art. 60 ust 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990  
r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, a doręczonym dnia    stycznia 2017 r., umowny  
stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym z mocy prawa uległ przekształceniu w  
stosunek pracy z powołania, określony w art. 68 k.p.

Stosownie do art. 68 § 1 k.p., stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w  
przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Nie ulega wątpliwości, iż art. 60 ust 1 i 4  
ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w zw. z art. 3 ustawy z dnia 21 października  
2016 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników stanowił podstawę prawną  
przekształcenia umownego stosunku pracy łączącego B            P            z KRUS Oddział  
Regionalny w W            w stosunek pracy z powołania. Przekształcenie to, z mocy  
powołanych wyżej przepisów ustaw, nastąpiło ex lege, czemu pozwany dał wyraz składając  
powódce stosowne oświadczenie na piśmie. Oświadczenie to nie stanowi wypowiedzenia  
zmieniającego w rozumieniu art. 42 k.p.

Termin „powołanie” występuje w prawie w dwóch znaczeniach: jako powierzenie  
określonej osobie stanowiska lub funkcji, które nie powoduje nawiązania z tą osobą  
stosunku pracy oraz jako jednostronna czynność prawna, stanowiąca podstawę stosunku  
pracy na określonym stanowisku z osobą, która wyraziła na to zgodę. Termin „powołanie”  
używany jest też na oznaczenie powierzenia stanowiska kierowniczego, samodzielnego lub  
innego, osobom pozostającym już w stosunkach pracy (z taką zmianą, którą nazywamy  
potocznie „awansem”, łączy się zmiana warunków pracy i płacy). W art. 68 i nast. Kodeksu  
pracy zostało przewidziane powołanie w drugim z wyróżnionych wyżej znaczeń. Istota tej  
czynności prawnej polega na nawiązaniu na jej podstawie stosunku pracy. Temu skutkowi  
towarzyszy równoczesne powierzenie osobie powołanej określonego stanowiska lub funkcji.  
Powołanie jest zatem czynnością wywołującą podwójny skutek: nawiązuje stosunek pracy i  
nadaje osobie powołanej prawa i obowiązki związane z piastowaniem określonego  
stanowiska lub wykonywaniem funkcji. W wyniku powierzenia danej osobie określonej  
funkcji dochodzi do nawiązania między tą osobą a organem powołującym stosunku  
zależności służbowej (wyrok SN z dnia 6 maja 2009 r., II PK 95/09, Lex nr 533091). Sąd  
Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2007 r. (I PK 45/07, OSNP 2008/17-18/255) wskazał, że z

orzecznictwa Sądu Najwyższego w sposób jednoznaczny wynika, iż wyróżnia się powołanie właściwe oraz powołanie pozorne. W świetle utrwalonego stanowiska Sądu Najwyższego przyjęcie możliwości zatrudnienia na podstawie powołania wymaga wskazania wyraźnego przepisu, o jakim mowa w art. 68 § 1 k.p., i to jednoznacznie stwierdzającego, że dotyczy on podstawy nawiązania stosunku pracy (tak orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z 13 października 1998 r., I PKN 345/98, OSNAPiUS 1999/22/719; wyrok z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787; wyrok z 9 lutego 2000 r., I PKN 518/99, OSNAPiUS 2001/13/433; wyrok z 6 czerwca 2000 r., I PKN 698/99, OSNAPiUS 2001/24/710; wyrok z 2 sierpnia 2000 r., I PKN 766/99, OSNAPiUS 2002/5/104; wyrok z 7 grudnia 2000 r., I PKN 62/00, OSNAPiUS 2002/14/328; uchwała składu siedmiu sędziów z 7 sierpnia 2002 r., III PZP 16/02, OSNAPiUS 2002/23/563, uchwałę z 21 lutego 2003 r., III PZP 19/02, OSNP 2003/14/329). Inaczej mówiąc, przepis odrębny musi wyraźnie przewidywać nie tylko, że określone stanowisko powierza się pracownikowi na podstawie powołania, ale także, że na tej podstawie nawiązuje się stosunek pracy. Problemy z identyfikacją podstawy prawnej zatrudnienia związane są z niekonsekwentnym używaniem w systemie prawnym sformułowań dotyczących "powołania" i "odwołania", które często dotyczą powierzenia funkcji lub stanowiska, a nie podstawy nawiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r., I PKN 480/99, OSNAPiUS 2001/10/349; wyrok z dnia 6 września 2005 r., I PK 58/05, OSNP 2006/13-14/205). Pozwala to na przyjęcie reguły interpretacyjnej, zgodnie z którą nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania jest możliwe tylko wtedy, gdy przepis odrębny w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. (samodzielnie lub w powiązaniu z innymi przepisami) wyraźnie odnosi się do podstawy nawiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 611/98, OSNAPiUS 2000/12/474; wyrok z dnia 6 września 2005 r., I PK 58/05, OSNP 2006/13-14/205)." Stosunek pracy z powołania charakteryzuje się łatwością rozwiązania przez pracodawcę. Pracownik zatrudniony na tej podstawie nie korzysta z różnych mechanizmów prawnych stabilizujących zatrudnienie pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas określony. Status prawny pracownika powołanego jest bowiem mniej korzystny dla niego niż pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 7 września 2005 r., II PK 290/04, OSNP 2006/13-14/206). Już 9 września 1977 r. Sąd Najwyższy w sprawie sygn. I PRN 115/77 stwierdził, że: „Rozwiązanie stosunku

pracy w wyniku odwołania pracownika zatrudnionego na podstawie powołania nie wymaga zachowania określonego w art. 38, 52 § 3, 54 § 4 i art. 177 § 1 k.p. trybu współdziałania pracodawcy z organami związków zawodowych obowiązującego przy rozwiązywaniu przez pracodawcę umowy o pracę”. Charakterystyczna dla stosunku pracy z powołania była uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., sygn. I PZP 55/92 zapadła na kanwie ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym. W jej uzasadnieniu stwierdzono, że istotą stosunku pracy z powołania jest oparcie zarówno jego powstania jak i rozwiązania na decyzje właściwego organu, który dokonał powołania. Chodzi bowiem o zapewnienie temu organowi swobody doboru kadr kierowniczych.

Stosownie do art. 68<sup>2</sup> k.p. stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w terminie określonym w powołaniu, a jeżeli termin ten nie został określony – w dniu doręczenia powołania, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej (§ 1), powołanie powinno być dokonane na piśmie (§2).

W sprawie niniejszej nie ulega wątpliwości, iż przekształcenie stosunku pracy z umownego w stosunek pracy na podstawie powołania nastąpiło z mocy prawa, a tym samym powódce nie doręczono powołania, lecz deklaratywne oświadczenie o przekształceniu stosunku pracy. W tej sytuacji przekształcenie stosunku pracy z umownego w stosunek pracy z powołania nastąpiło niezależnie od woli powódki, bez konsultacji z pracownikiem, w procesie ustawodawczym.

Kierując się treścią żądania pozwu i argumentacją przytoczoną na jego poparcie, ustalonym stanem faktycznym i obowiązującym stanem prawnym Sąd Rejonowy powziął wątpliwości dotyczące konstytucyjności art. 60 ust 1 i 4 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników w zakresie, w jakim statuuje nawiązanie stosunku pracy z powołania z kierownikami komórek organizacyjnych i ich zastępcami w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, art. 9 ust 2 pkt 1) ustawy z dnia 22 grudnia 2015 roku o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z dnia 11 stycznia 2016 roku poz. 50) w zakresie w jakim stanowi, że stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie ustawy na stanowiskach, o których mowa w art. 60 ust 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2015 r. poz. 704 ze zm.) tj. kierowników

komórek organizacyjnych w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, w brzmieniu nadanym tą ustawą, stały się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) oraz art. 3 ustawy z dnia 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2016 r. poz. 2043) w zakresie, w jakim stanowi, że stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie ustawy na stanowiskach zastępców kierowników komórek organizacyjnych w oddziałach regionalnych i placówkach, w brzmieniu nadanym tą ustawą, stały się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666).

Zwracając się z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego Sąd Rejonowy zakreśla poniżej wzorzec kontroli konstytucyjności kwestionowanych regulacji.

**I. Art. 2 Konstytucji - zasada zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa i zasada sprawiedliwości społecznej.**

Poddając w wątpliwość zgodność art. 60 ust 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i art. 3 ustawy z dnia 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników z art. 2 ust. 1 Konstytucji Sąd Rejonowy bierze pod uwagę pogląd, jaki wykształcił się w dotychczasowym dorobku orzecznym Trybunału Konstytucyjnego, iż „zasada ochrony zaufania obywatela do państwa i prawa, określana także jako zasada lojalności państwa wobec obywatela, wyraża się w takim stanowieniu i stosowaniu prawa, by nie stawało się ono swoistą pułapką dla obywatela i aby mógł on układać swoje sprawy w zaufaniu, iż nie naraża się na prawne skutki, których nie mógł przewidzieć w momencie podejmowania decyzji i działań, oraz w przekonaniu, iż jego działania podejmowane zgodnie z obowiązującym prawem będą także w przyszłości uznawane przez porządek prawny. Przyjmowane przez ustawodawcę nowe unormowania nie mogą zaskakiwać ich adresatów, którzy powinni mieć czas na dostosowanie się do zmienionych regulacji i spokojne podjęcie decyzji co do dalszego postępowania” (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 lutego 2001 r., sygn. akt K 27/00). Z kolei w wyroku z



dnia 14 czerwca 2000 r., sygn. akt P 3/00, Trybunał stwierdził, że „zasada zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa opiera się na pewności prawa, a więc na takim zespole cech przysługujących prawu, które zapewniają jednostce bezpieczeństwo prawne; umożliwiają jej decydowanie o swoim postępowaniu w oparciu o pełną znajomość przesłanek działania organów państwowych oraz konsekwencji prawnych, jakie jej działania mogą pociągnąć za sobą. Jednostka winna mieć możliwość określenia zarówno konsekwencji poszczególnych zachowań i zdarzeń na gruncie obowiązującego w danym momencie systemu, jak też oczekiwać, że prawodawca nie zmieni ich w sposób arbitralny. Bezpieczeństwo prawne jednostki związane z pewnością prawa, umożliwia więc przewidywalność działań organów państwa, a także prognozowanie działań własnych”.

Analiza ustawy, jej uzasadnienia i stanowiska projektodawców wyrażone w toku procesu legislacyjnego w odniesieniu do zakresu obowiązków kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców pozwalają stwierdzić, że wprowadzenie przekształcenia z mocy prawa ich umownego stosunku pracy w stosunek pracy z powołania nie opiera się na ważnych powodach.

Stosunek pracy z powołania ze swej natury jest najbardziej nietrwałą formą zatrudnienia, przez co służyć ma swobodzie kształtowania kadr. Wskazać jednak należy, że sam fakt wprowadzenia swobody kształtowania kadr określonego szczebla w danej jednostce nie uzasadnia formułowania określonych zmian prawodawczych bez wskazywania konkretnego celu. Ustawodawca wprowadzając w kodeksie pracy instytucję stosunku pracy z powołania uznaje potrzebę umożliwienia większej fluktuacji określonych kadr, jednak potrzeba ta musi wiązać się z określonym, racjonalnym i zasadnym celem, który nie został wskazany w projekcie ustawy. Zauważyć należy, że już projekt ustawy z ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw, który zapoczątkował przekształcanie z mocy prawa określonych stosunków pracy min. w KRUS z umownych na stosunki pracy na podstawie powołania nie zawiera uzasadnienia celowości potrzeby dokonania takich przekształceń, co jawi się jako uzasadnione zważywszy na fakt, że zmiany te zostały wprowadzone jako poprawki do projektu ustawy po jego drugim czytaniu na etapie prac sejmowych. W projekcie ustawy 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym

rolników projektodawca ograniczył uzasadnienie celowości projektowanych zmian ograniczając się do wskazania konieczności *uporządkowania kwestii związanych z nawiązywaniem stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowników komórek organizacyjnych w Centrali KRUS, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, które uległy przekształceniu w stosunek pracy na podstawie powołania*. Tymczasem przez wzgląd na zasadę zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa ustawodawca winien wprost wykazać jakie względy wskazują na konieczność wprowadzenia regulacji bardziej restrykcyjnej od dotychczasowej, w przeciwnym razie wprowadzone zmiany mają charakter dowolnych, oderwanych od rzeczywistych celów, warunkowanych wolą dowolnego kształtowania polityki kadrowej w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych KRUS. Tymczasem w świetle powołanego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego stanowienie prawa nie może być warunkowane arbitralnymi przesłankami, nie może także naruszać zaufania obywatela wobec prawa, a adresaci norm nie powinni być zaskakiwani, powinni mieć czas na dostosowanie się do zmienionych regulacji i spokojne podjęcie decyzji co do dalszego postępowania. W istocie bowiem są to regulacje będące wyrazem imperium państwa wobec obywatela. Jako takie w oczywisty sposób mogą być uzasadnione, o ile potrzeba wprowadzenia takich regulacji została wyrażona wprost, jest jasna i proporcjonalna tzn. przymiot władczych działań państwa wobec obywatela jest proporcjonalny do uzasadniającej te działania potrzeby, a ograniczenia formułowane wobec jednostek przepisami zmieniającymi się na ich niekorzyść nie są nadmierne i mieszczą się w granicach uzasadnionej konieczności.

W dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego ugruntowane zostało stanowisko, iż art. 2 Konstytucji wyraża również zasadę ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, co oznacza także zakaz tworzenia przez ustawodawcę takich konstrukcji normatywnych, które stanowią iluzję prawa i ochrony tych interesów majątkowych, które są funkcjonalnie związane z treścią ustanowionego prawa (wyrok TK z 19.12.2002 r., sygn. K 33/02). Ustawodawca nie może doprowadzić do tak istotnego zawężenia możliwości realizacji formalnie przyznanego jednostce prawa, że w istocie staje się ono prawem pustym, pozbawionym rzeczywistej wartości.

Art. 60 ust 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników nie pozostawia wątpliwości natury logicznej, czy językowej. Narusza natomiast pozostałe kryteria

poprawności legislacyjnej, którą cieszyć się winny przepisy stanowiące przez ustawodawcę demokratycznego państwa prawnego. W wyroku z dnia 21 lutego 2006 r. ( sygn. K 1/05, OTK-A 2006/2/18) Trybunał wskazał, że poprawność legislacyjna to także stanowienie przepisów prawa w sposób logiczny i konsekwentny, z poszanowaniem zasad ogólnosystemowych oraz z zachowaniem należytych aksjologicznych standardów. Za niezgodne z tą zasadą Trybunał uznał wprowadzanie do obrotu prawnego przepisów, które tworzą regulacje prawne niekonsekwentne i nie dające się wytłumaczyć w zgodzie z innymi przepisami prawa. Celowość wprowadzania w życie danych regulacji prawnych nie może być wytłumaczeniem dla tworzenia prawa opartego na arbitralnej dowolności. Dowolność, niespójność i niekonsekwencja wprowadzanych w życie rozwiązań prawnych jest złamaniem zasady poprawnej legislacji i stanowi naruszenie art. 2 Konstytucji.

Nowelizacja ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników została oderwana od potrzeby poszanowania zasad konstytucyjnych, w tym także zasady poczucia bezpieczeństwa prawnego. Efektem wprowadzenia tej regulacji jest bowiem osłabienie poczucia bezpieczeństwa prawnego adresatów zakwestionowanych przepisów, których prawo do ochrony stosunku pracy zostało sztucznie ograniczone bez wskazania w pełni miarodajnych kryteriów, z pominięciem rzeczywistego uzasadnienia regulacji. Przez to zaś przepis ten, narusza fundamentalne zasady państwa prawnego. Celowość wprowadzania w życie określonych regulacji prawnych, nawet dyktowana zasadną potrzebą zapewnienia pewnej swobody w kształtowaniu kadr kierowniczych, nie może być wytłumaczeniem dla tworzenia prawa w sposób niespójny, niekonsekwentny i niesprawiedliwy.

Zasada poprawnej legislacji była wielokrotnie przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego (m.in. w uchwale z 8 marca 1995 r., sygn. W. 13/94, OTK w 1995 r., t. I, poz. 21 oraz w wyrokach: z 11 stycznia 2000 r., sygn. K. 7/99, OTK ZU nr 1/2000, poz. 2, z 21 marca 2001 r., sygn. K 24/00, OTK ZU nr 3/2001, poz. 51, z 30 października 2001 r., sygn. K 33/00, OTK ZU nr 7/2001, poz. 217, z 9 kwietnia 2002 r. sygn. K 21/01, OTK ZU nr 2/A/2002, poz. 17 oraz z 24 lutego 2003 r., sygn. K 28/02, OTK ZU nr 2/A/2003, poz. 13). Na gruncie tych rozważań TK wypracował dotychczas jednolite stanowisko, że z wyrażonej w art. 2 Konstytucji zasady państwa prawnego wynika nakaz przestrzegania przez ustawodawcę zasad poprawnej legislacji. Nakaz ten nie ogranicza się do logicznych i językowych reguł poprawności legislacyjnej, ale jest również funkcjonalnie związany z zasadami pewności i

bezpieczeństwa prawnego oraz ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa.

Warto zwrócić uwagę na ścisłą korespondencje pomiędzy zasadami redagowania i interpretowania tekstów prawnych. Między tym jak normodawcy redagują teksty prawne, a tym jak je organy stosują i interpretują musi bowiem istnieć daleko idąca odpowiedniość, jeśli tworzenie, stosowanie i wykładnia prawa mają być przedsięwzięciem racjonalnym (tak L. Morawski, *Wykładnia w orzecznictwie sądów, Komentarz*, Toruń 2002, s. 24). Tym samym to z uzasadnienia projektowanej zmiany wyprowadzić należy ratio legis regulacji i ograniczeń, które stanowi w relacji do jednostki, która ma prawo pozostawać w zaufaniu do państwa i stanowionego przez nie prawa. W ocenie sądu pytającego zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że kwestionowana regulacja nie czyni zadość zasadzie zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa wyrażonej w art. 2 Konstytucji.

## II. Art. 32 Konstytucji – zasada równego traktowania

Poddając w wątpliwość zgodność art. 60 ust 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i art. 3 ustawy z dnia 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników z art. 32 ust. 1 Konstytucji Sąd Rejonowy bierze pod uwagę pogląd, jaki wykształcił się w dotychczasowym dorobku orzeczniczym Trybunału Konstytucyjnego, iż dopuszczalne są odstępstwa od nakazu jednakowego traktowania podmiotów podobnych, jeżeli znajduje to uzasadnienie w przekonujących i racjonalnych argumentach. W orzeczeniu z 3 września 1996 r., sygn. K. 10/96 TK stwierdził: "Argumenty te muszą mieć:

- po pierwsze, charakter relewantny, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu i treści. Innymi słowy, wprowadzane zróżnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony, nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium (orzeczenie z 12 grudnia 1994 r., sygn. K. 3/94, OTK w 1994 r., cz. II, s. 141);

- po drugie, argumenty te muszą mieć charakter proporcjonalny, a więc waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych,

- po trzecie argumenty te muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne potraktowanie podmiotów podobnych (np. orzeczenie z 23 października 1995 r., sygn. K. 4/95, OTK w 1995 r., cz. II, s. 93)".

Jedną z zasad konstytucyjnych jest zasada sprawiedliwości społecznej o której była mowa wyżej (art. 2). W jej świetle różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych ma więc znacznie większe szanse uznania za zgodne z Konstytucją, jeżeli pozostaje w zgodzie z zasadami sprawiedliwości społecznej lub służy urzeczywistnieniu tych zasad. Jeżeli natomiast nie znajduje oparcia w zasadzie sprawiedliwości społecznej, to naraża się na zarzut niekonstytucyjnej dyskryminacji (uprzywilejowania). W tym sensie zasady równości wobec prawa i sprawiedliwości społecznej w znacznym stopniu nakładają się na siebie. Punktem wyjścia dla orzekania o zasadzie równości musi więc zawsze być najpierw ustalenie, czy istnieje wspólność cechy relewantnej pomiędzy porównywalnymi sytuacjami, a więc, innymi słowy, czy zachodzi "podobieństwo tych sytuacji" (wyrok z 24 października 2001 r., sygn. SK 22/01, OTK ZU nr 7/2001, poz. 216, s. 1093).

Zasada równości wobec prawa, polega na tym, że "wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. A więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących" (orzeczenie z 9 marca 1988 r., sygn. U. 7/87, OTK w 1988 r., s. 14 i orzeczenia późniejsze).

Oceniając daną regulację z punktu widzenia zasady równości należy więc ustalić, czy zachodzi podobieństwo jej adresatów, a więc czy możliwe jest wskazanie istnienia wspólnej istotnej cechy faktycznej lub prawnej uzasadniającej ich równe traktowanie (orzeczenie z 28 listopada 1995 r., sygn. K. 17/95, OTK w 1995 r., cz. II, s. 182). Ustalenie to musi być dokonywane w oparciu o cel i ogólną treść przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, często będzie więc miało relatywny charakter. Jeżeli kontrolowana norma traktuje odmiennie adresatów, którzy charakteryzują się wspólną cechą istotną, to mamy do czynienia z odstępstwem od zasady równości. Konieczna jest jeszcze ocena kryterium, na podstawie którego dokonano owego zróżnicowania. "Równość wobec prawa to także zasadność wybrania takiego, a nie innego kryterium różnicowania podmiotów prawa. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał również związek równości z zasadą

sprawiedliwości, dopuszczając zróżnicowanie w prawie, o ile jest ono usprawiedliwione" (wyrok TK, sygn. K. 17/95). Innymi słowy, wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących argumentach.

Analiza ustawy, jej uzasadnienia i stanowiska projektodawców wyrażone w toku procesu legislacyjnego pozwalają stwierdzić, że ustawodawca niezasadnie dokonał zrównania sytuacji prawnej kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych z sytuacją prawną kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców oraz kierowników komórek organizacyjnych w centrali stanowiąc, iż stosunek pracy pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach ulegnie przekształceniu z mocy prawa ze stosunku umownego na stosunek pracy w oparciu o powołanie. Należy stwierdzić, że zakres obowiązków na poszczególnych stanowiskach objętych kwestionowanym przepisem jest definitywnie różny, a zrównywanie ich w procesie ustawodawczym poprzez wprowadzenie przekształcenia stosunku pracy z umownego w stosunek pracy na podstawie powołania nie jest zasadne w świetle art. 32 Konstytucji. Już z załącznika do Zarządzenia nr 31 Prezesa KRUS z dnia 30 czerwca 2016 r. w sprawie organizacji wewnętrznej, szczegółowego zakresu działań i zasięgu terytorialnego Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Warszawie i podległych placówek terenowych oraz nadania regulaminu organizacyjnego Oddziałowi Regionalnemu Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Warszawie i podległych placówek terenowych (Dz. Urz. PKRUS z dnia 30 czerwca 2016 r.) którym jest Regulamin Organizacyjny Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Warszawie wynika, że zakres zadań poszczególnych wydziałów Oddziału Regionalnego, a także prawa, obowiązki i uprawnienia ich kierowników są znacznie węższe niż prawa, obowiązki i uprawnienia kierowników jednostek organizacyjnych w centrali ZUS, czy też kierowników jednostek organizacyjnych. Wskazać należy, że o ile wprowadzenie szerokich uprawnień zarządczych poprzez ustanowienie dla pewnych stanowisk pracy stosunku pracy z powołania jest racjonalnym działaniem ustawodawcy, uzasadnionym pewną koniecznością zapewnienia swobody kształtowania kadr, zwłaszcza kierowniczych, o tyle regulacja taka nie może być dowolna i arbitralnie zrównywać sytuację prawną osób zatrudnionych na stanowiskach diametralnie różniących się zakresem uprawnień,

obowiązków i kompetencji. Stwierdzić należy, że zgodnie z wyżej wskazanym regulaminem do obowiązków kierownika wydziału w placówce terenowej należą działania o charakterze urzędniczym, administracyjnym, wtórnym wobec poleceń przełożonych i kompetencji kierowników wydziałów oddziału regionalnego. Do obowiązków kierownika komórki organizacyjnej należy bowiem sporządzanie planu pracy i dokonywanie szczegółowego podziału zadań pomiędzy pracowników oraz opracowywanie sprawozdań z ich wykonania; podejmowanie działań w zakresie zapewnienia prawidłowego funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej w oddziale regionalnym; dokonywanie podziału akt i korespondencji do załatwienia; organizacja i koordynacja pracy w kierowanej komórce organizacyjnej i współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi; nadzór nad wykonywaniem obowiązków służbowych oraz okresowa ocena pracy podległych pracowników; merytoryczna ocena opracowań i pism przedkładanych do podpisu dyrektorowi lub zastępcy dyrektora; podpisywanie korespondencji dotyczącej kompetencji komórki organizacyjnej, niezastrzeżonej dla dyrektora lub zastępcy dyrektora; planowanie kosztów przez właściwe komórki organizacyjne; podnoszenie kwalifikacji własnych i podległych pracowników; przestrzeganie i nadzorowanie podległych pracowników w zakresie przestrzegania tajemnicy związanej z wykonywaniem obowiązków oraz wynikającej z prawa powszechnie obowiązującego z zakresu ochrony informacji niejawnych i ochrony danych osobowych; nadzór nad przestrzeganiem dyscypliny pracy przez podległych pracowników; wnioskowanie w sprawie nagród i kar dla podległych pracowników; w stosunku do podległych pracowników - wykonywanie obowiązków ciężących na osobach kierujących pracownikami, wynikających z przepisów bhp, w szczególności art. 212 Kodeksu pracy oraz przepisów przeciwpożarowych; ocena merytoryczna odwołań od decyzji wydanych przez właściwe komórki organizacyjne; odpowiedzialność i gospodarowanie powierzonym mieniem; nadzorowanie ZSZ w zakresie realizacji celów i zadań wynikających z poszczególnych procesów przez podległych pracowników oraz prowadzenie ocen jego skuteczności i efektywności. Do szczegółowego zakresu obowiązków kierownika wydziału określanego w Karcie Czynności należy m.in. udostępnianie osobom upoważnionym wglądu do ewidencji okresów podlegania ubezpieczeniu i opłacania składek, udzielanie informacji dotyczących ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych,

przyjmowanie i rejestrowanie wpływającej korespondencji, zgłoszeń oraz wniosków, wydawanie decyzji dotyczących podlegania i ustania ubezpieczenia społecznego rolników i domowników, wymiaru składek na ubezpieczenie, ulg i umorzeń z tytułu składek na ubezpieczenie, prowadzenie ewidencji płatników składek i objętych ubezpieczeniem społecznym rolników i domowników, okresów podlegania i opłacania składek na ubezpieczenie społeczne rolników, okresów podlegania i opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne, rozliczeń z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne rolników, rozliczeń z tytułu składek na ubezpieczenie zdrowotne, opracowywanie wniosków o ulgę lub umorzenie należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne rolników lub ubezpieczenie zdrowotne, wydawanie osobom objętym ubezpieczeniem społecznym rolników lub ubezpieczeniem zdrowotnym zaświadczeń dotyczących okresów podlegania ubezpieczeniu i opłacania składek z tego tytułu, podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie rolników a także stanu należności z ww. tytułów, prowadzenie składnicy akt ubezpieczonych, opracowywanie odwołań od wydawanych decyzji, uzgadnianie miesięcznych wpływów należności z tytułu składek z wydziałem finansowo-księgowym, sporządzanie i uzgadnianie sprawozdań statystycznych w zakresie liczby płatników i ubezpieczonych oraz rozliczeń należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne rolników i ubezpieczenie zdrowotne ze sprawozdawczością finansową, opracowywanie kwartalnej analizy rozliczeń należności z tytułu składek, współpraca z samorządem rolniczym i związkami rolników oraz innymi instytucjami, oraz ustalanie planu pracy i dokonywanie szczegółowego podziału zadań między pracownikami, dokonywanie podziału akt i korespondencji do załatwienia, koordynacja pracy w wydziale i współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi, sprawowanie stałego nadzoru nad wykonywaniem obowiązków służbowych oraz okresowa ocena pracy podległych pracowników, merytoryczna ocena opracowań pism przedkładanych do podpisu Kierownika PT P lub Zastępcy Kierownika PT P , podpisywanie korespondencji z zakresu działania Wydziału w ramach udzielonych upoważnień, wykonywanie innych poleceń bezpośredniego przełożonego, związanych z zajmowanym stanowiskiem jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Tymczasem kierownicy komórki organizacyjnej w Centrali Kasy są odpowiedzialni za prawidłowe funkcjonowanie adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej w



nadzorowanym przez siebie obszarze działania Kasy, za gospodarkę finansową w zakresie merytorycznej działalności komórki organizacyjnej Centrali Kasyna zasadach określonych w aktach normatywnych Prezesa Kasy. Do ich obowiązków należy planowanie i organizacja pracy podległej komórki organizacyjnej; reprezentowanie Kasy na zewnątrz oraz podejmowanie decyzji w sprawach dotyczących zakresu działania komórki organizacyjnej, a nie zastrzeżonych do kompetencji Kierownictwa Kasy; zaciąganie zobowiązań finansowych oraz reprezentowanie Skarbu Państwa - Kasy w zawieranych umowach w sprawach należących do zakresu działania komórki organizacyjnej przy kontrasygnacie Głównego Księgowego Kasy oraz parafie radcy prawnego; wydawanie decyzji administracyjnych w ramach udzielonych przez Prezesa upoważnień oraz podpisywanie pism w ramach posiadanych kompetencji, pełnomocnictw i upoważnień (§ 12 załącznika do Zarządzenia nr 11 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 28 kwietnia 2017 r. w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (Dz.Urz.PKRUS.2017.13).

Z kolei kierownik jednostki organizacyjnej, którym jest m.in. dyrektor Oddziału Regionalnego odpowiada za całokształt działalności oddziału regionalnego i podległych placówek terenowych oraz za zapewnienie prawidłowego funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej w komórkach organizacyjnych oddziału regionalnego i podległych placówkach terenowych. Do jego zadań należy:

- 1) kierowanie oddziałem regionalnym i reprezentowanie go na zewnątrz;
- 2) wskazanie, w formie pisemnej, zastępcy dyrektora, który będzie go reprezentował w czasie jego nieobecności lub czasowej niemożności wykonywania przez niego obowiązków;
- 3) sprawowanie nadzoru nad realizacją zadań przez komórki i jednostki organizacyjne oddziału regionalnego;
- 4) wnioskowanie do Prezesa Kasy w sprawie struktury organizacyjnej oddziału regionalnego wraz ze szczegółowym zakresem zadań poszczególnych komórek organizacyjnych;
- 5) wnioskowanie do Prezesa Kasy o utworzenie i zniesienie placówki terenowej;
- 6) ustalanie szczegółowych zakresów działania, kompetencji oraz podporządkowania poszczególnych komórek organizacyjnych, a także kompetencji

zastępców dyrektora, kierowników i zastępców kierowników placówek terenowych, kierowników i zastępców kierowników komórek organizacyjnych oraz pracowników na stanowiskach podległych bezpośrednio dyrektorowi oddziału regionalnego;

7) współpraca z organami administracji państwowej, jednostkami samorządu terytorialnego, organizacjami rolników i innymi podmiotami zewnętrznymi;

8) zarządzanie zasobami ludzkimi w oddziale regionalnym, w szczególności poprzez wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników na podstawie obowiązujących przepisów oraz zgodnie z udzielonym imiennym upoważnieniem Prezesa Kasy;

9) dokonywanie okresowej oceny pracy podległych pracowników;

10) dysponowanie środkami funduszu wynagrodzeń;

11) administrowanie środkami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, zwanego dalej "ZFŚS";

12) podejmowanie działań w zakresie zapewnienia prawidłowego funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej w oddziale regionalnym;

13) nadzorowanie ZSZ w zakresie realizacji celów i zadań wynikających z poszczególnych procesów przez podległych pracowników oraz prowadzenie ocen jego skuteczności i efektywności;

14) sprawowanie nadzoru nad realizacją przepisów z zakresu ochrony informacji niejawnych, ochrony danych osobowych, obronności i bezpieczeństwa państwa, obrony cywilnej oraz zarządzania kryzysowego;

15) sprawowanie nadzoru nad realizacją przepisów prawa powszechnie obowiązującego z zakresu zamówień publicznych w oddziale regionalnym;

16) nadzorowanie i koordynowanie działalności kontrolnej oddziału regionalnego, zgodnie z zasadami obowiązującymi w Kasie;

17) wydawanie komunikatów i zarządzeń dotyczących działalności oddziału regionalnego;

18) sprawowanie nadzoru nad przyjmowaniem i rozpatrywaniem skarg i wniosków dotyczących działalności oddziału regionalnego i placówek terenowych;

19) sprawowanie nadzoru nad realizacją zapisów wewnętrznych aktów normatywnych dotyczących petycji oraz udzielania informacji publicznej;

20) zatwierdzanie:

a) sprawozdań statystycznych i finansowych,

b) projektów planów kosztów funduszu administracyjnego oddziału regionalnego,

c) wniosków dotyczących wydatków przewidzianych w planie kosztów FA i FPIR oddziału regionalnego,

d) rocznych planów pracy oddziału regionalnego i sprawozdań z ich wykonania,

e) dokumentów związanych z realizacją postępowań o zamówienia publiczne, zgodnie z zasadami obowiązującymi w Kasie,

f) projektu planu rzeczowo-finansowego FS oddziału regionalnego;

21) występowanie do Prezesa Kasy z wnioskiem o wydanie upoważnień dla pracowników oddziału regionalnego i placówek terenowych;

22) występowanie do Prezesa Kasy z wnioskiem o wydanie pełnomocnictwa do występowania w charakterze pełnomocnika w postępowaniu sądowym, administracyjnym oraz przed innymi organami orzekającymi oraz w sprawach dotyczących ksiąg wieczystych i hipoteki, z prawem do wydawania dalszych pełnomocnictw w tym zakresie dla pracowników oddziału regionalnego;

23) wydawanie w imieniu Prezesa Kasy decyzji administracyjnych zgodnie z udzielonym upoważnieniem;

24) nadzór nad realizacją zadań wynikających z przepisów ustawowych o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ochronie przeciwpożarowej;

25) realizacja polityki informacyjnej Prezesa Kasy we współpracy z pozostałymi jednostkami organizacyjnymi Kasy, koordynowanie na terenie oddziału regionalnego i dokumentowanie współpracy ze środkami masowej komunikacji oraz inicjowanie działalności public relations na rzecz kształtowania i ochrony wizerunku publicznego Kasy;

26) sprawowanie nadzoru nad gospodarką samochodową w oddziale regionalnym i podległych placówkach terenowych;

27) rozstrzyga o sposobie załatwienia spraw nieujętych w niniejszym regulaminie.

Ponadto dyrektor odpowiada za gospodarkę finansową oddziału regionalnego.

Już z tego porównania wynika, że zakres czynności i obowiązków kierownika jednostki organizacyjnej jest bardziej zbliżony do zakresu obowiązków i uprawnień szeregowych pracowników niż do osób sprawujących funkcje zarządcze. Funkcja kierownicza kierownika komórki organizacyjnej w centrali i kierownika jednostki organizacyjnej cechuje się większą samodzielnością i odpowiedzialnością w kierowaniu podległymi jednostkami i kreowaniu oraz realizowaniu polityki organu rentowego. Osoby zajmujące te stanowiska są także reprezentantami organu rentowego na zewnątrz. Wymagają więc większego zaufania ze strony kierownictwa a co za tym idzie zwierzchnicy muszą mieć zwiększoną swobodę doboru odpowiednich kadr dla celów realizacji właściwej polityki działania organu rentowego. Tymczasem funkcja kierownicza kierownika komórki organizacyjnej pozbawiona jest tych atrybutów władczych i sprowadzona do funkcji koordynatora i organizatora pracy pewnego zespołu pracowników stanowiącego komórkę organizacyjną przy zachowaniu obowiązku wykonywania zwykłych czynności pracowniczych na równi z pracownikami danej komórki organizacyjnej.

Tym samym potrzeba zapewnienia swobodnej fluktuacji kadr na tym stanowisku, w istocie stanowiącym stanowisko kierownicze niższego szczebla, jest nieproporcjonalna do ewentualnej potrzeby zapewnienia swobodnego doboru kadry na wyższych kierowniczych stanowiskach w centrali KRUS. Ustawodawca z mocy art. 60 ust 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniach społecznych rolników zrównał sytuację prawną pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych różnego szczebla, prowadząc do wykreowania nierówności wobec prawa. W tej sytuacji niekorzystne dla pracowników konsekwencje przekształcenia stosunku pracy z mocy prawa z umownego na stosunek pracy z powołania dotknęły w równym stopniu wyższe kadry kierownicze centrali i oddziałów terenowych, co niższe kadry kierownicze placówek regionalnych, podczas gdy pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach mają nieporównywalnie różne prawa, obowiązki, zakres kompetencji, ale też nieporównywalnie różne wynagrodzenie i prestiż wynikający z zajmowanego stanowiska. W tym stanie rzeczy w ocenie sądu pytającego równe traktowanie wobec prawa podmiotów o nieproporcjonalnie nierównym statusie prawnym jest nieuzasadnione i rodzi wątpliwości dotyczące zgodności takiej regulacji z art. 32 Konstytucji.

### III. Art. 24 Konstytucji – zasada ochrony pracy

Powołana wyżej zasada zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, wynikająca z art. 2 Konstytucji, pozostaje w ścisłym związku z zasadą ochrony pracy, wynikającą z art. 24 Konstytucji. Jak przyjmuje się w orzecznictwie TK, z zasady zawartej w art. 24 Konstytucji wynika obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy, oraz kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy (wyrok TK z dnia 4 października 2005 r., sygn. akt K 36/03) W świetle powyższego przepisu „na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako „słabszej” strony stosunku pracy, a w konsekwencji obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji prawnych ochrony, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców (wyrok TK z dnia 18 października 2005r., sygn. akt SK 48/03 - osoby objęte omawianymi przepisami były pracownikami państwowymi). W sytuacji gdy państwo występuje z jednej strony jako pracodawca oraz – z drugiej strony – jako ustawodawca, staje się w ten sposób szczególnie „silną”, w porównaniu do innych pracodawców, stroną stosunku pracy w relacji do pracownika. Zasada zaufania obywatela do państwa oraz zasada ochrony pracy powinny być w takich przypadkach respektowane w sposób kwalifikowany (wyrok TK z 21 marca 2005r., P 5/04).

Z orzecznictwa TK wynika, że modyfikacja treści stosunku pracy przez ustawodawcę – a niekiedy nawet wygaszenie tego stosunku *ex lege* w odniesieniu do pewnej kategorii pracowników – nie jest bezwzględnie wykluczona przez Konstytucję. Ustawodawca „musi jednak posługiwać się adekwatnymi instrumentami prawnymi, aby nie doprowadzić do faktycznego zniesienia wszelkich gwarancji ochronnych przynależnych pracy oraz wykonującym ją podmiotom niezależnie od rodzaju oraz formy zatrudnienia. Dotyczy to przede wszystkim tych mechanizmów wykorzystywanych przez ustawodawcę, które ingerują w stabilizację stosunku pracy urzędników realizujących zadania związane z obsługą administracyjną państwa (tak. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 14 czerwca 2011r., sygn. akt Kp 1/11). Ponadto Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie podkreślał, że „ochrona trwałości stosunku pracy w służbie publicznej pełni szereg funkcji, stanowiąc szczególnie ważny instrument polityki zatrudnienia w tej służbie. Została zagwarantowana

tym osobom, które posiadają odpowiednie kwalifikacje i kompetencje określone w ustawie. Ma ona na celu zapewnienie instytucjom państwowym odpowiedniej liczby wysoko wykwalifikowanych pracowników. Stabilność zatrudnienia uniezależnia obsadzanie stanowisk w służbie publicznej od kryteriów politycznych i stanowi konieczny warunek bezstronności politycznej i kompetencji tej służby. Ważnym czynnikiem w służbie publicznej jest doświadczenie zawodowe. Ochrona trwałości stosunku pracy sprzyja wykorzystaniu doświadczenia zawodowego urzędników państwowych. Ostatecznym celem stabilności zatrudnienia w służbie publicznej jest zagwarantowanie obywatelom prawa do dobrej administracji. Z kolej z punktu widzenia sytuacji prawnej jednostek poczucie stabilności zatrudnienia stanowi jedną z przesłanek kierowania swoimi sprawami życiowymi i zachęca m.in. do doskonalenia swoich umiejętności zawodowych stosownie do perspektyw awansu w służbie publicznej, bardziej niż z myślą o konieczności dostosowywania swoich kwalifikacji do zmian rynku pracy (tak Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 16 czerwca 2003 r., sygn.. akt K 52/05).

Z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego płynie wniosek, że modyfikacje w zakresie stosunku pracy osób pełniących funkcje publiczne mogą być uzasadnione w warunkach szerszej reformy administracji publicznej, a ponadto ustawodawca powinien zapewnić pracownikom, których treść stosunku pracy ulega zmianom, czas na dostosowanie się do nowej sytuacji. Na tle niniejszej regulacji jako zasadne jawią się jednak wątpliwości, czy pozostaje ona pod ochroną art. 24 Konstytucji, a tym samym czy ustawodawca nie doprowadził do naruszenia zasady ochrony pracy. Bezsposornie w określonych okolicznościach ustawodawcy przysługują uprawnienia władcze, nawet jeśli przejawia je wobec pracowników, wobec których w istocie pozostaje „pracodawcą”. Tym niemniej jednak w sprawie niniejszej, z uzasadnienia kwestionowanych zmian ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, nie wynika jakimi racjonalnymi argumentami ustawodawca uzasadnia celowość tych zmian ograniczając uprawnienia pracownicze pracowników KRUS wymienionych art. 60 ust 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników poprzez przekształcenie z mocy prawa stosunku pracy z umownego na stosunek pracy z powołania w zakresie w jakim dotyczy to kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców. Nie sposób więc odnieść się do celowości i proporcjonalności wprowadzonych zmian, ponieważ nie zostały one wskazane w procesie legislacyjnym.

Ponadto wskazać należy, że ustawodawca wprowadził zmiany w kwestionowanych regulacjach z mocy prawa, bez wprowadzenia okresu przejściowego. Pierwsza z ustaw zmieniających weszła w życie z dniem ogłoszenia, druga z zachowaniem czternastodniowego *vacatio legis*. Należy mieć na uwadze, że obie ustawy diametralnie ingerowały w sytuację prawną pracowników, których stosunku pracy uległy przekształceniu z mocy prawa. Proces ustawodawczy w obu przypadkach przebiegał niezmiernie sprawnie, pracownicy zostali niejako „zaskoczeni” nowym, niekorzystnym dla nich stanem prawnym, ustawodawca nie zapewnił im okresu przejściowego, umożliwiającego dostosowanie się do wprowadzonych zmian. Wskazuje na to także powódka w sprawie niniejszej. Wreszcie, z gwarancji ochrony pracowników, wyprowadzić także można zasadę proporcjonalności przy ustanawianiu ograniczeń tej zasady w przypadku konkretnej kategorii pracowników. Potrzeba zapewnienia swobodnego kształtowania kadr kierowniczych o ile może być uzasadniona w przypadku kadry kierowniczej wyższego szczebla, o tyle w przypadku kadry kierowniczej niższego szczebla w jednostkach podległych centrali i oddziałom regionalnym, pełniącej w zasadzie funkcje koordynacyjne i organizacyjne – jawi się jako nieproporcjonalna i nieuzasadniona. Swoboda kształtowania kadr jest uprawnieniem zarządczym, opiera się na założeniu, że prowadzenie określonej polityki, nadawanie określonego kierunku działaniom instytucji wymaga obsadzenia stanowisk kierowniczych osobami, których działania będą zgodne z pewnymi założeniami, przyjętą linią. O ile w przypadku wyższych stanowisk kierowniczych zgodzić się należy, że osoby je obsadzające mają wpływ na realizację założeń polityki instytucji, o tyle w przypadku stanowisk kierowniczych niskiego i średniego szczebla w placówkach terenowych wpływ obsady na realizację polityki instytucji wydaje się być marginalny, a tym samym naruszanie konstytucyjnych gwarancji ochrony pracy pracowników zatrudnionych na niższych i średnich stanowiskach kierowniczych w podległych placówkach terenowych jawi się jako nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy w Płocku rozpoznający przedmiotową sprawę stoi przeto na stanowisku, że zachodzą uzasadnione wątpliwości czy art. 60 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. Nr 7, poz. 24 z 1991 r., tekst jednolity z 14 grudnia 2017 r., Dz. U. 2 z 2017 r. poz. 2336) w zakresie, w jakim statuuje nawiązanie stosunku pracy z powołania z kierownikami komórek organizacyjnych i ich

zastępcami w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych oraz art. 9 ust 2 pkt 1) ustawy z dnia 22 grudnia 2015 roku o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z dnia 11 stycznia 2016 roku poz. 50) w zakresie w jakim stanowi, że stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie ustawy na stanowiskach, o których mowa w art. 60 ust 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2015 r. poz. 704 ze zm.) tj. kierowników komórek organizacyjnych w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, w brzmieniu nadanym tą ustawą, stały się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) a także art. 3 ustawy z dnia 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2016 r. poz. 2043) w zakresie, w jakim stanowi, że stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie ustawy na stanowiskach zastępców kierowników komórek organizacyjnych w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, w brzmieniu nadanym tą ustawą, stały się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) - jest zgodny z art. 2, art. 32 ust. 1 i art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Wyrażając zaprezentowaną ocenę, sąd powszechny ma jednak zagwarantowane w art. 193 Konstytucji prawo do zwrócenia się o stanowisko do organu, któremu Konstytucja przyznaje w tym względzie rangę i kompetencję szczególną, a którego rozstrzygnięcie swoim zakresem i znaczeniem wyrasta ponad wymiar rozstrzygnięcia w konkretnej sprawie. Sąd Rejonowy w Płocku uznaje za celowe i właściwe skorzystać z tego środka prawnego.

Rozstrzygnięcie zadanego pytania prawnego przez Trybunał Konstytucyjny ma wpływ na wynik sprawy, w której zadano pytanie prawne, bowiem wpłynie na ustalenie, które przepisy będą stanowić podstawę prawną przyszłego rozstrzygnięcia; czy te, których dotyczy pytanie prawne, czy – w razie uznania ich za niezgodne z Konstytucją – odpowiednie przepisy Kodeksu pracy, w tym art. 30 § 4 k.p., który obliuguje pracodawcę do wskazania przyczyny wypowiedzenia. Brak podanej przyczyny wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów prawa pracy, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. i może skutkować – co do zasady – uznaniem wypowiedzenia za bezskuteczne, przywróceniem do pracy lub zasądzeniem odszkodowania. Dokonane na gruncie zaskarżonych przepisów odwołanie nie



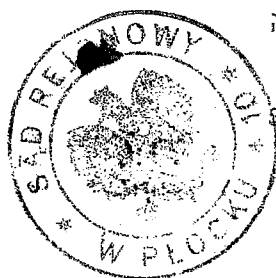
zawiera przyczyny odwołania, bowiem żaden obecnie obowiązujący przepis nie zawiera takiego wymogu. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego uznający zaskarżone przepisy za niezgodne z Konstytucją zmieni ten stan prawny i spowoduje konieczność rozpoznania sprawy w oparciu o wskazane przepisy Kodeksu pracy.

Ze względu na to, że rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku postępowania zainicjowanego niniejszym pytaniem prawnym, na podstawie art. 177 § 1 pkt 3<sup>1</sup> k.p.c. Sąd zawiesił postępowanie. Ewentualny wyrok Trybunału Konstytucyjnego wpłynie na ustalenie, które przepisy powinny być podstawą prawną rozstrzygnięcia co rzutować będzie na zakres i kierunek postępowania dowodowego.

*Teresa Kijek*

*SSR Piotr Czerkawski*

*Jadwiga Klusiewicz*



Na oryginale właściwe podpisy  
Za zgodność z oryginałem.

Sekretarz Sądu .....