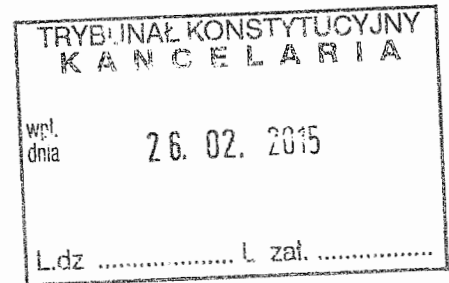




Warszawa, dnia 25 lutego 2015 r.

PG VIII TK 12/14

K 3/14



TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY

W związku z wnioskiem grupy posłów o zbadanie zgodności:

- 1) art. 129 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502) z art. 2, art. 31 ust. 3 oraz art. 24 w zw. z art. 66 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) art. 139 § 3 i art. 150 § 3 pkt 2 ustawy wymienionej w pkt 1 z art. 2 i art. 20 Konstytucji RP oraz z art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. Nr 39, poz. 178);
- 3) art. 150 § 5 ustawy wymienionej w pkt 1 z art. 2, art. 20 i art. 66 Konstytucji RP

– na podstawie art. 27 pkt 5 w zw. z art. 33 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 ze zm.) –

przedstawiam następujące stanowisko:

- 1) art. 129 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502) jest zgodny z art. 2 oraz art. 24 w zw.

z art. 66 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

- 2) art. 139 § 3 i art. 150 § 3 pkt 2 ustawy wymienionej w pkt 1 jest zgodny z art. 2 i art. 20 Konstytucji RP oraz z art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. Nr 39, poz. 178),
- 3) w pozostałym zakresie postępowanie podlega umorzeniu, na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym, ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku.

UZASADNIENIE

Grupa 50 posłów zwróciła się do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności art. 129 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) z art. 2 i art. 31 ust. 3 oraz art. 24 w zw. z art. 66 Konstytucji RP, art. 139 § 3 i art. 150 § 3 pkt 2 k.p. z art. 2 i art. 20 Konstytucji oraz z art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. Nr 39, poz. 178) oraz art. 150 § 5 k.p. z art. 2, art. 20 i art. 66 Konstytucji.

Odnośnie do podniesionego we wniosku zarzutu niezgodności art. 129 § 2 k.p. z art. 2 oraz art. 24 w zw. z art. 66 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji, Wnioskodawca przedstawił następującą argumentację.

Wnioskodawca uważa, że przedłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy narusza prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także pogarsza możliwości zarobkowe niektórych grup pracowników oraz skutkuje zmniejszeniem „elastyczności w zakresie kształtowania zasad i warunków wykonywania pracy” (s. 2 wniosku). Wydłużenie okresu rozliczeniowego pogarsza warunki pracy, istotnie ingerując w konstytucyjne prawa pracowników i narusza istotę tych praw.

Wnioskodawca wskazał, że Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej z dnia 18 listopada 2003 r., L 299/9; dalej: Dyrektywa), przewiduje gradację ogólnych warunków i zasad przedłużania okresu rozliczeniowego pracy, podczas gdy art. 129 § 2 k.p. wprowadza tylko jeden rodzaj wydłużenia okresu rozliczeniowego, ustanowiony z naruszeniem zasady proporcjonalności. Wnioskodawca zarzuca, że ustawodawca, rezygnując z możliwości wyposażenia partnerów społecznych w generalne uprawnienie do przedłużenia okresu rozliczeniowego do 6 miesięcy, wymusza obowiązek wykazania spełnienia przesłanek wydłużenia okresu rozliczeniowego, o których mowa w art. 129 § 2 k.p., nawet w przypadku, gdy okres rozliczeniowy po przedłużeniu nie przekroczy sześciu miesięcy.

Wnioskodawca podaje w wątpliwość przydatność przyjęcia rozwiązania o dwunastomiesięcznym okresie rozliczeniowym, wskazując na brak badań empirycznych, pozwalających określić w jakim zakresie pracodawcy dotychczas korzystali z możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego na podstawie przepisów obowiązującej do dnia 20 listopada 2013 r. ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035).

Przyjęcie tak długiego – dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego – zdaniem Wnioskodawcy, prowadzi do powstania zjawiska „niedopracowania”

lub „przepracowania” pracowników, co narusza prawo do pracy oraz do zachowania jej bezpiecznych i higienicznych warunków – określone w art. 24 w zw. z art. 66 Konstytucji.

Wnioskodawca twierdzi, że tak długi okres rozliczeniowy może prowadzić do nadużyć w wypłacaniu wynagrodzenia, zwłaszcza za przepracowane godziny nadliczbowe. Wpływa także ujemnie na wysokość wynagrodzenia określonego godzinowo, prowizyjnie, akordowo lub premiowo, a także na ustalenie wymiaru urlopów oraz nabywanie prawa do nagród jubileuszowych (por. s. 9 wniosku).

Wnioskodawca zarzuca, że ustawodawca przejął *in extenso* do regulacji Kodeksu pracy treść zapisu art. 19 akapit drugi Dyrektywy, zezwalającego na wprowadzenie okresu rozliczeniowego nieprzekraczającego 12 miesięcy – zamiast obwarować tego rodzaju możliwość precyzyjnymi przesłankami ustawowymi wskazującymi, jakie konkretnie przyczyny obiektywne, techniczne lub dotyczące organizacji czasu pracy uzasadniają taką decyzję. Wnioskodawca podkreśla również, że wprowadzenie do Kodeksu pracy zapisów o tak wysokim stopniu ogólności wywołuje negatywne konsekwencje, gdyż uniemożliwia organom Państwowej Inspekcji Pracy dokonanie oceny, czy pracodawca skorzystał z przedłużenia okresu rozliczeniowego zgodnie z prawem.

Wskazana regulacja – zdaniem Wnioskodawcy – narusza także zasady przyzwoitej legislacji, gdyż jest niejasna i niespójna, a w rezultacie nie zezwala na poprawną rekonstrukcję norm prawnych i ich zastosowanie. Wnioskodawca twierdzi również, że przepis art. 129 § 2 k.p. pozwala na obejście wymogów przedłużenia okresu rozliczeniowego w systemie równoważnego czasu pracy – do 3 i 4 miesięcy, określonych w art. 135 § 2 i 3 k.p., statuującym przesłanki przedłużenia, których spełnienie może być trudniejsze od wykazania, że przedłużenie jest uzasadnione „przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy” – o których mowa w art. 129 § 2 k.p. Wnioskodawca twierdzi, że w przepisach art. 135 k.p. jest bowiem bardziej

podkreślany wyjątkowy i szczególny charakter możliwości przedłużenia okresu rozliczeniowego niż w art. 129 k.p. Analiza przepisów art. 129 i art. 135 k.p. prowadzi również do wniosku, że niekonsekwencja ustawodawcy może wywoływać wątpliwości przy ich stosowaniu i interpretacji, ponieważ nie wiadomo jakie są między nimi relacje.

Wnioskodawca eksponuje okoliczność, że wydłużenie okresu rozliczeniowego może nastąpić we wszystkich systemach czasu pracy, co może prowadzić do nadmiernej kumulacji pracy. Zbyt długi czas pracy może niekorzystnie wpływać na organizm ludzki, co stanowi naruszenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Reasumując część motywacyjną, Wnioskodawca stwierdza, że wprowadzona regulacja nie spełnia testu proporcjonalności, określonego w art. 31 ust. 3 Konstytucji, gdyż nie jest jedynym ani koniecznym środkiem służącym realizacji celu, jaki przyświecał ustawodawcy we wprowadzeniu nowelizacji art. 129 § 2 k.p.

Wnioskodawca domaga się również stwierdzenia niezgodności przepisów art. 139 § 3 i art. 150 § 3 pkt 2 k.p. z przepisami art. 2 i art. 20 Konstytucji oraz z art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie z dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178; dalej: Konwencja nr 135 MOP).

Wniosek o stwierdzenie niezgodności wymienionych przepisów Kodeksu pracy z ustawą zasadniczą oparty został na zarzucie naruszenia przez wskazane regulacje zasady demokratycznego państwa prawnego i zasady dialogu społecznego, który powinien być prowadzony z poszanowaniem zasady niezależności i równości stron oraz zasady zaufania i kompromisu.

Zdaniem Wnioskodawcy, w zaskarżonych przepisach doszło do naruszenia wymienionych zasad, gdyż systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w porozumieniu zawierającym

z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – którzy, „nie korzystają z wzmożonej ochrony przed represjami, tym samym mogą zostać zmuszeni do wyrażenia zgody na przyjęcie rozwiązań korzystnych tylko dla pracodawcy z obawy o pogorszenie ich własnej sytuacji pracowniczej albo też zostać zwolnieni z pracy w celu wykluczenia ich z przedstawicielstwa” (s. 19 wniosku). W takim przypadku – zdaniem Wnioskodawcy – nie można mówić o partycypowaniu partnerów społecznych w kształtowaniu istotnych warunków zatrudnienia. Zaskarżona regulacja narusza w tym zakresie także przepis art. 1 Konwencji nr 135 MOP, nie przewiduje bowiem trybu wyboru takich przedstawicieli, a także przepisów zapewniających minimalną ochronę trwałości ich stosunku pracy oraz gwarancji umożliwiających prawidłowe wykonywanie przez nich funkcji.

Wnioskodawca podniósł także zarzut niezgodności przepisu art. 150 § 5 k.p. z przepisami art. 2, art. 20 i art. 66 Konstytucji. Uważa mianowicie, że stosownie do założeń ustrojowych w kształtowaniu warunków zatrudnienia, w tym warunków czasu pracy, pierwszeństwo powinna mieć metoda układowa. W konsekwencji, w przypadku wprowadzenia ruchomego czasu pracy w zakładzie pracy, w trybie zbiorowym (objęcie układem zbiorowym pracy lub porozumieniem), trudno uznać za dopuszczalne indywidualne ustalanie odmiennych warunków pracy, opartych na systemie czasu pracy uwzględniającym wniosek pracownika.

Wnioskodawca prezentuje pogląd, że wprowadzony do art. 150 § 5 k.p. mechanizm prawny może otwierać drogę do nadużyć, zachęcając pracodawców do wywierania nacisku na stronę pracowniczą, w celu uzyskania zgody na określoną organizację czasu pracy. Wniosek pracownika o wprowadzenie ruchomego czasu pracy może stanowić sposób na ominięcie postanowień regulacji zbiorowych – wynegocjowanych z przedstawicielami pracowników, jednak mniej korzystnych dla pracodawcy.

Z powyższych względów Wnioskodawca uważa, że wprowadzona regulacja narusza art. 2, art. 20 i art. 66 Konstytucji w zakresie, w jakim zwiększa możliwość nadużyć ze strony pracodawców, którzy będą mieli możliwość stosowania systemu ruchomego czasu pracy na wniosek pracownika, a uwzględnienie takiego wniosku może stać się argumentem w relacji pracodawca – pracownik. Wnioskodawca wyraża obawę, że pracownik, chcąc utrzymać łączący strony stosunek pracy, może przystać na warunki zatrudnienia, które nie są dla niego korzystne, a nawet naruszają jego prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Zarzutów Wnioskodawcy nie można podzielić.

Przepis art. 129 § 2 k.p., w brzmieniu nadanym przez art. 1 ustawy z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2013 r., poz. 986), ma następującą treść:

„W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.”.

Istota zmiany wprowadzonej w treści zaskarżonego przepisu polega na możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy we wszystkich systemach prawa pracy.

Pod pojęciem okresu rozliczeniowego ustawodawca rozumie okres, w ramach którego powinno dojść do zbilansowania przeciętnej normy tygodniowej oraz przypadającej w tygodniu liczby dni pracy.

Okres rozliczeniowy, to ustalony przez pracodawcę przedział czasu (4 tygodnie, 1 miesiąc, 3 miesiące, 4 miesiące – do 12 miesięcy na podstawie art. 129 § 2 k.p.), w czasie którego pracownik zobowiązany jest przepracować

określoną liczbę godzin, wskazaną w umowie o pracę (M. Domańska. *Normy i systemy czasu pracy. Komentarz praktyczny*, System Informacji Prawnej Lex).

W ramach określonego okresu rozliczeniowego czasu pracy, okresy dłuższej pracy są równoważone okresami pracy krótszej lub dniami wolnymi od pracy – nie naruszając wymiaru czasu pracy, obowiązującego danego pracownika, ustalonego na przyjęty okres rozliczeniowy, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy i przy zachowaniu pozostałych norm ochronnych. Długość okresu rozliczeniowego ustalana jest w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu (art. 150 § 1 k.p.). Ustawodawca nadaje normom kształtującym długość okresów rozliczeniowych charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący, stanowiąc o okresach "nieprzekraczających" pewnych wartości.

Zaskarżony przepis przewiduje, że przedłużanie okresu rozliczeniowego czasu pracy – nie więcej jednak niż do 12 miesięcy – jest dopuszczalne, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy – na mocy wprowadzonej zmiany – może być stosowane w każdym systemie czasu pracy (zarówno w podstawowym, równoważnym, zadaniowym, jak i przerywanym oraz weekendowo-świętecznym i w systemie skróconego tygodnia pracy).

Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, nie więcej niż do 12 miesięcy, daje pracodawcom możliwość bardziej „elastycznego” gospodarowania czasem pracy pracowników – w zależności od zapotrzebowania na pracę w poszczególnych miesiącach.

Zróźnicowanie zapotrzebowania na pracę może wynikać ze zmian w popycie na usługi lub towary, związanym ze zmienną siłą nabywczą konsumentów. Zmiana struktury sprzedaży może też być warunkowana globalnymi wahaniami rozwoju produkcji i handlu.

Wydłużenie okresu rozliczeniowego stanowi rozwiązanie pozwalające utrzymać stosunek pracy, mimo występowania niekorzystnych zjawisk gospodarczych o przemijającym charakterze, przejawiających się w okresowym spadku wielkości obrotu gospodarczego. Przyjęte w ustawie rozwiązanie zapobiega zwolnieniom pracowników z pracy w okresie dekoniunktury lub spowolnienia gospodarczego, a także w sytuacji przejściowych trudności poszczególnych przedsiębiorców.

Dłuższy okres rozliczeniowy pozwala zwiększyć elastyczność w zakresie organizowania czasu pracy, zwłaszcza w przypadku występowania zjawiska sezonowości pracy.

Wprowadzając możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, ustawodawca przewidział sytuację, w której pracownik w danym miesiącu nie miałby obowiązku wykonywania pracy, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W takim przypadku, w § 5 art. 129 k.p., ustawodawca zagwarantował pracownikowi prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę. W tym kontekście za niezasadny uznać należy zarzut Wnioskodawcy, który wskazuje na konsekwencje wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy w postaci „legalizacji zjawiska niedopracowania” (s. 9 wniosku). Nawet w przypadku braku zapewnienia przez pracodawcę możliwości świadczenia pracy przez pracownika – ma on ustawowo zagwarantowane prawo do wynagrodzenia. Przyjęte w zaskarżonym przepisie rozwiązanie pozwala na zwiększenie po stronie pracobiorcy bezpieczeństwa zatrudnienia, dzięki znacznemu ograniczeniu zwolnień w okresach przestojów.

Przedłużenie okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy, w myśl art. 150 § 3 k.p., ustala się:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie będzie możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca będzie mógł uzgodnić treść porozumienia z organizacjami

związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, albo

- 2) w porozumieniu z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Wprowadzone w art. 129 k.p. zmiany odpowiadają postanowieniom dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003, str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 381).

Zgodnie z art. 19 akapit 2 Dyrektywy:

„Państwa Członkowskie mają prawo wyboru, z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zezwolenia, z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, na układy zbiorowe lub porozumienia zawierane między partnerami społecznymi w celu ustanowienia okresów rozliczeniowych w żadnym przypadku nieprzekraczających 12 miesięcy.”.

Przedłużenie okresu rozliczeniowego – maksymalnie do 12 miesięcy – jest więc dopuszczalne – w myśl Dyrektywy – wyłącznie w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi.

Dodatkowym warunkiem wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy jest zaistnienie przyczyn obiektywnych, technicznych bądź dotyczących organizacji pracy, a także zachowanie ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Wnioskodawca podniósł, że do implementacji Dyrektywy doszło jedynie w przypadku art. 19 akapit 2, a art. 19 akapit 1, który przewiduje możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do krótszego okresu – 6 miesięcy, nie został implementowany do przepisów krajowych.

Odnosząc się do – ocenianego krytycznie przez Wnioskodawcę – zakresu implementacji Dyrektywy, należy mieć na uwadze, że o wydłużeniu okresu rozliczeniowego, przykładowo do 6 miesięcy bądź do 12 miesięcy, decydują „takie same” przyczyny. W obydwu wypadkach będą to wprawdzie przyczyny należące do wspólnego katalogu: „obiektywnych, technicznych bądź dotyczących organizacji pracy”, jednak w sensie faktycznym będą to przyczyny warunkujące różny – w zależności od potrzeb – zakres wydłużenia okresu rozliczeniowego. Nie można więc – wbrew twierdzeniom Wnioskodawcy – przyjąć, że te same przesłanki decydują o wydłużeniu okresu rozliczeniowego do 6 i do 12 miesięcy. Ważne są bowiem konkretnie wskazane przyczyny, które można uznać za spełniające przesłanki o wydłużeniu rozliczenia czasu pracy na dany okres. W konsekwencji, za bezprzedmiotowe uznać należy żądanie wprowadzenia do systemu wewnątrzkrajowego odrębnej regulacji – czego domaga się Wnioskodawca – przewidującej niezależnie wydłużenie okresu rozliczeniowego, także do 6 miesięcy.

Należy również zwrócić uwagę, że wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy nie może cechować się dowolnością i poddane zostało kontroli zewnętrznej. Przepis art. 150 § 4 k.p. przewiduje, że pracodawca jest zobowiązany przekazywać kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Za pozbawione uzasadnienia uznać należy twierdzenie Wnioskodawcy, że wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy może prowadzić do nadużyć w zakresie wypłacania wynagrodzenia, zwłaszcza za przepracowane godziny nadliczbowe. Wraz z zakończeniem okresu rozliczeniowego pracodawca jest zobowiązany zapłacić pracownikom wynagrodzenie i dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, które nie zostały zrekompensowane czasem wolnym. Wydłużenie okresu rozliczeniowego, i to bez względu na okres wydłużenia, może prowadzić do efektywnego zmniejszenia liczby godzin

nadliczbowych. W tym znaczeniu jest to dla pracownika zjawisko niekorzystne. W zamian jednak pracownik uzyskuje trwałość stosunku pracy, nie dochodzi bowiem do jego rozwiązania z powodu braku pracy w okresach, które obejmuje wydłużony okres rozliczeniowy. W tym kontekście – za nieuprawnione uznać należy twierdzenie Wnioskodawcy o „nadużyciach” wynikających ze zmniejszenia liczby godzin nadliczbowych, skoro korzyścią z tego faktu wynikającą jest stabilność zatrudnienia. Podkreślenia również wymaga, że wydłużenie okresu rozliczeniowego może spowodować kumulację kosztów w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego, co może stanowić dla pracodawcy poważne zagrożenie finansowe.

Zwrócić również należy uwagę, że wydłużenie okresu rozliczeniowego może stanowić zagrożenie dla pracodawcy w sytuacji, gdy pracownik, mając zaplanowaną mniejszą liczbę godzin pracy w ostatnich miesiącach okresu rozliczeniowego, a większą w pierwszych miesiącach okresu rozliczeniowego, rozwiąże z pracodawcą umowę o pracę w trakcie jego trwania, zanim pracodawca zdąży udzielić mu czasu wolnego za pracę nadliczbową. W takim przypadku, w miesiącu rozwiązania umowy o pracę, w budżecie pracodawcy powstaną niezaplanowane koszty. Dłuższy okres rozliczeniowy wymaga właściwego planowania pracy i dokonywania bieżącej jego kontroli przez pracodawcę. Natomiast pracownik nie musi obawiać się, że jego warunki zatrudnienia ulegną pogorszeniu.

Niezasadny jest również zarzut Wnioskodawcy, że przepis art. 129 § 2 k.p. narusza zasady przyzwoitej legislacji, gdyż jest niejasny i niespójny oraz pozwala na obejście wymogów przedłużenia okresu rozliczeniowego w systemie równoważnego czasu pracy – do 3 i do 4 miesięcy, określonych w art. 135 § 2 i 3 k.p., a także, że nie wiadomo w jakiej relacji pozostają wskazane przepisy.

Przepis art. 135 k.p. ma następującą treść:

„§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

§ 2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

§ 3. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.”.

Wskazany przepis, przewidując możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego, odnosi się jedynie do równoważnego systemu pracy. Reguluje on ogólny system równoważnego czasu pracy, który polega na możliwości wprowadzenia przedłużonej dobowej normy czasu pracy, jeżeli rodzaj pracy lub szczególna organizacja uzasadniają takie przedłużenie. System ten charakteryzuje się możliwością przedłużenia dobowego czasu pracy do 12 godzin (a więc o 4 godziny ponad podstawową normę 8 godzin), przy czym by utrzymać przeciętną 40-godzinną normę tygodniową w okresie rozliczeniowym należy zrównoważyć wymiar pracy dobowej, poprzez skrócenie wymiaru czasu pracy w innych dniach tego samego okresu rozliczeniowego lub udzielenie pracownikowi dni wolnych od pracy (por. M. Domańska. *Normy i systemy czasu pracy*, op. cit.).

Podstawowy okres rozliczeniowy w tym systemie pracy wynosi 1 miesiąc. Na podstawie art. 135 § 2 k.p. w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może on zostać przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy. Przepis art. 135 § 3 k.p. przewiduje możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego w równoważnym systemie pracy, przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

Przepis art. 129 § 2 k.p. ma zastosowanie – co wynika z jego treści – do każdego systemu pracy, a więc także – do równoważnego systemu pracy.

Zgodzić się należy z Wnioskodawcą, że zawarta w art. 135 § 2 k.p. przesłanka przedłużenia okresu rozliczeniowego, w postaci „szczególnie uzasadnionych okoliczności”, ma charakter ogólny i niedookreślony. Wynikająca z treści przepisu swoboda oceny nie oznacza jednak dowolności w określeniu powodów wydłużenia okresu rozliczeniowego. Rodzaj pracy lub jej organizacja muszą stanowić obiektywną i względnie trwałą przesłankę potrzeby stosowania równoważnego czasu pracy. Przykładowo, za niedopuszczalne należy uznać wprowadzanie omawianego rodzaju czasu pracy w przypadku doraźnego spiętrzenia prac albo nieobecności w pracy pracownika, np. z powodu choroby lub nieobecności pracowników w sezonie urlopowym (K. Rączka, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, dział szósty, rozdział IV, komentarz do art. 135, Wolters Kluwer LexPolonica, el.).

Porównując przesłanki przedłużenia okresów rozliczeniowych zawarte w art. 135 k.p. i w art. 129 § 2 k.p., zauważyć należy, że kwantyfikatory zawarte w zaskarżonym przepisie, warunkujące wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, w postaci „przyczyn obiektywnych lub technicznych lub dotyczących organizacji pracy”, są samodzielnymi przesłankami wydłużenia tego okresu rozliczeniowego. W konsekwencji, jeżeli pracodawca będzie zamierzał wydłużyć okres rozliczeniowy powyżej 3 miesięcy, a w odniesieniu do prac uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych, powyżej 4 miesięcy – to niewystarczające będzie powołanie się na ogólną przesłankę „szczególnie uzasadnionych okoliczności”.

Porównanie wskazanych przesłanek upoważnia do stwierdzenia, że te, zawarte w art. 135 § 2 i 3 k.p., zostały określone w sposób bardziej ogólny od przesłanek wymienionych w art. 129 § 2 k.p. Z tego powodu, nieuzasadniony jest pogląd Wnioskodawcy, który twierdzi, że przesłanki przedłużenia określone w art. 135 § 2 i 3 k.p. mogą być trudniejsze od wykazania, niż, że przedłużenie

jest uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Nieuprawniona jest więc obawa, że zastosowanie przedłużenia okresu rozliczeniowego na podstawie art. 129 § 2 k.p. może stanowić formę obejścia warunków przedłużenia podstawowego – jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego wskazanego w art. 135 § 1 k.p.

Zaskarżony przepis art. 129 § 2 k.p. jest jasny i nie budzi wątpliwości interpretacyjnych. Stanowi on podstawę wydłużenia okresów rozliczeniowych wskazanych w art. 135 § 2 i 3 k.p. – po spełnieniu warunków w nim określonych, cechujących się większym stopniem konkretyzacji niż wymienione w art. 135 § 2 i 3 k.p.

Należy zauważyć, że zasada przyzwoitej legislacji, stanowiąca element demokratycznego państwa prawnego, była wielokrotnie przedmiotem orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, który konsekwentnie reprezentuje stanowisko, że z wyrażonej w art. 2 Konstytucji zasady państwa prawnego, wynika nakaz przestrzegania przez ustawodawcę zasad poprawnej legislacji (por. wyroki: z dnia 11 stycznia 2000 r., sygn. K. 7/99, OTK ZU nr 1/2000, poz. 2; z dnia 21 marca 2001 r., sygn. K. 24/00, OTK ZU nr 3/2001, poz. 51; z dnia 22 maja 2002 r., sygn. K 6/02, OTK ZU nr 3/A/2002, poz. 33). Nakaz ten jest funkcjonalnie związany z zasadami pewności i bezpieczeństwa prawnego oraz ochrony zaufania do państwa i prawa.

Zasady przyzwoitej legislacji obejmują między innymi wymóg dostatecznej określoności przepisów. Powinny być one formułowane w sposób precyzyjny i jasny oraz poprawny pod względem językowym. Wymóg jasności oznacza obowiązek tworzenia przepisów jasnych i zrozumiałych dla ich adresatów, którzy od racjonalnego ustawodawcy oczekiwać mogą stanowienia norm prawnych niebudzących wątpliwości co do treści nakładanych obowiązków i przyznawanych praw. Związana z jasnością precyzja przepisu powinna przejawiać się w konkretności nakładanych obowiązków i przyznawanych praw, tak, by ich treść była oczywista i pozwalała na ich wyegzekwowanie. Zasady

poprawnej legislacji obejmują również podstawowy z punktu widzenia procesu prawotwórczego etap formułowania celów, które mają zostać osiągnięte przez ustanowienie określonej normy prawnej. Stanowią one podstawę do oceny, czy sformułowane ostatecznie przepisy prawne w prawidłowy sposób wyrażają wysławianą normę oraz czy nadają się do realizacji zakładanego celu.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 30 października 2001 r. (sygn. K. 33/00, OTK ZU nr 7/2001, poz. 217) stwierdził, że zasady przyzwoitej legislacji mają szczególnie doniosłe znaczenie w sferze praw i wolności obywatela. Niejasne i nieprecyzyjne sformułowanie przepisu rodzi niepewność jego adresatów co do treści praw i obowiązków, zwłaszcza gdy stwarza dla organów stosujących przepis nazbyt dużą swobodę lub dowolność interpretacji. Uregulowania niejasne i nieprecyzyjne mogą prowadzić do wcielania się organów stosujących przepisy w rolę prawodawcy lub jego zastępowania. Ustawodawca nie może więc poprzez niejasne formułowanie treści przepisów pozostawiać organom mającym je stosować nadmiernej swobody przy ustalaniu ich zakresu podmiotowego i przedmiotowego. Założenie to doprecyzowuje zasadę określoności ustawowej ingerencji w sferę praw i obowiązków adresatów normy prawnej. Przekroczenie dopuszczalnego poziomu niejasności przepisów prawnych stanowić może samoistną przesłankę stwierdzenia ich niezgodności z wyrażoną w art. 2 Konstytucji zasadą państwa prawnego.

„Niejasność przepisu może uzasadniać stwierdzenie jego niezgodności z Konstytucją, o ile jest tak daleko posunięta, że wynikających z niej rozbieżności nie da się usunąć za pomocą zwyczajnych środków służących eliminowaniu niejedności w stosowaniu prawa” (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 3 grudnia 2002 r., sygn. P 13/02, OTK ZU nr 7/A/2002, poz. 90; por. także wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 3 listopada 2004 r., sygn. K 18/03, OTK ZU nr 10/A/2004, poz. 103).

Trybunał Konstytucyjny, w przywoływanym wyroku z dnia 30 października 2001 r., sygn. K. 33/00, podkreślił, że dla oceny zgodności treści

określonego przepisu prawa z wymaganiami poprawnej legislacji istotne są trzy założenia. Po pierwsze – każdy przepis tworzący prawa lub nakładający obowiązki winien być sformułowany w sposób pozwalający jednoznacznie ustalić, kto, kiedy i w jakiej sytuacji im podlega. Po drugie – powinien być na tyle precyzyjny, aby możliwa była jego jednolita wykładnia i stosowanie. Po trzecie – winien być tak skonstruowany, aby zakres jego zastosowania obejmował tylko te sytuacje, w których działający racjonalnie ustawodawca istotnie zamierzał wprowadzić regulację tworzącą prawa lub obowiązki.

Zaskarżony przepis art. 129 § 2 k.p. spełnia wskazane wymogi. Zawarte w nim przesłanki wydłużenia okresu rozliczeniowego nie sposób uznać za niejasne i niepozwalające ustalić ich treści normatywnej. Najbardziej ogólnym zwrotem zastosowanym w omawianym przepisie stanowią „obiektywne” przyczyny wydłużenia okresu rozliczeniowego. Przyczyny „obiektywne” to inaczej przyczyny „niezależne” (E. Dereń, E. Polański *Wielki Słownik Języka Polskiego*, Krakowskie Wydawnictwo Naukowe, Kraków 2012, s. 530), „neutralne”, „istniejące niezależnie” (<http://sjp.pl>).

Odwołanie się w zaskarżonym przepisie do przyczyn „technicznych” i „dotyczących organizacji pracy” znajduje uzasadnienie w wielości rodzajowo odmiennych przesłanek wskazujących na zasadność wydłużenia okresu rozliczeniowego. Wprowadzenie do zaskarżonego przepisu przesłanek enumeratywnych lub też cechujących się kazuistyką spowodowałoby niemożność jego zastosowania w przypadkach nieprzewidzianych w ustawie a rzeczowo uzasadnionych, gdyż nie sposób oczekiwać od prawodawcy, aby w obszarze dynamicznie ewoluujących warunków obrotu gospodarczego antycypował wszystkie możliwe i uzasadnione przesłanki wydłużenia okresu rozliczeniowego.

Zagadnienie stosowania przez ustawodawcę pojęć i zwrotów ocennych było przedmiotem wypowiedzi Trybunału Konstytucyjnego w wyroku z dnia 7 maja 2002 r. (sygn. akt SK 20/00, OTK ZU nr 2002/3A/29), w którym Trybunał

zaaprobował dopuszczalność posługiwania się przez ustawodawcę zwrotami niedookreślonymi i, badając poprawność ich użycia, uznał posłużenie się nimi przez ustawodawcę za uprawnione. Nie sposób więc generalnie zanegować uprawnienia do posługiwania się w tekście normatywnym zwrotami o dużym stopniu ogólności, gdyż dopuszczalność ich użycia podlega w każdym przypadku indywidualnej ocenie.

Problem występowania wskazanej kategorii pojęć wymaga jego rozwiązania nie w płaszczyźnie stanowienia prawa, lecz jego stosowania. Funkcjonowanie w treści przepisów zwrotów ocennych tworzy określony margines swobody działania po stronie organów stosujących przepis. Obszar ten obejmuje swobodę oceny stanu faktycznego i konkluzji wynikającej z tej oceny, pozostawiony tym organom.

Przedstawiona argumentacja uzasadnia wyrażenie poglądu, że przepis art. 129 § 2 k.p. nie narusza zasad poprawnej legislacji i jest zgodny z art. 2 Konstytucji.

Wnioskodawca wskazał także na naruszenie przez art. 129 § 2 k.p. art. 24 Konstytucji, który ma następującą treść:

„Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.”

W kontekście podniesionego zarzutu naruszenia art. 24 Konstytucji należy podkreślić, że najważniejszą i najbardziej charakterystyczną funkcją dla prawa pracy jest funkcja ochronna (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07, OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 173). Polega ona na prawnym uprzywilejowaniu pod wieloma względami pracownika, jako słabszego ekonomicznie i socjalnie kontrahenta w stosunku pracy. Z tego względu oraz wskutek organizacyjnego podporządkowania pracodawcy w procesie pracy, pozostaje on w wielorakiej od niego zależności. Wynika z tego potrzeba mocniejszej ochrony pracownika, która leży u podstaw powstania i rozwoju

prawa pracy. Ze wskazanych powodów ustawodawca na gruncie prawa pracy odstępuje od zasady prawnej (formalnej) równości stron, obowiązującej bezwzględnie w zobowiązaniowych stosunkach cywilnych, i wprowadza rozwiązania stanowiące prawne uprzywilejowanie pracownika w celu zapewnienia rzeczywistej (materialnej) równości stron. (por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 29).

Ochronna funkcja prawa pracy była wielokrotnie akcentowana w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego (por. wyrok z dnia 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126 oraz wyrok z dnia 27 listopada 2007 r., sygn. SK 18/05, OTK ZU nr 10/A/2007, poz. 128).

Jednocześnie jednak Trybunał Konstytucyjny wskazał:

„art. 24 Konstytucji poddaje pod ochronę państwa pracę i nakazuje państwu sprawowanie nadzoru nad warunkami jej wykonywania. Ustawa musi stworzyć odpowiednie regulacje prawne, które zapewnią ochronę pracy i pracowników w stosunkach z pracodawcami. Ustawodawca ma szeroki zakres swobody regulacyjnej, Konstytucja nie określa bowiem bliżej metod i instrumentów ochrony pracy.” (wyrok z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10, OTK ZU nr 6/A/2010, poz. 58).

W przywołanym w niniejszym stanowisku wyroku z 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07, Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę, że postulat pełnego produktywnego zatrudnienia wskazuje cel – model idealny, który z założenia jest nieosiągalny. Władze publiczne powinny do niego zmierzać w polityce zatrudnienia, gdy procesy decentralizacji, demokratyzacji życia społecznego, prywatyzacja gospodarki, a także koniunktura gospodarcza ograniczają znacznie możliwości centralnego kształtowania popytu i podaży na tzw. rynku pracy, a za pomocą środków prawnych istnieje możliwość wpływania na proces zatrudniania i zmniejszania bezrobocia. W wyroku tym – co jest szczególnie istotne w kontekście rozpoznawanej sprawy, Trybunał Konstytucyjny stwierdził:

„Możliwość sterowania procesami zatrudniania, uelastycznienia rynku pracy osiąga się również przez zróżnicowanie form zatrudnienia. Za uzasadnione należy uznać takie zróżnicowanie przez ustawodawcę form prawnych świadczenia pracy, które daje maksymalnej liczbie osób szansę na podjęcie zatrudnienia przy jednoczesnym wprowadzeniu należytej ochrony praw pracowniczych.”

Wskazany przez Trybunał Konstytucyjny cel realizuje właśnie zaskarżony przepis art. 129 § 2 k.p. Wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy modyfikuje warunki pracy i prowadzić może do okresowej dysproporcji w intensywności jej świadczenia, stwarza jednak po stronie pracownika gwarancję utrzymania zatrudnienia.

Wymieniony przepis nie tylko nie narusza art. 24 Konstytucji, a materializuje prawo do zatrudnienia i w realny sposób zabezpiecza pracownika przed jego utratą.

Wnioskodawca wskazał również na naruszenie art. 66 Konstytucji, który ma następującą treść:

„1. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.

2. Pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa.”

Przedłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy nie narusza prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jego wprowadzenie jest bowiem uzależnione od zachowania ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Za niezasadny uznać należy wysuwany przez Wnioskodawcę zarzut, że zaskarżona regulacja prowadzi do wytworzenia stanu „przepracowania” pracownika, w następstwie kumulacji czasu pracy w wydłużonym okresie rozliczeniowym. Wydłużenie okresu rozliczeniowego nie uchybia obowiązywaniu przepisów statuujących normy ochronne – dotyczących

okresu odpoczynku dobowego i tygodniowego –zawartych w Rozdziale III Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 132 § 1 k.p., poza ustawowo przewidzianymi wyjątkami, pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Również na podstawie art. 133 § 1 k.p., poza enumeratywnie wskazanymi w ustawie wyjątkami, pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Ewentualne spiętrzenie czasu świadczenia pracy nie ma więc wpływu na pogorszenie warunków zdrowotnych pracownika lub bezpieczeństwo pracy. Wskazana regulacja nie narusza więc praw gwarantowanych w art. 66 Konstytucji. Wskazuje na to końcowa część zaskarżonego przepisu, zgodnie z którą wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy może nastąpić *„przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.”*

Wnioskodawca powiązał naruszenie art. 24 w zw. z art. 66 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji, twierdząc, że przepis art. 129 § 2 k.p. narusza istotę gwarantowanych konstytucyjnie praw pracowniczych: prawa do ochrony pracy, w szczególności prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, *„poprzez wydrążenie tego prawa z jego rzeczywistej treści”* (s. 16 wniosku).

Przesłankami warunkującymi uznanie konstytucyjności konkretnego ograniczenia konstytucyjnych praw i wolności są: ustawowa forma ograniczenia, jego konieczność w państwie demokratycznym oraz funkcjonalny związek ograniczenia z realizacją wymienionych w Konstytucji wartości (bezpieczeństwo państwa, porządek publiczny, ochrona środowiska, zdrowia i moralności publicznej, wolności i praw innych osób), a także zakaz naruszenia istoty danego prawa lub wolności.

W przesłance konieczności ograniczenia mieszczą się postulaty niezbędności, przydatności i proporcjonalności takiego ograniczenia, co uzależnione jest od stwierdzenia faktycznej potrzeby dokonania ingerencji w zakres korzystania z konstytucyjnego prawa bądź wolności i zastosowania środków prawnych rzeczywiście służących realizacji zamierzonych przezeń celów (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 grudnia 2008 r., sygn. K 37/07, OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 172).

Zaskarżony przepis spełnia wymagany przez przepis art. 31 ust. 3 Konstytucji test proporcjonalności.

Wprowadzona regulacja jest niezbędna dla zagwarantowania trwałości stosunku pracy w przypadku pracodawców, których cechuje zmienne zapotrzebowanie na pracę. Stanowi jedyne rozwiązanie, które w przypadku dekoniunktury gospodarczej stwarza możliwość utrzymania ciągłości działalności przez przedsiębiorcę.

Przyjęte w art. 129 § 2 k.p. rozwiązanie pozwala na zbilansowanie efektów działalności gospodarczej w dłuższym przedziale czasu – jest więc rozwiązaniem przydatnym. Przydatność ta po stronie pracownika manifestuje się w zachowaniu ciągłości stosunku pracy.

Wskazany przepis spełnia również wymóg proporcjonalności *sensu stricto*. Ustawowo określony dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy jest okresem maksymalnym. Oznacza to, że w zależności od rzeczywistych potrzeb okres ten może zostać ukształtowany w krótszych przedziałach czasu. Wydłużenie okresu rozliczeniowego może nastąpić, zgodnie z art. 150 § 1 k.p., w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. Strona pracownicza ma ustawowo zagwarantowaną możliwość wpływania na ustalenie okresu rozliczeniowego i nie jest on wprowadzany arbitralnie przez pracodawcę.

Należy przyznać rację Wnioskodawcy, że zaskarżona regulacja może faktycznie ograniczać wynagrodzenie pracownika w części wynikającej z liczby przepracowanych godzin nadliczbowych w odniesieniu do systemu pracy,

opartego na krótszych okresach rozliczeniowych. Ma jednak charakter gwarancyjny i ochronny, pozwala bowiem – co wcześniej podkreślano – zachować stosunek pracy. Tym samym niezasadny jest zarzut nieproporcjonalności w ograniczeniu praw pracowniczych. Niewątpliwie utrzymanie miejsc pracy stanowi wartość nadrzędną w stosunku do okresowo osiągniętych korzyści wynikających z podwyższonego wynagrodzenia.

Wnioskodawca zarzucił także niezgodność przepisów art. 139 § 3 i art. 150 § 3 pkt 2 k.p. z przepisami art. 2 i art. 20 Konstytucji oraz z przepisem art. 1 Konwencji nr 135 MOP.

Przepis art. 139 § 3 k.p. ma następującą treść:

„System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.”.

Treść przepisu art. 150 § 3 pkt 2 k.p. jest następująca:

„§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, ustala się:

1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}, albo

2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.”.

Przepis art. 2 Konstytucji stanowi:

„Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.”

Twierdzenie o naruszeniu wyrażonej w art. 2 Konstytucji zasady demokratycznego państwa prawnego, a w szczególności zasady sprawiedliwości społecznej, Wnioskodawca oparł na argumentacji, że systemy i rozkłady czasu pracy oraz okresy rozliczeniowe czasu pracy winny być ustalane z taką reprezentacją strony pracowniczej, która z racji posiadanych ustawowych gwarancji zatrudnienia i warunków świadczenia pracy będzie niezależnym od pracodawcy partnerem, który nie ulegnie presji pracodawcy i nie zaakceptuje narzuconych przez niego warunków pracy, pod groźbą jej utraty. Takiego warunku – zdaniem Wnioskodawcy – nie spełnia zaskarżona regulacja, zezwalając na zawieranie porozumień, we wskazanym zakresie, z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Wnioskodawca akcentuje, że brak ustalonego trybu wyłaniania przedstawicieli pracowników nie pozwala na ustalenie, choćby minimalnych, gwarancji ich zatrudnienia oraz gwarancji umożliwiających prawidłowe wykonywanie przez nich funkcji.

Wnioskodawca dostrzega naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej w takim znaczeniu, w jakim nawiązuje ona do zasady równości.

Przedstawiony zarzut jest niezasadny.

Zgodzić się należy, że zasada sprawiedliwości społecznej powinna być realizowana także na gruncie stosunków pracy (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 grudnia 1997 r., sygn. K. 2/97, OTK ZU nr 5-6/1997, poz. 72).

Sprawiedliwość jest przeciwieństwem arbitralności. Wymaga bowiem, aby zróżnicowanie poszczególnych ludzi – jak słusznie wskazuje Wnioskodawca (s. 18 wniosku) – pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w sytuacji tych ludzi (S. Biernat, *Problemy prawne sprawiedliwego rozdziału dóbr przez*

państwo, Kraków 1985, s. 54). Zaskarżona regulacja pozostaje w zgodzie z wymienioną zasadą. Różny jest bowiem zakres aktywności członków organizacji związkowej i przedstawicieli pracowników wyłanianych *ad hoc*, którzy nie prowadzą stałej działalności związkowej.

Postulat objęcia wszystkich przedstawicieli pracowników wzmożoną ochroną prawną, przykładowo, w zakresie zakazu rozwiązania stosunku pracy w sposób identyczny jak w przypadku członków rad pracowników lub związków zawodowych – wbrew zarzutom Wnioskodawcy – nie zasługuje na uwzględnienie. Mogłoby ono spowodować negatywne konsekwencje wobec wielości podmiotów podlegających takiej ochronie – zwłaszcza gdy przedstawiciele pracowników wyłaniany są *ad hoc*. Nie można wykluczyć sytuacji, że w przypadku takiego trybu powoływania reprezentacji pracowników, jeśli każdorazowo byłyby to inne osoby, to niewspółmiernie duża liczba pracowników mogłaby korzystać ze szczególnych zasad ochrony stosunku pracy – co stawiałoby pracowników w uprzywilejowanej pozycji w stosunku do pracodawcy. W konsekwencji należy stwierdzić, że zaskarżony przepis nie narusza zasady demokratycznego państwa prawnego, a w szczególności zasady sprawiedliwości społecznej.

Zaskarżona regulacja – zdaniem Wnioskodawcy – narusza także art. 20 Konstytucji.

Przepis art. 20 Konstytucji ma następującą treść:

„Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.

informacje o jednostce.”.

Wskazany przepis Konstytucji gwarantuje oparcie społecznej gospodarki rynkowej między innymi na dialogu i współpracy partnerów społecznych.

Wnioskodawca twierdzi, że przepisy art. 139 § 3 i art. 150 § 3 pkt 2 k.p. pozostają w sprzeczności z wymienionymi zasadami, albowiem dialog i współpraca są możliwe między podmiotami o równej pozycji. Brak przepisów chroniących status pracowniczy przedstawicieli pracowników sprawia, że ustalone przez tę reprezentację pracowników systemy i rozkłady czasu pracy oraz okresy rozliczeniowe – będą niekorzystne dla pracowników.

Art. 20 Konstytucji wysławia zasady o aksjologicznie zróżnicowanym charakterze. Z jednej strony chroni wolność działalności gospodarczej, z drugiej strony – jej aspekt socjalny, eksponując solidarność i współpracę partnerów społecznych (por. K. Complak, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, M. Haczkowska (red.), R. Balicki, M. Bartoszewicz, A. Ławniczak, M. Masternak-Kubiak. Komentarz do art. 20 Konstytucji, System Informacji Prawnej Lex).

Zasadą ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej jest budowanie społecznej gospodarki rynkowej, a więc gospodarki, która uwzględnia społeczne aspekty jej funkcjonowania. Zaskarżone przepisy art. 139 § 3 i art. 150 § 3 pkt 2 k.p., nie naruszają zasad określonych w art. 20 Konstytucji.

Przywoływany i silnie akcentowany przez Wnioskodawcę wymóg prowadzenia dialogu społecznego, jako nieodłącznego elementu „*społecznej gospodarki rynkowej*”, poddany został we wniosku redukcji do form negocjacji prowadzonych przez równoprawne podmioty, których efektem jest wspólne ustalenie przedłużonego okresu rozliczeniowego. Takie zawężające ujęcie definicyjne „dialogu społecznego” jest nieuprawnione. Znaczenie normatywne zaskarżonych przepisów jest odmienne, niż te, które nadaje im Wnioskodawca.

Przepis art. 150 § 3 pkt 2 k.p. stanowi o „porozumieniu” zawieranym z przedstawicielami pracowników. Art. 139 § 3 k.p. również wskazuje na formę „porozumienia” jako akt właściwy do określenia systemu przerywanego czasu pracy. W kontekście rozpoznawanej sprawy istotne znaczenie ma pogląd

wyrażony przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 28 kwietnia 2009 r., sygn. K 27/07 (OTK ZU nr 4/A/2009, poz. 54):

„Porozumieniem zawieranym przez partnerów społecznych jest nie tylko taki akt prawny, który jest ich aktem wspólnym, lecz i taki, który jest ustalany i przyjmowany „w porozumieniu”, „w uzgodnieniu”, „po uzyskaniu zgody”, a nawet „po zasięgnięciu opinii” drugiego partnera społecznego (por. W. Sanetra, Konstytucyjne prawo do rokowań, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 12, s. 8). „Prawo do rokowań” w tym rozumieniu oznacza prawo do wyrażania opinii związków zawodowych we wszystkich sprawach dotyczących praw i obowiązków pracowników. Nie ogranicza się ono zatem wyłącznie do prawa do wyrażenia swojego stanowiska w toku rozwiązywania sporów zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy.”.

Wskazany tryb ustalania wydłużonego okresu rozliczeniowego, oparty jest na porozumieniu z przedstawicielami pracowników, nie wynika więc z arbitralnej decyzji pracodawcy. Porozumienie stanowi efekt współdziałania partnerów społecznych. Okoliczność ta wskazuje na niezasadność zarzutu Wnioskodawcy.

Należy stwierdzić, że zaskarżone przepisy nie naruszają art. 20 Konstytucji. Dopełniają one natomiast przesłankę określoną w art. 20 Konstytucji, albowiem ustalenie warunków i sposobu świadczenia pracy następuje w trybie „porozumienia”, a więc z zachowaniem wymogu przeprowadzenia dialogu społecznego.

Wnioskodawca wskazał także na niezgodność art. 139 § 3 k.p. oraz art. 150 § 3 pkt 2 k.p. z art. 1 Konwencji nr 135 MOP.

Przepis art. 1 Konwencji nr 135 MOP ma następującą treść:

„Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako

przedstawiciele pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.”.

Oświadczenie rządowe w sprawie ratyfikacji przez Polskę Konwencji nr 135 MOP przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. zostało złożone w dniu 30 listopada 1977 r. (Dz. U. Nr 39, poz. 179). Konwencja weszła w życie w stosunku do Polski w dniu 9 czerwca 1978 r. i jako ratyfikowana umowa międzynarodowa, zgodnie z art. 87 ust. 1 Konstytucji, stanowi źródło powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej. Na podstawie art. 188 pkt 2 Konstytucji Trybunał Konstytucyjny dokonuje oceny zgodności ustaw z ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi.

Przedstawione zarzuty naruszenia art. 1 Konwencji nr 135 MOP są nieuzasadnione. Przede wszystkim podkreślenia wymaga, że przepisy Kodeksu pracy w art. 150 § 1 przewidują jako zasadę ustalanie systemu i rozkładu czasu pracy, a także okresów rozliczeniowych czasów pracy w układzie zbiorowym pracy. Również zaskarżony przepis art. 139 § 3 k.p. stanowi, że system przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Dopiero w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, ustawodawca przewidział możliwość zawarcia wskazanych porozumień z przedstawicielami pracowników. Jest to więc alternatywny sposób ustalania reprezentacji pracowników, wywołany okolicznościami obiektywnymi – brakiem instytucjonalnej formy reprezentacji pracowników.

Analizując zagadnienie zgodności zaskarżonych przepisów z art. 1 Konwencji nr 135 MOP, należy zauważyć, że polskie przepisy ustawowe, w szczególności przepisy Kodeksu pracy, nie przewidują trybu powoływania przedstawicieli załogi u pracodawcy, u którego nie działają związki zawodowe.

Zaskarżony przepis art. 139 § 3 k.p., jak i inne akty prawne, przykładowo, ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003 r., Nr 90, poz.844), posługując się pojęciem „przedstawicieli pracowników”, wskazuje jedynie, że przedstawiciele pracowników są powoływani w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Oznacza to, że ustawodawca nie narzucił określonego sposobu wybierania przedstawicieli pracowników, lecz pozostawił tę kwestię – wobec braku wyłonienia reprezentacji przez samych pracowników – do ustalenia pracodawcom. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie przedsiębiorców pod względem liczby pracowników, struktury oddziałowej, możliwość funkcjonowania przedstawicielstw – stworzenie uniwersalnego systemu wyłaniania reprezentacji pracowników byłoby wysoce utrudnione lub też wręcz niemożliwe.

Należy zwrócić uwagę, że w art. 4 Konwencji nr 135 MOP stwierdzono: *„ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe pracy, orzeczenia rozjemcze lub wyroki sądowe mogą określić kategorię lub kategorie przedstawicieli pracowników, którzy będą uprawnieni do ochrony i ułatwień przewidzianych w Konwencji.”*

Zdecydowano więc, że państwa – członkowie Konwencji, zachowują swobodę w możliwości ustalania reprezentacji pracowników. W tym zakresie polskie przepisy prawa, transponujące Konwencję, zapewniają ochronę dla przedstawicielstw pracowników w formie instytucjonalnej, między innymi w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 167) oraz w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, ze zm.). W wypadku braku takiej reprezentacji, ustawodawca krajowy – zgodnie z Konwencją nr 135 MOP – zdecydował, że tryb wyłaniania pracowników ustala każdy pracodawca indywidualnie.

Niezależnie należy jednocześnie podkreślić, że Kodeks pracy zawiera rozbudowane regulacje zapewniające ochronę przed różnymi formami

dyskryminacji w zatrudnieniu o charakterze zarówno bezpośrednim, jak i pośrednim (art. 11³ oraz art. 18^{3a} – art. 18^{3e} k.p.).

Przepis art. 11³ k.p. ma następującą treść:

„Jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.”.

Dyskryminacja, w odróżnieniu od nierównego traktowania, oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p., wówczas takie zachowanie stanowi dyskryminację. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. III APa 21/12, System Informacji Prawnej Lex nr 1327589).

Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p.

Przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. stanowi:

„Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie

etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.”.

Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Definicję równego traktowania w zatrudnieniu zawiera przepis art. 18^{3a} § 2 k.p.:

„Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.”.

Zgodnie z art. 18^{3b} k.p.:

„§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,*
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,*
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe*

– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.”.

Biorąc pod uwagę, że katalog kryteriów dyskryminacji oraz nierównego traktowania w zatrudnieniu, wskazanych w art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., ma charakter otwarty, a także umieszczenie wśród tych kryteriów przynależności związkowej,

należy stwierdzić, że również wykonywanie zadań ustawowych przez przedstawiciela pracowników wyłonionego w trybie określonym w zaskarżonym przepisie art. 139 § 3 k.p., który został przyjęty u danego pracodawcy, pozostaje pod ochroną przed działaniami dyskryminacyjnymi ze strony pracodawcy. Zasada niedyskryminacji jest adresowana do podmiotów stosujących prawo, w tym zwłaszcza pracodawców (por. Z. Góral, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, K. Baran, red., Warszawa 2010, s. 624).

Na mocy art. 11³ k.p., dyskryminacja przedstawiciela pracowników wyłonionego w trybie przyjętym u danego pracodawcy jest niedopuszczalna, a osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} k.p.).

W konsekwencji, przedstawiciel pracowników wyłoniony w trybie przyjętym u danego pracodawcy korzysta ze skutecznej ochrony prawnej przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym ze strony pracodawcy. Oznacza to ustawowe zapewnienie tej grupie osób ochrony prawnej wymaganej przepisami Konwencji nr 135 MOP. Należy więc stwierdzić, że przepisy art. 139 § 3 oraz art. 150 § 3 pkt 2 k.p. są zgodne z art. 1 Konwencji nr 135 MOP.

Wnioskodawca zarzucił także niezgodność przepisu art. 150 § 5 k.p. z przepisami art. 2, art. 20 i art. 66 Konstytucji. Wskazał, że ruchomy czas pracy powinien być ustalany jedynie w drodze układu zbiorowego pracy lub porozumienia. Indywidualne ustalanie warunków pracy na wniosek pracownika może bowiem – zdaniem Wnioskodawcy – prowadzić do omijania zbiorowych postanowień wynegocjowanych z przedstawicielami pracowników, które mogą być dla pracodawcy mniej satysfakcjonujące, niż ustalone indywidualnie z pracownikami.

Przepis art. 150 § 5 k.p. stanowi:

„Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.”.

Przepis art. 140¹ § 1 i 2 ma następującą treść:

„§ 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

§ 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.”.

Odnosząc się do wskazanych zarzutów, należy podkreślić, że Wnioskodawca nie wykazał, na czym polega naruszenie art. 2, art. 20 i art. 66 Konstytucji przez zaskarżony przepis. W tej części wniosek pozbawiony jest motywów wskazujących na czym polega – zdaniem Wnioskodawcy – naruszenie praw i wolności chronionych, w przywołanych we wniosku przepisach ustawy zasadniczej. W szczególności, Wnioskodawca nie uzasadnił, w jaki sposób wprowadzenie na wniosek pracownika ruchomego czasu pracy wpływa negatywnie na higieniczne i bezpieczne warunki pracy.

Należy zauważyć, że niejednokrotnie wykonywanie pracy w ruchomym czasie pracy leży w interesie pracowników. Podyktowane jest to ich sytuacją rodzinną, zdrowotną lub związane jest z podnoszeniem kwalifikacji. Wprowadzenie ruchomego czasu pracy stanowi przejaw „uelastycznienia” warunków świadczenia pracy. Stanowi złagodzenie rygoryzmu wynikającego z ogólnych przepisów o czasie pracy (por. K. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do art. 140¹ k.p. Lex/el 2014 r.*) Odmienna organizacja czasu pracy stosowana jest na pisemny wniosek zainteresowanego pracownika. Nie wynika więc z inicjatywy pracodawcy. Pracodawca nie ma również obowiązku uwzględnienia wniosku pracownika (por.

J. Kaleta, *Jak wprowadzić ruchomy czas pracy – poradnik krok po kroku*, Wolters Kluwer, System Informacji Prawnej Lex).

Należy podkreślić, że wprowadzenie ruchomego czasu pracy na wniosek pracownika jest możliwe zarówno wówczas, gdy w zakładzie pracy w ogóle nie przyjęto ruchomego czasu pracy w trybie opisanym powyżej, jak również, gdy przyjęto ruchomy czas pracy, ale pracownik jest zainteresowany innym rozkładem czasu pracy niż obowiązujący w zakładzie pracy – art. 150 § 5 k.p. *in fine*.

Okoliczność, że ruchomy czas pracy może zostać wprowadzony także wówczas, gdy nie został on ustalony w trybie układu zbiorowego pracy lub porozumienia, w całości dezaktualizuje zawarty we wniosku zarzut omijania zbiorowych postanowień dotyczących tego aspektu organizacji czasu pracy. Wystarczającym argumentem na rzecz zabezpieczenia właściwych warunków pracy jest wymóg złożenia przez pracownika wniosku o wprowadzenie ruchomego czasu pracy, bez którego taka zmiana nie jest możliwa. Uwzględnienie racji Wnioskodawcy o naruszeniu w szczególności art. 66 Konstytucji, prowadziłoby do konieczności zaakceptowania irracjonalnego poglądu, że pracownik, składając wniosek o wprowadzenie ruchomego czasu pracy, w sposób świadomy będzie działał na swoją niekorzyść. Takiej oceny znaczenia zaskarżonego przepisu nie sposób zaakceptować. Wnioskodawca nie przedstawił żadnych argumentów wskazujących na to, że przepis art. 150 § 5 k.p. narusza art. 2, art. 20 i art. 66 Konstytucji, co skutkuje umorzeniem postępowania ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku wobec niespełnienia przesłanki zawartej w art. 32 ust. 1 pkt 4 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym.

Mając na uwadze zaprezentowaną w niniejszym stanowisku argumentację – wnoszę jak w *petitum*.

z upoważnienia
Prokuratora Generalnego
Rolbet Hernandez
Zastępca Prokuratora Generalnego