



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 2 marca 2012 r.

Sygn. akt P 59/11

BAS-WPTK-13/12

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY KANCLARIA	
wpl. dnia	02. 03. 2012
L.dz.	L.zał.

Trybunał Konstytucyjny

Na podstawie art. 34 ust. 1 w związku z art. 27 pkt 2 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 ze zm.), w imieniu Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej przedkładam wyjaśnienia w sprawie pytania prawnego Sądu Rejonowego w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 30 listopada 2011 r. (sygn. akt P 59/11), jednocześnie wnosząc o stwierdzenie, że art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego umożliwiając nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w wypadku nieprzepracowania w ciągu roku kalendarzowego 6 miesięcy, **nie jest niezgodny** z art. 33 ust. 2 Konstytucji oraz **jest niezgodny** z art. 32 ust. 1 i z art. 71 ust. 2 Konstytucji.

Uzasadnienie

I. Przedmiot kontroli

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (dalej: pytający sąd) zwrócił się do Trybunału Konstytucyjnego (dalej: Trybunał albo TK) z pytaniem prawnym, czy art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm., dalej: u.d.w.r. albo ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym), „w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy”, jest zgodny z art. 33 ust. 2 i art. 71 ust. 2 Konstytucji.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 u.d.w.r., pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. W myśl ustępu 2 tego artykułu, pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Zarazem art. 2 ust. 3 cytowanej ustawy zawiera katalog sytuacji, w których pracownik nabywa prawo do proporcjonalnego wynagrodzenia rocznego pomimo nieprzepracowania u danego pracodawcy 6 miesięcy. Dotyczą one zasadniczo dwóch grup przypadków: kiedy pracownik nie przepracował 6 miesięcy z uwagi na to, że jego stosunek pracy trwał krócej niż ten okres oraz kiedy pracownik pozostawał wprawdzie w zatrudnieniu dłużej niż 6 miesięcy, ale faktycznie pracę wykonywał w krótszym okresie. Odnośnie do drugiej grupy sytuacji ustawodawca wskazał, że proporcjonalne do okresu przepracowanego dodatkowe wynagrodzenie roczne należne jest osobom, które nie przepracowały 6 miesięcy z uwagi na:

— powołanie pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej (art. 2 ust. 3 pkt 3 u.d.w.r.),

— korzystanie z urlopu wychowawczego, z urlopu dla poratowania zdrowia oraz przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego (art. 2 ust. 3 pkt 6 u.d.w.r.).

II. Stan faktyczny sprawy

W sprawie rozpoznawanej przez pytający sąd powódka dochodzi od pozwanego pracodawcy M w B zapłaty kwoty zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2008. W roku tym powódka przebywała przez 45 dni na zwolnieniu lekarskim, a także w związku z urodzeniem dziecka korzystała w okresie od kwietnia 2008 r. do września 2008 r. (140 dni) z urlopu macierzyńskiego. Po jego wykorzystaniu powódka zwróciła się do pracodawcy o przyznanie jej dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2008 (tzw. trzynastej pensji), podnosząc, że do przepracowania wymaganego przepisami prawa okresu półrocznego, od którego zależy prawo do tego wynagrodzenia, zabrakło jej zaledwie trzech dni. Wobec odmowy pozwanego wystąpiła z pozwem do sądu, dowodząc, że decyzja pracodawcy odmawiająca jej prawa do tzw. trzynastej pensji z powołaniem się na brzmienie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym jest dla niej krzywdząca.

III. Zarzuty pytającego sądu

W uzasadnieniu pytania prawnego Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powołuje się na ustabilizowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym – po pierwsze – sformułowanie „przepracowanie” w rozumieniu art. 2 ust. 1 u.d.w.r. oznacza faktyczne, efektywne wykonywanie pracy, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy, a po drugie – ustawowy katalog przerw w świadczeniu pracy w okresie trwania stosunku pracy, które w zakresie nabycia prawa do proporcjonalnej nagrody równoważą okresy przepracowane, jest zamknięty. Pytający sąd w pełni podziela taką interpretację art. 2 ust. 2 i ust. 3 u.d.w.r., podnosząc, że inna wykładnia aniżeli wykładnia językowa nie byłaby uprawniona z uwagi na jednoznaczne sformułowanie tych przepisów. W konsekwencji, zdaniem pytającego sądu, powództwo w rozpoznawanej przez niego sprawie należałoby oddalić. Jednakże przepis art. 2 ust. 3 u.d.w.r., w zakresie,

w jakim pomija urlop macierzyński pośród okresów zatrudnienia, w czasie których pracownik faktycznie nie wykonuje pracy, a pomimo tego nie traci prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w proporcjonalnej wysokości, wywołuje wątpliwości pytającego sądu co do zgodności z Konstytucją. W jego ocenie, pominięcie urlopu macierzyńskiego w art. 2 ust. 3 u.d.w.r. prowadzi do, nieznanego uzasadnienia w świetle konstytucyjnej zasady równości, pogorszenia sytuacji pracownic, które urodziły dziecko i w związku z tym skorzystały z urlopu macierzyńskiego. Konsekwencją takiego sformułowania przepisu jest bowiem możliwość pozbawienia dużej części pracownic prawa do dodatkowego rocznego wynagrodzenia w proporcjonalnej wysokości, tym bardziej, że – jak zaznacza pytający sąd – w praktyce często spotykana i naturalną jest niezdolność kobiet do pracy w ostatnim okresie ciąży. Łączna długość obu okresów, jeśli występują w jednym roku kalendarzowym, często przekroczy 6 miesięcy.

Zdaniem pytającego sądu, kwestionowany przepis jest dlatego niezgodny z art. 33 ust. 2 Konstytucji, gdyż odmiennie – z uwagi na płeć – kształtuje prawo pracowników do wynagrodzenia. Jak zaznaczył pytający sąd, ustawodawca w art. 2 ust. 3 u.d.w.r. wymienił jako okresy zwalniające z wymogu przepracowania co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym sytuacje, które praktycznie dotyczą niemal wyłącznie mężczyzn (m.in. powołanie do czynnej służby wojskowej albo skierowanie do odbycia służby zastępczej), uwzględnił urlop wychowawczy, który może być wykorzystywany zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn, a pominął urlop macierzyński, który kobieta w wymiarze co najmniej 14 tygodni po porodzie musi wykorzystać i nie może z niego zrezygnować. Jak zaznaczył pytający sąd, ustawodawca, przyznając określone uprawnienie, nie może określać kręgu osób uprawnionych w sposób dowolny, lecz – kierując się konstytucyjną zasadą równości – uprawnienie to powinien przyznać wszystkim podmiotom charakteryzującym się daną cechą istotną.

W ocenie pytającego sądu, wątpliwości konstytucyjne budzi zwłaszcza zróżnicowanie przez ustawodawcę w zakwestionowanym przepisie sytuacji osób korzystających z urlopu wychowawczego i macierzyńskiego na niekorzyść tych drugich. Zróżnicowanie tych sytuacji jest tym bardziej niezrozumiałe, że opieka nad dzieckiem w okresie urlopu macierzyńskiego jest szczególnie intensywna, wymaga znacznego zaangażowania i w przypadku karmienia piersią wiąże się z potrzebą niemal nieustannej obecności matki, co już w przypadku dalszego życia dziecka,

którego dotyczy urlop wychowawczy, nie zawsze ma miejsce. Potrzebę szczególnej ochrony matki w okresie następującym tuż po urodzeniu dziecka uwzględnia również art. 71 ust. 2 Konstytucji, który wskazuje, iż matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych. W ocenie pytającego sądu, mając na względzie wskazane wartości konstytucyjne, próżno szukać *ratio legis* unormowania zawartego w kwestionowanym przepisie dotyczącym pracowników sfery budżetowej, które pomija urlop macierzyński, podczas gdy uwzględnia sytuacje związane z urlopem wychowawczym, jak też z czynną służbą wojskową i służbą zastępczą. W szczególności dla pytającego sądu nie jest zrozumiałe, dlaczego ochrona rodzica w okresie urlopu wychowawczego, kiedy w naturalny sposób potrzeba opieki nad dzieckiem jest znacznie mniejsza niż w okresie urlopu wychowawczego, ma być większa niż w okresie bezpośrednio po porodzie i dlaczego ma dotyczyć jedynie okresów urlopów dostępnych dla pracowników obojga płci, z wyłączeniem okresów dostępnych jedynie kobietom.

Odwołując się do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, pytający sąd wskazuje, iż zarzut niekonstytucyjności może dotyczyć zarówno tego, co ustawodawca w danym akcie unormował, jak i tego, co w akcie tym pominął, choć postępując zgodnie z Konstytucją powinien był unormować. W ocenie pytającego sądu, taki właśnie zarzut niekonstytucyjnego pominięcia legislacyjnego można postawić ustawodawcy w związku z zakwestionowaną regulacją art. 2 ust. 3 u.d.w.r.

IV. Analiza formalnoprawna

1. W myśl art. 193 Konstytucji oraz art. 2 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102 poz. 643 ze zm., dalej: ustawa o TK), każdy sąd może przedstawić Trybunałowi pytanie prawne co do zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą, jeżeli od odpowiedzi na pytanie prawne zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem. Wymogi formalne określające dopuszczalność pytania prawnego są określone trzema przesłankami: (a) podmiotową – wedle której może to uczynić jedynie sąd, rozumiany jako państwowy organ władzy sądowniczej, odrębny i niezależny od legislatywy i egzekutywy; (b) przedmiotową – w myśl której przedmiotem pytania prawnego może być wyłącznie ocena zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub

ustawą; (c) funkcjonalną, która uzasadnia wystąpienie z pytaniem tylko wtedy, gdy od odpowiedzi na nie zależy rozstrzygnięcie konkretnej sprawy toczącej się (zawisłej) przed sądem (zob. postanowienia TK z: 29 marca 2000 r., sygn. akt P 13/99; 12 kwietnia 2000 r., sygn. akt P 14/99; 10 października 2000 r., sygn. akt P 10/00; 27 kwietnia 2004 r., sygn. akt P 16/03; 4 października 2010 r., sygn. akt P 12/08 oraz powoływana tam literatura przedmiotu). Zgodnie ze stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego, postępowanie zainicjowane pytaniem prawnym służy kontroli konstytucyjności przepisów w związku z konkretną sprawą zawisłą przed sądem, na gruncie której pojawiła się wątpliwość co do legalności lub co do konstytucyjności przepisu prawnego, który ma być zastosowany w tej właśnie sprawie (zob. wyrok TK z 6 marca 2002 r., sygn. akt P 7/00, postanowienie TK z 19 grudnia 2006 r., sygn. akt P 25/05). Merytorycznej kontroli Trybunału w trybie pytania prawnego podlegają zatem tylko te przepisy, od których interpretacji lub zastosowania zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed pytającym sądem (zob. wyrok TK z 16 listopada 2004 r., sygn. akt P 19/03).

W przedmiotowej sprawie wskazane przesłanki pytania prawnego zostały spełnione. Przepis ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, którego dotyczy pytanie prawne, ma podstawowe znaczenie dla ustalenia treści prawa materialnego i oceny roszczenia zgłoszonego przez powódkę w sprawie zawisłej przed pytającym sądem. Należy się również zgodzić z sądem, iż z uwagi na jednoznaczne brzmienie zaskarżonego przepisu oraz zamknięty katalog przewidzianych w nim wyjątków od wymogu przepracowania co najmniej 6 miesięcy, jako warunku nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego, nie jest możliwe usunięcie nasuwających się wątpliwości prawno-konstytucyjnych przez jego stosowną funkcjonalną wykładnię w zgodzie z Konstytucją (por. postanowienie TK z 27 lutego 2008 r., sygn. akt P 31/06).

2. Sejm, odwołując się do zasady *falsa demonstratio non nocet*, która nakazuje odczytywać zakres zaskarżenia zgodnie z intencjami podmiotu uruchamiającego postępowanie przed sądem konstytucyjnym, dokonał modyfikacji powołanych w *petitum* podstaw kontroli konstytucyjnej przez ich uzupełnienie o art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Pytający sąd wskazał w *petitum* swojego pytania prawnego art. 33 ust. 2 i art. 71 ust. 2 Konstytucji jako wzorce kontroli w sprawie. Jednakże w uzasadnieniu odwołał się również do ogólnej zasady równości, wyrażonej w art. 32 ust. 1

Konstytucji, przytaczając obszerne orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego dotyczące przesłanek dopuszczalnego zróżnicowania sytuacji prawnej podmiotów podobnych. W uzasadnieniu pytający sąd formułuje także zarzut niezgodności art. 2 ust. 3 u.d.w.r. z art. 32 ust. 1 Konstytucji, stwierdzając, iż poprzez pominięcie w zakwestionowanym przepisie urlopu macierzyńskiego ustawodawca „doprowadził do nie znajdującego uzasadnienia w świetle powyższych rozważań i przepisów Konstytucji pogorszenia sytuacji pracownic, które urodziły dziecko i w związku z tym skorzystały z urlopu macierzyńskiego” (pytanie prawne, s. 6) W ocenie Sejmu, uzasadnia to, zgodnie z zasadą *falsa demonstratio non nocet*, modyfikację przywołanych w *petitum* podstaw kontroli poprzez ich **uzupełnienie o art. 32 ust. 1 Konstytucji**. Przy rekonstrukcji uwzględniony został zarówno sens normatywny zaskarżonych przepisów, treść zarzutów, jak również ich uzasadnienie. Należy przy tym podkreślić, że intencją Sejmu nie jest korygowanie *meritum* pytania prawnego, ale jedynie jego doprecyzowanie i dostosowanie do istoty zarzutów wynikających z jego uzasadnienia.

V. Wzorce konstytucyjne

1. Konstytucyjna zasada równości (art. 32 ust. 1) wyraża nakaz, aby wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, były traktowane równo, a więc według jednakowej miary – bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących.

Zgodnie ze stałym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego, do którego odwołuje się również pytający sąd, równość wobec prawa oznacza, iż: „[W]szystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo” (por. orzeczenie TK z 9 marca 1988 r., sygn. akt U 7/87; wyrok TK z 16 marca 2010 r., sygn. akt K 17/09). Cechą wspólną, decydującą o podobieństwie danej grupy podmiotów, może być zarówno cecha faktyczna, jak i prawna, a ustalenia jej istnienia dokonuje się z uwzględnieniem treści i celu przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma (por. np. orzeczenie TK z 3 września 1996 r., sygn. akt K 10/96; wyrok TK z 21 września 1999 r., sygn. akt K 6/98). Równość nie jest przy tym zasadą absolutną i niedopuszczającą żadnych wyjątków. Ewentualne odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą jednak zawsze znajdować

podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Jak stwierdził Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z 23 października 1995 r. (sygn. akt K 4/95), tego typu wyjątki muszą spełniać następujące trzy warunki:

— muszą mieć charakter relewantny, tzn. pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji tego celu i treści;

— powinny być proporcjonalne, tzn. waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych;

— muszą pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych; czynnikiem uzasadniającym odmienne traktowanie podmiotów podobnych może być m.in. zasada sprawiedliwości społecznej.

W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego i w nauce prawa akcentuje się, iż zasada równości jest ściśle związana zwłaszcza z zasadą sprawiedliwości społecznej, wywodzoną z art. 2 Konstytucji (por. np.: M. Masternak-Kubiak, *Prawo do równego traktowania*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak i A. Preisner, Warszawa 2002, s. 123). Niekiedy wskazuje się, że zasada sprawiedliwości społecznej i zasada równości w znacznej części nakładają się na siebie, a także, że żadnej z tych zasad nie sposób definiować bez jednoczesnego nawiązania do drugiej (por. L. Garlicki, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, t. 3, komentarz do art. 32, s. 23-24; wyrok TK z 15 kwietnia 2008 r., sygn. akt P 9/06; orzeczenia TK z: 22 sierpnia 1990 r., sygn. akt K 7/90; 3 września 1996 r., sygn. akt K 10/96; w tym kierunku także wyroki TK z: 13 grudnia 2007 r., sygn. akt SK 37/06; 13 kwietnia 1999 r., sygn. akt K 36/98).

2. Zgodnie z art. 33 ust. 1 Konstytucji, kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Zasada ta znajduje swoje uszczegółowienie w art. 33 ust. 2 Konstytucji, który został wskazany przez pytający sąd jako wzorzec kontroli. Przepis ten stanowi, iż kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę

jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Zasada równości praw kobiet i mężczyzn od dawna stanowi część konstytucyjnego porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej. Jak wskazał Trybunał jeszcze na tle analogicznej regulacji art. 78 przepisów konstytucyjnych utrzymanych w mocy na podstawie art. 77 ustawy konstytucyjnej z 17 października 1992 r.: „[N]ie można kobiet i mężczyzn traktować jako grup na tyle odrębnych, by nie stosować do nich ogólnej zasady, iż podobne podmioty prawa muszą być przez prawo traktowane w sposób równy. Różnicowanie sytuacji prawnej jest więc dopuszczalne tylko wtedy, gdy przemawiają za tym inne istotne argumenty konstytucyjne (...)” (orzeczenie TK z 29 września 1997 r., sygn. akt K 15/97). Przytoczony pogląd Trybunał uznał za aktualny na gruncie art. 33 obecnie obowiązującej Konstytucji (wyrok TK z 6 lipca 1999 r., sygn. akt P 8/98).

Z kolei w wyroku z 28 marca 2000 r. (sygn. akt K 27/99) Trybunał zaznaczył, iż na tle postanowień art. 32 i art. 33 Konstytucji „jest oczywiste, że obowiązujące ustawy nie mogą różnicować sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn, chyba że zróżnicowanie to znajduje oparcie w odpowiednio uzasadnionych argumentach konstytucyjnych. W tych wszystkich bowiem sytuacjach, gdy obiektywne – biologiczne lub społeczne – różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami nie uzasadniają (bądź nawet niekiedy nie nakazują) zróżnicowanego ich traktowania, kobiety i mężczyźni stanowią «podmioty podobne». Zgodnie zaś z ustabilizowanym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować uzasadnienie w odpowiednio przekonujących kryteriach. Uzasadnienie zróżnicowań musi w szczególności czynić zadość wymaganiom relewantności i proporcjonalności oraz pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi. Jeżeli natomiast zróżnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych nie znajduje takiego uzasadnienia, to nabiera ono cech dyskryminacji, a tym samym narusza konstytucyjną zasadę równości (orzeczenie z 3 września 1996 r., sygn. akt K 10/96)”.

W wyroku z 13 czerwca 2000 r. (sygn. akt K 15/99) Trybunał odwołał się do swojego wcześniejszego orzecznictwa dotyczącego równouprawnienia kobiet i mężczyzn w aspekcie zatrudniania kobiet, obowiązków pracodawców w tym zakresie, a także szczególnych uprawnień przysługujących kobietom, ze względu na ich rolę odgrywaną w społeczeństwie i rodzinie. Trybunał przywołał tam swoje

stanowisko wyrażone już w orzeczeniu z 3 marca 1987 r. (sygn. akt P 2/87), w którym stwierdził, że: „[U]stawodawca dążył w całym prawie pozytywnym w sposób konsekwentny do zapewnienia równości płci, a mając to na względzie przyznał nawet kobietom dodatkowe w porównaniu z mężczyznami uprawnienia (...) (w prawie pracy – urlopy macierzyńskie, w prawie rodzinnym – alimentowanie kobiet samotnych), [które] uwzględniają uwarunkowania biologiczne i rodzinne, a także mają na celu przewyższenie tradycyjnych poglądów panujących w społeczeństwie”. Także w wyroku z 24 października 1990 r. (sygn. akt K 6/89) sąd konstytucyjny uznał, że: „[P]olskie prawo pracy stoi konsekwentnie na stanowisku pełnego zrównania praw kobiet i mężczyzn, z jednoczesnym uwzględnieniem biologicznej funkcji kobiety – macierzyństwa. (...) dążenie do realizacji równości płci na polu zawodowym wymaga odrębnego traktowania kobiet. Swoiste właściwości organizmów kobiet, a także ich funkcje życiowe czynią niezbędnym zapewnienie kobietom pracującym większej ochrony od tej, jaką prawo pracy i prawo ubezpieczeń zapewnia ogółowi pracowników”.

Z kolei w wyroku z 29 września 1997 r. (sygn. akt K 15/97) Trybunał Konstytucyjny zaznaczył, iż: „[P]onieważ w rzeczywistości społecznej kobieta zajmuje z reguły pozycję słabszą (co jest m.in. wynikiem szczególnej roli kobiety w zakresie macierzyństwa i wychowania dzieci), istnieje konstytucyjne uzasadnienie dla wprowadzania regulacji nadających kobiecie pewne przywileje w porównaniu z mężczyzną, bo jest to instrument prowadzący do zapewnienia kobiecie rzeczywistego równouprawnienia. Innymi słowy, konstytucyjnie dopuszczalne jest tzw. uprzywilejowanie wyrównawcze, tzn. uprzywilejowanie prawne mające na celu zmniejszenie nierówności faktycznie występujących w życiu społecznym pomiędzy kobietami a mężczyznami. Regulacje ustanawiające tego typu uprzywilejowanie wyrównawcze nie mogą być traktowane jako – zakazane na tle zasady równości – regulacje dyskryminujące czy faworyzujące”. W tym orzeczeniu Trybunał wskazał również, że „ocena (...) uregulowań prawnych zakłada rozdzielną traktowanie uprawnień i obowiązków, jakie z nich wynikają. Wszelkie więc nałożenie na kobiety takich obowiązków czy ograniczeń, których adresatami nie są zarazem mężczyźni musi być zawsze oceniane z punktu widzenia zasady równości. Także w tym zakresie jednym z ważnych kryteriów oceny jest pytanie o rolę danego unormowania dla eliminacji faktycznie występujących nierówności między kobietami a mężczyznami w życiu społecznym”.

3. Zgodnie z art. 71 ust. 2 Konstytucji, matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa.

Jak podkreśla się w doktrynie prawa konstytucyjnego, treścią prawa przewidzianego w tym przepisie jest zapewnienie matce „szczególnej pomocy” zarówno w okresie ciąży, jak w pierwszym okresie po urodzeniu dziecka (L. Garlicki, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, Warszawa 2003, komentarz do art. 71, s. 5-6). W okresie późniejszym dziecko jest chronione w ramach ochrony i pomocy rodzinie (art. 71 ust. 1 Konstytucji), a rola matki musi być korelowana z rolą ojca, ponieważ Konstytucja chroni nie tylko macierzyństwo, ale i „rodzicielstwo”. Pomoc dla matki ma mieć charakter „szczególny”, a więc musi wykraczać poza zakres zwykłego uwzględniania potrzeb rodziny (por. też wyroki TK z: 8 maja 2001 r., sygn. akt P 15/00; 15 listopada 2005 r., sygn. akt P 3/05). W doktrynie zaznacza się również, że ustrojodawca nie wprowadził w art. 71 ust. 2 Konstytucji przesłanki trudnej sytuacji materialnej i społecznej, dlatego też należy przyjąć, że każda matka jest uprawniona do takiej pomocy. Nie ma jednak przeszkód, aby ustawodawca różnicował zakres i formy pomocy w zależności od materialnej i socjalnej sytuacji matki, byle tylko dochowane przy tym były ogólne wymagania, wynikające z zasady równości.

VI. Analiza zgodności

1. Zarzut sformułowany przez pytający sąd pod adresem art. 2 ust. 3 u.d.w.r. dotyczy sprzecznego z Konstytucją pominięcia ustawodawczego, polegającego na tym, że w przewidzianym w tym przepisie katalogu wyjątków od wymogu przepracowania co najmniej 6 miesięcy, jako warunku nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego, ustawodawca nie zawarł urlopu macierzyńskiego.

Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wypowiadał się w kwestii rozróżnienia między zaniechaniem ustawodawcy, które leży poza zakresem kognicji Trybunału, a pominięciem ustawodawczym, które może prowadzić do stwierdzenia niekonstytucyjności fragmentarycznej i niepełnej regulacji ustawowej. Jak zaznaczył w orzeczeniu z 3 grudnia 1996 r. (sygn. akt. K 25/95), w aktualnym stanie prawnym sąd konstytucyjny nie ma kompetencji do orzekania o zaniechaniach ustawodawcy polegających na niewydaniu aktu ustawodawczego, choćby obowiązek jego wydania

wynikał z norm konstytucyjnych. W przypadku natomiast aktu ustawodawczego wydanego i obowiązującego Trybunał ma kompetencję do oceny jego konstytucyjności również z tego punktu widzenia, czy w jego przepisach nie brakuje unormowań, bez których, ze względu na naturę objętej aktem regulacji, może on budzić wątpliwości natury konstytucyjnej. Zarzut niekonstytucyjności może więc dotyczyć zarówno tego, co ustawodawca w danym akcie unormował, jak i tego, co w akcie tym pominął, choć postępując zgodnie z konstytucją powinien był unormować (por. też postanowienie TK z 14 lipca 2009 r., sygn. akt SK 2/08 oraz wyroki TK z: 6 maja 1998 r., sygn. akt K 37/97; 9 października 2001 r., sygn. akt SK 8/00; 16 listopada 2004 r., sygn. akt P 19/03; 12 lipca 2010 r., sygn. akt P 4/10).

W uzasadnieniu wyroku z 21 października 2001 r. (sygn. akt SK 22/01) Trybunał Konstytucyjny stwierdził z kolei, że: „[O] ile parlamentowi przysługuje bardzo szerokie pole decyzji, jakie materie wybrać dla normowania w drodze stanowionych przez siebie ustaw, to skoro decyzja taka zostanie już podjęta, regulacja danej materii musi zostać dokonana przy poszanowaniu wymagań konstytucyjnych. Jednym z takich wymagań jest nakaz poszanowania zasady równości, oznaczający m.in. zakaz stanowienia regulacji, które dyskryminują lub w sposób nieuzasadniony uprzywilejowują poszczególne grupy adresatów. Jeżeli więc przepis ustawy enumeruje sytuacje, do których ustawa ta może mieć zastosowanie, to tym samym wyklucza zastosowanie tej ustawy do sytuacji pozostałych. Tego typu rozstrzygnięcie ustawodawcy podlega kontroli Trybunału Konstytucyjnego z punktu widzenia poszanowania zasady równości, która – najogólniej rzecz biorąc – nakazuje, by sytuacje podobne były traktowane w sposób podobny”.

Potwierdzając swoje dotychczasowe orzecznictwo w wyroku z 12 lipca 2010 r. (sygn. akt P 4/10) Trybunał zaznaczył, iż „linia demarkacyjna oddzielająca sytuacje «zaniechania ustawodawczego» i «regulacji fragmentarycznej i niepełnej» związana jest z odpowiedzią na pytanie, czy istotnie w danej sytuacji zachodzi jakościowa tożsamość (albo przynajmniej daleko idące podobieństwo) materii unormowanych w danym przepisie i tych pozostawionych poza jego zakresem, które z uwagi na zasady konstytucyjne powinny w nim się znaleźć. Konieczna jest przy tym ostrożność i wstrzeźliwość we wnioskowaniu o istnieniu niekonstytucyjnego pominięcia legislacyjnego. Zbyt pochopne «upodobnienie» materii nieunormowanych z tymi, które znalazły swoją wyraźną podstawę w treści badanego przepisu, grozi

bowiem każdorazowo postawieniem zarzutu o wykroczenie przez Trybunał Konstytucyjny poza sferę kontroli prawa i uzurpowanie sobie uprawnień o charakterze prawotwórczym (...)

2. W ocenie Sejmu, zarzutu niekonstytucyjnego pominięcia ustawodawczego, jaki formułuje pytający sąd pod adresem art. 2 ust. 3 u.d.w.r., nie można uzasadnić przez odwołanie do art. 33 ust. 2 Konstytucji, który to przepis został w pierwszej kolejności powołany w *petitum* pytania prawnego jako wzorzec kontroli konstytucyjności.

Wbrew twierdzeniu pytającego sądu, płeć nie jest kryterium, na podstawie którego ustawodawca różnicuje nabycie prawa do „trzynastej pensji”, określając przewidziane w zakwestionowanym przepisie wyjątki od wymogu faktycznego przepracowania co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym. W szczególności nie można zgodzić się z tezą pytającego sądu (pytanie prawne, s. 6), iż w przepisie tym wymieniono, jako okresy zwalniające z wymogu przepracowania co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, „sytuacje, które praktycznie dotyczą niemal wyłącznie mężczyzn”. Uznając za trafny, przyjęty przez pytający sąd metodologiczny podział wyjątków określonych w zakwestionowanym przepisie na dwie grupy – tj. na sytuacje, w których stosunek pracy trwał krócej niż 6 miesięcy (np. zatrudnienie do pracy sezonowej) oraz na sytuacje, w których stosunek pracy trwał dłużej, ale faktycznie praca wykonywana była w krótszym okresie – Sejm pragnie jednak wskazać, że także ta druga grupa wyjątków obejmuje sytuacje wskazane w art. 2 ust. 3 pkt 6 u.d.w.r., które dotyczą zarówno mężczyzn, jak i kobiet (korzystanie z urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia lub przez nauczyciela albo nauczyciela akademickiego).

Ponadto należy zaznaczyć, że z urlopu macierzyńskiego mogą skorzystać nie tylko kobiety, ale w pewnych ustawowo określonych przypadkach także mężczyźni będący ojcami. Zgodnie z art. 180 § 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 9 ze zm.; dalej: k.p.), w razie rezygnacji przez pracownicę, po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, z pozostałej części tego urlopu, część ta powinna być udzielona pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek. Natomiast zgodnie z art. 180 § 6¹ k.p., po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, pracownikowi-ojcu

wychowującemu dziecko przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Powołane przepisy Kodeksu pracy, z których wynika, że w pewnych przypadkach z urlopu macierzyńskiego może także skorzystać pracownik-ojciec wychowujący dziecko, przemawiają przeciwko podejmowanej przez pytającego sąd próbie klasyfikacji przypadków (objętych katalogiem wyjątków przewidzianych w zakwestionowanym unormowaniu) na podstawie kryterium płci, co miałyby uzasadniać sprzeczność tego unormowania z art. 33 ust. 2 Konstytucji.

Sejm nie podziela również stanowiska pytającego sądu, zgodnie z którym okoliczność, że ustawa wymienia powołanie pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowanie do odbycia służby zastępczej bez jednoczesnego wskazania urlopu macierzyńskiego, jako wyjątku od wspomnianego wymogu faktycznego przepracowania 6 miesięcy, oznacza, że ustawodawca dopuścił się pominięcia legislacyjnego sprzecznego z przewidzianą w art. 33 ust. 2 Konstytucji zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn, w szczególności w aspekcie równego prawa do zatrudnienia i prawa do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości. Z art. 33 ust. 2 Konstytucji nie wynika obowiązek ustawodawcy włączenia przysługującego pracownikom urlopu macierzyńskiego do katalogu wyjątków od wspomnianego wymogu efektywnego przepracowania 6 miesięcy w ciągu danego roku kalendarzowego, w przypadku, gdy w katalogu tym zawarte jest powołanie pracownika do czynnej służby wojskowej albo do odbycia służby zastępczej, które to powołanie albo skierowanie w systemie służby wojskowej opartej na poborze dotyczyło zasadniczo mężczyzn (por. jednak art. 48 ust. 1 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, tj. Dz. U. z 2004 r., Nr 241 poz. 2416 ze zm., który dopuszcza poddanie obowiązkowi stawienia się do kwalifikacji wojskowej m.in. kobiet posiadających kwalifikacje przydatne do czynnej służby wojskowej; kobiety, które stawiały się do kwalifikacji wojskowej, podlegają obowiązkowi czynnej służby wojskowej na zasadach ogólnych, art. 48 ust. 5 tej ustawy).

Podsumowując, płeć nie jest w tym wypadku kryterium relewantnym dla oceny katalogu wyjątków przewidzianych w zakwestionowanym przepisie, co uzasadnia wniosek, że art. 33 ust. 2 Konstytucji stanowi nieadekwatny wzorzec konstytucyjny dla kontroli art. 2 ust. 3 u.d.w.r.

3. Sformułowany przez pytający sąd zarzut niekonstytucyjnego pominięcia ustawodawczego może być uznany za trafny pod warunkiem wykazania, że ustawodawca, pomijając urlop macierzyński w zawartym w tym przepisie katalogu przerw w świadczeniu pracy w okresie trwania stosunku pracy, które w zakresie nabycia prawa do proporcjonalnej nagrody równoważą okresy przepracowane, naruszył zasadę równości wyrażoną w art. 32 ust. 1 Konstytucji, do którego to przepisu odwołuje się także pytający sąd w uzasadnieniu swojego pytania.

Jak wskazał Trybunał w powołanym wyżej wyroku z 21 października 2001 r. (sygn. akt SK 22/01) jednym z wymagań konstytucyjnych, których musi przestrzegać ustawodawca, decydując się na regulację określonej materii, jest nakaz poszanowania zasady równości, zgodnie z którą „wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo” (por. orzeczenie TK z 9 marca 1988 r., sygn. akt U 7/87; wyrok TK z 16 marca 2010 r., sygn. akt K 17/09). W ocenie Sejmu, taką grupę podmiotów, które wykazują wspólną cechę relewantną, *in casu* są pracownicy niewykonyjący faktycznie pracy z powodu sprawowania opieki nad małoletnim dzieckiem – niezależnie od tego, czy w tym celu korzystają z urlopu wychowawczego, czy z urlopu macierzyńskiego. Wspólną istotną cechą tych osób jest wykonywanie opieki nad dzieckiem, co stanowi obiektywną przyczynę czasowo uniemożliwiającą efektywne wykonywanie pracy w ramach stosunku zatrudnienia. Na gruncie zakwestionowanej regulacji ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym nie zachodzą również przesłanki, które uzasadniałyby odstępstwo od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych. W szczególności nie można wskazać wartości, zasad czy norm konstytucyjnych, które przemawiałyby za odmiennym (gorszym) traktowaniem – w zakresie regulacji przesłanek nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego – pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego w porównaniu do pracowników korzystających z urlopu wychowawczego. Tym samym Sejm podziela argumentację pytającego sądu, iż w świetle konstytucyjnej zasady równości brak uzasadnienia dla zróżnicowanego traktowania pracownic w okresie urlopu macierzyńskiego i rodzica korzystającego z urlopu wychowawczego w zakresie regulacji wyjątków od wymogu faktycznego przepracowania 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, jako przesłanki nabycia prawa do tzw. trzynastej pensji. Wręcz przeciwnie, wzgląd na powołane przez

pytający sąd, przewidziane w art. 71 ust. 2 Konstytucji, prawo matki przed i po urodzeniu dziecka do szczególnej pomocy władz publicznych uzasadnia twierdzenie, iż pracownica korzystająca z urlopu macierzyńskiego powinna mieć zagwarantowaną co najmniej taką samą ochronę w zakresie regulacji dotyczących stosunku zatrudnienia i wynikających z niego praw, jak rodzic korzystający z urlopu wychowawczego.

4. Na marginesie rozważań konstytucyjnych można także odnotować, że zakwestionowana regulacja, w której ustawodawca pominął urlop macierzyński w katalogu wyjątków od wymogu faktycznego przepracowania 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, stoi w systemowej („poziomej”) sprzeczności z przepisami innych ustaw, które przewidują szczególną ochronę pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego.

W pierwszej kolejności należy wskazać art. 180 § 1 k.p., przewidujący prawo pracownicy do urlopu macierzyńskiego w określonym wymiarze tygodniowym, oraz (powołany także przez pytający sąd) art. 180 § 5 k.p., nadający urlopowi macierzyńskiego w wymiarze 14 tygodni po porodzie obligatoryjny charakter, przez wyłączenie możliwości rezygnacji z niego przez pracownicę. Nie do pogodzenia z konstytucyjną zasadą szczególnej opieki matki przed i po porodzie (art. 71 ust. 2 Konstytucji) byłoby przyjęcie, iż pracownica korzystająca z przysługującego jej urlopu macierzyńskiego (który, we wskazanym wymiarze ma charakter obowiązkowy), ponosić ma z tego powodu negatywne konsekwencje finansowe w postaci utraty prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego ze względu na nieprzepracowanie 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym. *Nota bene* powyższe stwierdzenie odnosi się także do pracowników korzystających z urlopu ojcowskiego przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy (art. 182² i art. 182³ k.p.). Również pracownicy sfery budżetowej będący ojcami, którzy korzystają z prawa do urlopu ojcowskiego w celu sprawowania opieki nad nowo urodzonymi dziećmi, nie powinni być traktowani przez ustawodawcę gorzej, niż osoby korzystające z urlopu wychowawczego, jeśli chodzi o przesłanki nabycia prawa do tzw. trzynastej pensji. Z uwagi na konkretny charakter konstytucyjnej kontroli, inicjowanej przez pytanie prawne, konstatacja ta nie może znaleźć odzwierciedlenia w *petitum* stanowiska Sejmu. Stanowi ona jednak dodatkowy argument przeciwko postrzeganiu problematyki pominięcia

ustawodawczego na tle art. 2 ust. 3 u.d.w.r. przez pryzmat art. 33 ust. 2 Konstytucji, do czego skłania się pytający sąd.

Pominięcie w zakwestionowanej regulacji urlopu macierzyńskiego, a w rezultacie gorsze traktowanie osób korzystających z tego urlopu w porównaniu do pracowników korzystających z urlopu wychowawczego, prowadzi także do jej systemowej niespójności z przepisami ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tj. Dz. U. z 2009 r. Nr 153 poz. 1227 ze zm., dalej: ustawa o emeryturach i rentach z FUS). W świetle regulacji tej ustawy, okres pobierania zasiłku macierzyńskiego należy do okresów składkowych, które uwzględniane są w pełnym wymiarze przy ustalaniu prawa do emerytury i renty oraz przy obliczaniu ich wysokości, podczas gdy okresy urlopu wychowawczego zalicza się do okresów nieskładkowych, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury i renty oraz przy obliczaniu ich wysokości jedynie w wymiarze nieprzekraczającym jednej trzeciej udowodnionych okresów składkowych (por. art. 5 ust. 1 i ust. 2, art. 6 ust. 1 pkt 7 oraz art. 7 pkt 5 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Zasiłek macierzyński przysługuje m.in. przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego i okres urlopu ojcowskiego (por. art. 29 ust. 5 i ust. 5a ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa; tj. Dz. U. z 2010 r. Nr 77 poz. 512). Przywołane przepisy świadczą o tym, że w polskim systemie zabezpieczenia społecznego rodzice korzystający z urlopu macierzyńskiego i z urlopu ojcowskiego podlegają silniejszej ochronie, niż rodzice korzystający z urlopu wychowawczego, ponieważ okresy pobierania zasiłku macierzyńskiego i ojcowskiego uwzględniane są w pełnym wymiarze przy ustalaniu prawa do emerytury i renty, inaczej niż okresy urlopów wychowawczych. Jak trafnie wskazuje pytający sąd, jest to uzasadnione z uwagi na – z reguły – większą potrzebę opieki nad nowo narodzonym dzieckiem, wykonywanej w trakcie urlopu macierzyńskiego, niż ma to miejsce w przypadku opieki nad dzieckiem sprawowanej w ramach urlopu wychowawczego. Zakwestionowana regulacja ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym stanowi wyłom od zasady silniejszej ochrony osób korzystających z urlopu macierzyńskiego, ponieważ prowadzi do pogorszenia sytuacji osób korzystających z tego urlopu.

Reasumując tę część rozważań, Sejm – odwołując się wskazanego wcześniej orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego – pragnie jeszcze raz podkreślić,

że jakkolwiek ustawodawcy przysługuje szeroki zakres autonomii (swobody legislacyjnej) co do materii z zakresu szeroko pojętego zabezpieczenia społecznego, którą zamierza poddać ustawowej regulacji, to jednak skoro już decyzja taka zostanie podjęta, jest on obowiązany przestrzegać wymagań konstytucyjnych przy kształtowaniu konkretnych przepisów, w tym w szczególności powinien równo traktować podmioty charakteryzujące się cechą istotną (relewantną) w równym stopniu (np. – jak w analizowanym wypadku – uwzględniając określoną grupę adresatów danego unormowania). Sejm podziela stanowisko pytającego sądu, iż pominięcie prawodawcze w art. 2 ust. 3 u.d.w.r. (dotyczące osób korzystających z urlopu macierzyńskiego) może zostać ocenione jako niezgodne ze standardem konstytucyjnym.

5. Za trafny należy także uznać zarzut niezgodności art. 2 ust. 3 u.d.w.r. z przewidzianym w art. 71 ust. 2 Konstytucji prawem matki do szczególnej pomocy władz publicznych w okresie przed i po porodzie. Przepis ten zawiera dyrektywę konstytucyjną, którą ustawodawca zwykły powinien mieć na uwadze przy kształtowaniu ustawodawstwa z zakresu prawa pracy i polityki społecznej. Realizacji tej dyrektywy nie służy zakwestionowana regulacja, która wprowadza negatywne finansowe konsekwencje dla kobiet zatrudnionych w sferze budżetowej, korzystających z przysługującego im ustawowego prawa do urlopu macierzyńskiego bezpośrednio po urodzeniu dziecka. Jak wskazano to już powyżej, konflikt, w jakim pozostaje art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym z prawem matki do szczególnej pomocy władz publicznych w okresie przed i po porodzie, stanowi dodatkowy argument za przyjęciem, iż na gruncie tego przepisu ustawodawca dopuścił się niekonstytucyjnego pominięcia legislacyjnego.

6. Biorąc powyższe pod uwagę, należy stwierdzić, że art. 2 ust. 3 u.d.w.r., w zakresie wskazanym w *petitum* stanowiska Sejmu, **nie jest niezgodny** z art. 33 ust. 2 Konstytucji oraz **jest niezgodny** z art. 32 ust. 1 i z art. 71 ust. 2 Konstytucji.

MARSZAŁEK SEJMU



Ewa Kopacz