SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 12 stycznia 2012 r.

Sygn. akt P 46/11
BAS-WPTK-2069/11

12 01. 2012

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 Gliwicach, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 7 lipca 2011 r. (sygn. akt P 46/11), jednocześnie wnosząc o stwierdzenie, że art. 57 § 1 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.), rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 57 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, **jest niezgodny** z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 oraz w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji.

Uzasadnienie

I. Przedmiot kontroli

W pytaniu prawnym Sądu Rejonowego w Gliwicach – VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (dalej: pytający sąd) jako przedmiot kontroli wskazano normę kolizyjną wynikającą z art. 57 § 1 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.; dalej: k.p. albo Kodeks pracy), która wyłącza odpowiednie stosowanie przepisów prawa cywilnego.

Przepisy prawa pracy (art. 56 § 1 k.p.) ustanawiają dwa typy roszczeń pracownika związanych z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia. Pierwszym z nich jest roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Alternatywę stanowi roszczenie o odszkodowanie.

Orzeczenie o przywróceniu do pracy ma skutek konstytutywny, nie unieważnia bowiem bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną, lecz restytuuje stosunek pracy *ex nunc*, tj. od dnia, w którym ziścił się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy w związku z prawomocnym orzeczeniem.

Zgodnie z art. 57 § 1 k.p.: „Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za trzy miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc". Oznacza to, iż pracownicy, którzy nie korzystają ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (o której mowa w art. 57 § 2 k.p.) mogą domagać się zasądzenia jedynie zryczałtowanego wynagrodzenia za okres nie dłuższy niż trzy miesiące i nie krótszy niż miesiąc.

Świadczenie pieniężne przysługujące pracownikowi za czas pozostawania bez pracy po bezprawnym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia służy wyrównaniu – do pewnej granicy – uszczerbku majątkowego poniesionego przez pracownika wskutek nieotrzymywania wynagrodzenia, jakie uzyskałby, gdyby nie

został zwolniony z pracy (L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 317-318).

Wątpliwości sądu pytającego budzi norma kolizyjna wyprowadzana z przepisów art. 57 § 1 w związku z art. 300 k.p., rozstrzygająca o zbiegu norm określających zasady naprawienia szkody (wysokości wynagrodzenia, o którym mowa we wspomnianym przepisie) wyrządzonej przez bezprawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z dyspozycją art. 300 k.p.: „W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy".

W orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie prawa pracy kwestionowanej normie kolizyjnej nadano treść, zgodnie z którą przewidziany przepisami Kodeksu pracy katalog roszczeń związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę ma charakter zamknięty, w związku z czym pracownikowi nie przysługują dodatkowe roszczenia odszkodowawcze na zasadach prawa cywilnego. Wyklucza to pełną kompensację poniesionej przez pracownika szkody. Tymczasem w prawie cywilnym instytucja odszkodowania opiera się na założeniu, iż poszkodowanemu należy się, co do zasady, odszkodowanie obejmujące zarówno pełną stratę, jaką poniósł on w wyniku zdarzenia szkodzącego (*damnum emergens*), jak i utracone przez niego korzyści (*lucrum cessans*). Na poszkodowanym spoczywa ciężar udowodnienia, iż zaistniały przesłanki warunkujące odpowiedzialność odszkodowawczą, którymi są szkoda, zdarzenie powodujące szkodę oraz związek przyczynowy między zdarzeniem a szkodą.

II. Stan faktyczny i zarzuty sądu pytającego

Pytanie prawne sformułowane zostało na podstawie następującego stanu faktycznego. W dniu maja 2008 r. pozwana – Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością złożyła powodowi – A P oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.). Powód wniósł pozew do Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G , domagając się przywrócenia do pracy na dotychczasowe stanowisko w pozwanej spółce oraz zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (ewentualnie

odszkodowania za utracone wynagrodzenie). Prawomocnym wyrokiem częściowym z listopada 2010 r. Sąd Rejonowy w Gliwicach przywrócił powoda do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy w pozwanej spółce.

Powód podjął ponownie pracę w spółce, podtrzymując zgłoszone w pozwie żądanie wypłaty wynagrodzenia za pełen okres pozostawania bez pracy między maja 2008 r. a grudnia 2010 r. Podał, że jego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie, albowiem pełnił on funkcję przewodniczącego zarządu Zakładowego Związku Zawodowego Sąd uznał jednak, iż wybór powoda do zarządu zakładowej organizacji związkowej odbył się niezgodnie z prawem, w związku z czym stosunek pracy powoda nie podlega szczególnej ochronie związkowej, która uprawniałaby do zastosowania art. 57 § 2 k.p.

Zdaniem sądu pytającego, art. 57 § 1 k.p. jest niezgodny z normami prawnymi zawartymi w art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 oraz w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji. Zarzut niekonstytucyjności dotyczy w ocenie sądu normy kolizyjnej wynikającej z art. 57 § 1 k.p., która wyłącza odpowiednie stosowanie przepisów prawa cywilnego gwarantujących pełną ochronę praw majątkowych powoda oraz prawo pracownika do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W ocenie sądu pytającego, pozbawienie pracownika wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy narusza jego prawa majątkowe (art. 64 ust. 1 Konstytucji) łamiąc jednocześnie konstytucyjną zasadę sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). W ocenie sądu takie rozstrzygnięcie pozostaje także w sprzeczności z konstytucyjnym nakazem ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku pracy (art. 24 Konstytucji). Konstrukcja art. 57 § 1 k.p. jest niesprawiedliwa i krzywdząca dla pracownika również z tego powodu, iż tylko okres od 1 miesiąca do 3 miesięcy zostanie zaliczony do stażu pracy uprawniającego do świadczeń emerytalno-rentowych, co sprawia, że szkoda pracownika obejmuje nie tylko utracone wynagrodzenie za pracę, ale także prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego.

III. Wzorce kontroli

1. Zgodnie z art. 64 ust. 1 Konstytucji: „Każdy ma prawo do własności, innych praw majątkowych oraz prawo dziedziczenia". Wspomniany przepis wyraża ogólną zasadę ustrojową stanowiącą fundament porządku społecznego i prawnego (S. Jarosz-Żukowska, *Konstytucyjna zasada ochrony własności*, Kraków 2003, s. 32-43).

Wskazuje się, iż w świetle norm konstytucyjnych obowiązkiem ustawodawcy jest „ustanowienie regulacji prawnych w dostateczny sposób zabezpieczających ochronę tych praw, a obowiązkiem władzy wykonawczej i sądowniczej jest zapewnienie właściwego i efektywnego egzekwowania tych regulacji. Proces interpretacji i stosowania wszelkich przepisów dotyczących własności, innych praw majątkowych i prawa dziedziczenia powinien też uwzględniać konstytucyjny nakaz ochrony tych praw, a w wypadkach wątpliwych powinna przeważać wykładnia ochronie tej służąca" (L. Garlicki [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, t. III, Warszawa 2003, komentarz do art. 64, s. 15).

Z brzmienia art. 64 ust. 1 Konstytucji wynika, iż jego zakres przedmiotowy – poza prawem własności oraz prawem dziedziczenia – obejmuje także „inne prawa majątkowe". Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego, roszczenie o odszkodowanie jest rodzajem prawa majątkowego i jako takie podlega konstytucyjnej ochronie (por. wyroki TK z: 5 września 2005 r., sygn. akt P 18/04; 2 grudnia 2008 r., sygn. akt K 37/07; 4 listopada 2010 r., sygn. akt K 19/06).

Przybliżenia wymagają zatem konstytucyjne standardy ochrony praw majątkowych. Jak zwraca uwagę cytowany już wcześniej L. Garlicki: „Uformowanie pozostałych praw majątkowych należy do ustawodawcy zwykłego, a wobec tego może on nie tylko tworzyć, ale też znosić takie prawa. Stąd dopuszczalność ograniczania praw majątkowych, innych niż własność i prawo dziedziczenia, należy postrzegać przede wszystkim w kategoriach ochrony praw nabytych, stabilności systemu prawa i innych składników zasady bezpieczeństwa prawnego, wynikającej z art. 2 konstytucji. Wydaje się, że dopuszczalny zakres ograniczeń trzeba rozpatrywać na tle stopnia trwałości poszczególnych praw majątkowych w tradycji prawa cywilnego, a także stopnia ich bliskości wobec prawa własności" (L. Garlicki, *op. cit.*, s. 22).

Takie rozumienie gwarancyjnej funkcji Konstytucji wobec „innych praw podmiotowych" znajduje oparcie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, który stwierdził, że: „Konstytucja samodzielnie nie ustanawia poszczególnych kategorii praw podmiotowych, nie hierarchizuje ich, ani też nie determinuje takich lub innych rozwiązań konstrukcyjnych lub treściowych, to jest bowiem zadaniem regulacji gałęziowych. (...) Inaczej też bowiem niż w wypadku własności konstytucja udziela gwarancji innym prawom majątkowym, nie w odniesieniu do zakresu i treści tych praw, ale samego ich istnienia (w kształcie określonym w odpowiednich regulacjach ustawowych) oraz przede wszystkim co do równego ich traktowania" (wyrok TK z 2 czerwca 1999 r., sygn. akt K 34/98).

Ochrona praw majątkowych nie ma zatem charakteru bezwzględnego. Zważywszy na fakt, iż najpełniejsze z praw majątkowych – prawo własności nie może być traktowane jako *ius infinitum,* również inne prawa majątkowe mogą podlegać ograniczeniom (por. wyrok TK z 12 stycznia 2000 r., sygn. akt P 11/98).

2. Artykuł 2 Konstytucji stanowi, że: „Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej".

Pojęcie sprawiedliwości społecznej wymaga interpretacji i uściślenia w kontekście całokształtu zasad i przepisów Konstytucji, w szczególności odnoszących się do ochrony godności człowieka i zasad społecznej gospodarki rynkowej (W. Sokolewicz [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, t. V, Warszawa 2007, komentarz do art. 2, s. 73).

Sprawiedliwość społeczna mieści w sobie zakaz arbitralności działania organów państwa, dopuszczając jednak prawne różnicowanie poszczególnych jednostek, ale tylko w odpowiedniej relacji do różnic w ich sytuacji faktycznej (por. wyrok TK z 22 grudnia 1997 r., sygn. akt K 2/97). W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego podnosi się, iż „na gruncie tego przepisu można wskazać szczególne prawo podlegające ochronie, jakim jest prawo do sprawiedliwego traktowania, jeśli zarazem jest ono odnoszone do sfery stosunków objętych gwarancjami konstytucyjnymi, choćby ogólnie ujętymi. Jest ono sprzężone z obowiązkiem państwa stania na straży sprawiedliwości społecznej poprzez zaniechanie aktów (działań) mogących stać z nią w sprzeczności oraz eliminowanie takich aktów, które uznano za godzące w tę zasadę. Dotyczy to zarówno etapu stanowienia, jak i stosowania prawa"

(wyrok TK z 12 grudnia 2001 r., sygn. akt SK 26/01). Trybunał wskazał także, iż wspomniana zasada nie ma jednorodnego charakteru. „Niewątpliwie wiążą się z nią m.in. równość praw, solidarność społeczna, minimum bezpieczeństwa socjalnego oraz zabezpieczenie podstawowych warunków egzystencji dla osób pozostających bez pracy nie z własnej woli. (...) ocena sposobów urzeczywistniania zasady sprawiedliwości społecznej w danych warunkach wymaga zachowania przez sądownictwo konstytucyjne szczególnej powściągliwości. Trybunał Konstytucyjny uznaje kwestionowane przepisy za niezgodne z konstytucją wtedy, gdy naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej nie budzi wątpliwości" (wyrok TK z 22 czerwca 1999 r., sygn. akt K 5/99).

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że „obowiązek urzeczywistniania zasad sprawiedliwości społecznej nie rozciąga się na obywateli oraz wszelkie struktury tzw. społeczeństwa obywatelskiego, chociaż sporadycznie pojawia się pogląd przeciwny, odnoszący ten obowiązek również do społecznych stosunków horyzontalnych. Powyższy pogląd jest uzasadniony tylko w tym sensie, w jakim prawo reguluje stosunki horyzontalne i jest przy tym zobowiązane realizować zasady sprawiedliwości" (W. Sokolewicz, *op. cit.*, s 70-71; J. Karp, *Sprawiedliwość społeczna*, Kraków 2004, s. 196).

W tym kontekście należy także zwrócić uwagę na stanowisko Trybunału Konstytucyjnego, który podkreślił, iż: „(...) zasada sprawiedliwości społecznej ma szczególne znaczenie na gruncie stosunków pracy, gdyż jej realizacja oznacza odpowiednie ukształtowanie sytuacji pracowników" (wyrok TK z 12 lipca 2010 r., sygn. akt P 4/10).

3. Zgodnie z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji: „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej". Wspomniany przepis Konstytucji wyraża zasadę ochrony pracy, która powinna znajdować swoje urzeczywistnienie na poziomie ustawodawstwa zwykłego. W konsekwencji ustanawia on kompetencję władz państwowych do ingerowania w kształt stosunków pracy (L. Garlicki, *op. cit.*, komentarz do art. 24, s. 2) i stanowi podstawę wprowadzania ograniczeń wobec zasady swobody umów oraz równości prawnej stron w stosunkach umownych.

Ochronna funkcja prawa pracy polega przede wszystkim na działaniu jego norm w sposób zabezpieczający interesy zawodowe i socjalne pracowników (por. K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 1999, s. 72-73). Jak

wskazuje Trybunał Konstytucyjny, ustawodawca ma w tej materii szeroki zakres swobody regulacyjnej (wyrok TK z 12 lipca 2010 r., sygn. akt P 4/10). Należy mieć jednak na uwadze, iż konstytucyjnie statuowaną zasadę ochrony pracy należy rozpatrywać w kontekście innych zasad konstytucyjnych, w tym zasady sprawiedliwości społecznej, która z kolei nakazuje objęcie silniejszą ochroną strony słabszej stosunku pracy, tj. pracownika (L. Garlicki, *op. cit.*, s. 2). Istnieć zatem powinno ustawodawstwo ochraniające osoby zatrudnione (por. P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji RP z dnia 7 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2008, s. 64). Ciążąca na państwie powinność ochrony pracy oznacza przy tym – przede wszystkim – obowiązek ochrony pracowników. „Sprowadza się on do stworzenia przez państwo określonych gwarancji prawych, dotyczących zarówno ochrony osoby pracownika, jak i jego interesów". (L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo" 1997, z. 11-12, s. 197). Nie oznacza to oczywiście, że sytuacja prawna pracodawców znajduje się poza zakresem zastosowania ochronnej funkcji art. 24 Konstytucji.

Zdaniem L. Garlickiego, „pojęcie ochrony należy rozumieć jako podejmowanie środków – prawnych, politycznych i faktycznych – osłabiających negatywne skutki, jakie dla pracowników niesie silniejsza ekonomiczna pozycja pracodawcy. Innymi słowy, sprawowanie «ochrony» oznacza obowiązek państwa do ingerowania w stosunki między pracownikami i pracodawcami, wszędzie tam gdzie okaże się to konieczne dla zapewnienia należytej równowagi uczestników procesu pracy" (L. Garlicki, *op. cit.*, s. 3).

IV. Analiza zgodności

1. Zarzut niekonstytucyjności dotyczy normy wynikającej z art. 57 § 1 w związku z art. 300 k.p., która wyłącza odpowiednie stosowanie przepisów prawa cywilnego gwarantujących pełną ochronę praw majątkowych pracownika oraz jego prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Artykuł 300 k.p., stanowiący – w ocenie sądu pytającego – „związkową" podstawę rekonstrukcji kwestionowanej normy kolizyjnej, statuuje, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93 ze zm.; dalej: k.c. albo Kodeks cywilny), jeżeli nie są

one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Tym samym dopuszczalność uzupełniającego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego zależy od sposobu regulacji (zupełnej bądź niezupełnej) określonego przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w przepisach prawa pracy.

Dla rozstrzygnięcia sformułowanego w pytaniu prawnym zagadnienia szczególne znaczenie ma dominujące w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego stanowisko, że „jeżeli określony sposób rozumienia przepisu ustawy utrwalił się już w sposób oczywisty, a zwłaszcza jeśli znalazł jednoznaczny i autorytatywny wyraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego bądź Naczelnego Sądu Administracyjnego, to należy uznać, że przepis ten – w praktyce swego stosowania – nabrał takiej właśnie treści, jaką odnalazły w nim najwyższe instancje sądowe naszego kraju" (por. wyroki TK z: 28 października 2003 r., sygn. akt P 3/03; 8 maja 2000 r., sygn. akt SK 22/99; 6 września 2001 r., sygn. akt P 3/01; 28 stycznia 2003 r., sygn. akt SK 37/01; 3 czerwca 2008 r., sygn. akt K 42/07).

W świetle powyższego zasadne wydaje się przedstawienie wyrażanego w orzecznictwie poglądu co do rozumienia kwestionowanej normy kolizyjnej.

2. Zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego, przewidziane przez Kodeks pracy roszczenia związane z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy stanowią wyłączny mechanizm kompensacji szkody poniesionej przez pracownika. Wyłączenie prawa do dochodzenia odszkodowania „uzupełniającego" w reżimie odpowiedzialności kontraktowej lub deliktowej prawa cywilnego znajdować ma uzasadnienie w tym, że Kodeks pracy w sposób pełny reguluje kwestie świadczeń majątkowych pracownika (zob. wyroki SN z: 13 lutego 1991 r., sygn. akt I PR 420/90; 28 czerwca 2001 r., sygn. akt I PKN 489/00).

Z kolei w piśmiennictwie zwraca się uwagę, że: „Dotychczas w zakresie odpowiedzialności za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy Sąd Najwyższy prezentował pogląd, w myśl którego zamknięty katalog roszczeń związanych z bezprawnym (nieuzasadnionym) rozwiązaniem umowy o pracę nie pozwala na stosowanie przepisów kodeksu cywilnego w celu dochodzenia innych roszczeń w tym zakresie lub ich uzupełnienia (por. wyrok z 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97, OSNAPiUS 1998, nr 16, poz. 480). Zasady takiej judykatura nie przyjmowała co do innych roszczeń wynikających ze stosunku pracy. Ich katalog nie jest zamknięty i dlatego poszczególne przykłady limitowania zakresu odszkodowania były uznawane

w orzecznictwie za wyjątki od pełnego odszkodowania (por. wyrok SN z 17 lutego 1999 r., I PKN 578/98 OSNP 2000, nr 7, poz. 263). Za szczególny rodzaj unormowania wskazywano w tym kontekście przepisy o odpowiedzialności odszkodowawczej za rozwiązanie stosunku pracy spowodowane dyskryminacją w zatrudnieniu lub wynikające z mobbingu" (M. Gersdorf, *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2008, nr 1, s. 1).

W odniesieniu do art. 57 § 2 k.p. (przewidującego pracownikom szczególnie chronionym roszczenie o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy) Sąd Najwyższy uznał, iż wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest szczególnym świadczeniem odszkodowawczym. Jego specyficzny charakter wyraża się w tym, że choć stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek bezprawnego pozbawienia go zatrudnienia, to jednakże samo świadczenie w istocie jest oderwane od poniesionej straty (wyrok SN z 12 grudnia 1993 r., sygn. akt I PRN 2/93).

Podkreślić należy, że na poczet wynagrodzenia należnego pracownikowi przywróconemu do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy nie zalicza się żadnych świadczeń majątkowych uzyskanych przez tego pracownika z innych źródeł. Wynagrodzenie to nie jest m.in. pomniejszane o wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymał w czasie zatrudnienia u innego pracodawcy (M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 319).

W świetle regulacji Kodeksu pracy dotyczących roszczeń kompensujących szkodę, pracownik znajduje się w korzystnej sytuacji dowodowej. Należy podkreślić, że przepisy prawa pracy nie wymagają od pracownika ani wykazania winy pracodawcy, ani poniesienia przez niego rzeczywistej szkody w wyniku bezprawnego rozwiązania umowy – jako przesłanek powstania roszczeń.

Trudno o jednoznaczną kwalifikację świadczenia, o którym mowa w art. 57 § 1 k.p. Zdaniem A. M. Świątkowskiego: „(...) względem pracodawcy wynagrodzenie zasądzane na rzecz przywróconego do pracy pracownika spełnia rolę sankcji za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną w tym zakresie. W tej sytuacji nie ma podstaw, aby twierdzić, iż świadczenie nazwane przez ustawodawcę w art. 57 § 1 k.p. wynagrodzeniem zastępowało wynagrodzenie za pracę" (A. M. Świątkowski, *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 314).

W odnoszącym się do alternatywnego roszczenia w sytuacji bezprawnego rozwiązania stosunku pracy (odszkodowania przewidzianego w art. 58 k.p.) wyroku z 17 listopada 1981 r. (sygn. akt I PR 91/81) Sąd Najwyższy scharakteryzował przewidziane w tym przepisie roszczenie jako „odszkodowanie ustawowe", które wyczerpuje wszystkie wynikające z tego tytułu uprawnienia pracownika, choćby rzeczywista szkoda była wyższa od wysokości należnego odszkodowania. Stanowisko takie spotkało się z aprobatą doktryny, w praktyce zaś było odnoszone do pozostałych roszczeń majątkowych wynikających z bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Można zatem przyjąć, że również limitowane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 57 k.p., ma taki właśnie charakter.

3. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wypowiadał się na temat różnych aspektów odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. W wyroku z 2 czerwca 2003 r. (sygn. akt SK 34/01) uznał za zgodny z Konstytucją m.in. art. 188 § 2 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.), ograniczający do 6 miesięcy wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy członka spółdzielni pracy pozostającego w spółdzielczym stosunku pracy przywróconego do pracy po bezprawnym wykluczeniu go ze spółdzielni. Należy podkreślić, iż w przywołanej sprawie skarżący kwestionował wzmiankowane przepisy prawa spółdzielczego w zakresie, w jakim wyłączają one dochodzenie roszczeń odszkodowawczych na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego. Trybunał, ustosunkowując się do zarzutów niekonstytucyjności (sformułowanych w przedstawionych wyżej granicach zaskarżenia), uznał, iż dyferencjacja roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy ma racjonalne i społeczne uzasadnienie i nie pozostaje w sprzeczności z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji.

Rekonstruując linię orzeczniczą Trybunału Konstytucyjnego w odniesieniu do zagadnienia uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, należy przywołać również wyrok z 18 października 2005 r. (sygn. akt SK 48/03), w którym Trybunał wyraził stanowisko, że art. 47^1 k.p. (limitujący wysokość obowiązku odszkodowawczego pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę) jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji i jednocześnie nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji.

W niniejszej sprawie sąd pytający nie zakwestionował konstytucyjności samego rozstrzygnięcia ustawodawcy w postaci limitowanego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 57 § 1 k.p., lecz wyprowadzoną w oparciu o art. 300 k.p. normę kolizyjną wyłączającą możliwości dochodzenia dalej idących niż przewidziane w art. 57 § 1 k.p. roszczeń, pozostających w związku przyczynowym z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. W tym kontekście należy uwzględnić także stanowisko Trybunału wyrażone w jednym z jego późniejszych orzeczeń, dotyczącym alternatywnego roszczenia przysługującego pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, tj. odszkodowania przewidzianego w art. 58 k.p. Mianowicie, w wyroku z 27 listopada 2007 r. (sygn. akt SK 18/05) Trybunał zakwestionował zgodność z Konstytucją analogicznej normy kolizyjnej (art. 58 w związku z art. 300 k.p.), która wyłączała dochodzenie przez pracownika poszkodowanego bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia dalszych roszczeń na podstawie Kodeksu cywilnego.

We wspomnianym wyroku Trybunał stwierdził, posługując się formułą tzw. wyroku interpretacyjnego, że norma kolizyjna wywiedziona przez Sąd Najwyższy i inne sądy orzekające z przepisów art. 58 w związku z art. 300 k.p. narusza prawa majątkowe pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy (art. 64 ust. 1 Konstytucji), w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy przy tym wziąć pod uwagę, że pracownik jest stroną słabszą, zasługującą na intensywniejszą ochronę; zgodnie zaś z art. 24 Konstytucji, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (zob. wyrok TK z 24 października 2006 r., sygn. akt SK 41/05).

Choć wyrok Trybunału Konstytucyjnego jest wiążący tylko w odniesieniu do art. 58 k.p., to jednak w zgodnej ocenie doktryny prawa zachowuje on (powinien zachowywać) znaczenie w procesie rozumienia i interpretacji pozostałych przepisów Kodeksu pracy dotyczących majątkowych roszczeń pracownika z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy, które dotychczas przysługiwały tylko w maksymalnej wysokości określonej Kodeksem pracy (M. Gersdorf, *Otwarte drzwi...*, s. 1; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2008, nr 12, s. 9;

K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2009, nr 2, s. 3-4; L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 134).

Zdaniem M. Gersdorf, wyrok ten powinien „rzutować na ograniczone wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasądzane przy przywróceniu do pracy, co wiąże się z jednakowymi dylematami aksjologicznymi" (M. Gersdorf, *Otwarte drzwi...*, s. 1). Należy jednak zaznaczyć, iż odmienne stanowisko – *mutatis mutandis* – przyjął Sąd Najwyższy w uchwale z 18 czerwca 2009 r. (sygn. akt I PZP 2/09) dotyczącej bezprawnego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Już po opublikowaniu wspomnianego orzeczenia Trybunału, Sąd Najwyższy uznał, że pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Podobnie w orzeczeniu z 29 lipca 2009 r. (sygn. akt I PK 219/08) Sąd Najwyższy – na kanwie sprawy dotyczącej wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (art. 50 k.p.) – przyjął, że kwestia świadczeń majątkowych z tytułu pozostawania bez pracy w następstwie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę została w sposób kompleksowy i wyczerpujący uregulowana w kodeksie pracy. Brak zatem podstaw do sięgania w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej do przepisów prawa cywilnego poprzez art. 300 k.p. Oznacza to tym samym, że wyłączone jest stosowanie także przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, i w tym sensie nie zachodzi zbieg odpowiedzialności przewidzianej w Kodeksie pracy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę z odpowiedzialnością cywilnoprawną, zwłaszcza zaś z odpowiedzialnością z tytułu czynów niedozwolonych.

4. Tezy sformułowane przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 27 listopada 2007 r. (sygn. akt SK 18/05) wchodzą w skład *acquis constitutionnel* i stanowią znaczącą wskazówkę interpretacyjną przy ocenie rozpatrywanego zagadnienia prawnego. Mimo różnicy co do charakteru formułowanych przez pracownika

roszczeń, normy kolizyjne zawarte w art. 57 § 1 oraz 58 k.p. (rekonstruowane w związku z art. 300 k.p.), ze względu na nadaną im w praktyce orzeczniczej treść, wykazują istotne podobieństwo konstrukcyjne. Z punktu widzenia pracownika mają one również tożsame uzasadnienie aksjologiczne, realizując za pomocą odmiennych mechanizmów normatywnych cel, którym jest rekompensata szkody, jaką poniósł pracownik w wyniku bezprawnego, natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy. Wspomniane okoliczności pozwalają przyjąć, że art. 57 § 1 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż przewidziane w art. 57 § 1 k.p. roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji.

W świetle ustaleń Trybunału co do odpowiadającego standardom konstytucyjnym rozumienia art. 58 k.p., które – zdaniem Sejmu – spetryfikowało linię argumentacyjną w ramach kontroli konstytucyjności prawa, przyjęcie odmiennej interpretacji roszczeń wynikających z art. 57 § 1 k.p. stanowiłoby rozwiązanie trudne do obrony. W sytuacji przewidzianej przez ustawodawcę swobody wyboru roszczenia (*facultas alternativa*) oznaczałoby to, że utraciłyby one równorzędny charakter. Pierwsze z nich umożliwiałoby bowiem pełną kompensację szkody, drugie zaś ograniczałoby się do przywrócenia do pracy oraz limitowanego wynagrodzenia (za czas pozostawania bez pracy), które w konkretnym przypadku może nie pokrywać poniesionej przez pracownika szkody. Okoliczności te mają istotne znaczenie w świetle stanowiska Sądu Najwyższego, zgodnie z którym samoistną przesłanką stwierdzenia niecelowości przywrócenia do pracy (które pozwalałoby w tej sytuacji skorzystać z alternatywnych roszczeń na mocy art. 58 k.p.) nie jest długotrwałość postępowania sądowego (wyrok SN z 15 października 1999 r., sygn. akt I PKN 295/99).

Jedynie na marginesie należy dodać, że na ocenę kwestionowanego rozwiązania w świetle konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej wpływ może mieć także otoczenie normatywne, jakie tworzą przepisy prawa pracy dotyczące odszkodowań należnych pracownikom za naruszenie innych uprawnień, np. nakazu równego traktowania (art. 18^{3a} i n. k.p.) czy zakazu mobbingu (art. 94^{3} k.p.). Przepisy te nie wprowadzają górnej granicy wysokości odszkodowania należnego pracownikowi, na ogół przewidują natomiast granicę dolną. W tym kontekście utrzymanie limitowanego charakteru roszczeń wynikających z bezprawnego

rozwiązania stosunku pracy budzi w doktrynie zastrzeżenia również z perspektywy zasady sprawiedliwości społecznej (K. Jaśkowski, *Wpływ...*, s. 3-4).

5. Sąd pytający, formułując wątpliwości konstytucyjne, powołał się także na zasadę ochrony pracy, która nie stanowiła wzorca kontroli w przywołanym wyżej wyroku o sygn. akt SK 18/05. Wydaje się, iż argumenty przesądzające o niezgodności kwestionowanej normy z wymienionymi wzorcami pozwalają stwierdzić, iż dekodowana w ten sposób norma kolizyjna narusza również art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji.

Ustanowiony w Kodeksie pracy odmienny niż określony w odpowiednich przepisach prawa cywilnego reżim dochodzenia roszczeń odszkodowawczych, powstałych w związku z bezprawnym rozwiązaniem umów o pracę, mieści się w zakresie swobody ustawodawcy i realizuje przede wszystkim ochronną funkcję prawa pracy wobec pracownika. Tryb dochodzenia roszczeń ustanowiony przepisami prawa pracy z punktu widzenia procesowego jest korzystniejszy dla pracownika. Jak zaznaczono, pracownik nie jest zmuszony udowadniać powstałej wskutek rozwiązania stosunku pracy szkody ani związku przyczynowego między zdarzeniem a szkodą. Stąd niewątpliwie sam przewidziany w art. 57 § 1 k.p. mechanizm kompensacyjny pełni funkcję ochronną wobec praw pracownika. „Wydaje się bowiem, że ustawodawca a priori zakłada, iż wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy oznacza wystąpienie szkody po stronie pracownika" (Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 2, s. 18).

Nie można jednak uznać, iż ukształtowana w orzecznictwie norma kolizyjna, która wyklucza dochodzenie roszczeń ponad wskazane ryczałtowo wynagrodzenie, również realizuje wspomnianą funkcję ochronną. W doktrynie prawa pracy podnosi się, że bezprawne rozwiązanie stosunku pracy z reguły powoduje szkodę w majątku pracownika przez to, że pozbawia go przez określony czas wynagrodzenia za pracę albo w jego następstwie pracownik uzyskuje u innego pracodawcy niższe wynagrodzenie; wadliwe rozwiązanie stosunku pracy może także naruszać dobra osobiste pracownika, gdyż prowadzi do obniżenia samooceny (godność) oraz sposobu postrzegania przez otoczenie, w szczególności współpracowników (dobre imię) (por. T. Liszcz, *Odpowiedzialność...*, s. 7; Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie...*,

s. 18). Ponadto zaliczenie okresów, za które przyznano odszkodowanie, dotyczy ogólnego stażu pracy i może mieć wpływ zarówno na poziom uprawnień u nowego pracodawcy, jak i na uprawnienia przysługujące poza stosunkiem pracy, np. w zakresie zasiłku dla bezrobotnych (Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie...*, s. 24).

Okoliczności te mogą powodować, że poniesiona przez pracownika wskutek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy szkoda przekroczy kwotę określoną w art. 57 § 1 k.p. Przyjmowana dotychczas interpretacja kwestionowanej normy kolizyjnej – w stałym i jednolitym orzecznictwie sądowym, które w konsekwencji nadało jej określoną treść – może prowadzić do takiego skutku, iż w zakresie wspomnianego przekroczenia szkoda pozostanie nienaprawiona, co mogłoby pozostawać w sprzeczności z konstytucyjną zasadą ochrony pracy.

6. W świetle powyższych uwag za niezgodną z Konstytucją należy uznać normę kolizyjną wyprowadzaną z art. 57 § 1 w związku z art. 300 k.p., która wyklucza dochodzenie innych niż określone w niej roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Trzeba przy tym zauważyć, że – zgodnie ze swoją ustrojowa rolą – Trybunał Konstytucyjny podejmuje „ingerencje prowadzące do derogacji ustawy tylko wówczas, gdy w postępowaniu przed Trybunałem zostanie wykazana niekonstytucyjność określonej ustawy lub jej części, czyli zostanie w takim postępowaniu wzruszone domniemanie zgodności ustawy z konstytucją. Niezgodne z konstytucją stosowanie ustawy przez organ władzy wykonawczej lub sądowniczej w przypadku, gdy ustawa ta może być rozumiana i stosowana w zgodzie z normą konstytucyjną, nie może zatem stanowić uzasadnienia dla wspomnianej ingerencji" (wyrok TK z 8 maja 2000 r., sygn. akt SK 22/99). W tym kontekście formuła wyroku interpretacyjnego, zastosowana przez Trybunał także w cytowanym wielokrotnie orzeczeniu z 27 listopada 2007 r. (sygn. akt SK 18/05), jest jednym ze środków utrzymania w mocy kwestionowanego przepisu, wykluczając zarazem takie jego rozumienie, które nadałoby mu treść sprzeczną z ustawą zasadniczą. W ten sposób zrealizowany zostaje cel kontroli, jakim jest wyeliminowanie niekonstytucyjnych norm, przy utrzymaniu w systemie prawa normy przewidującej „sankcję" wobec pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jednocześnie Sejm odnotowuje, że w praktyce stosowania prawa wyroki interpretacyjne są przedmiotem krytyki, a ich systemowa skuteczność (np. co do

prawa do wznowienia postępowania w trybie art. 190 ust. 4 Konstytucji) bywa ograniczana (zob. np. uchwała SN z 17 grudnia 2009 r., sygn. akt III PZP 2/09 oraz orzeczenie z 24 lipca 2009 r., sygn. akt I PK 219/08). Zmiana postaci sentencji mającej na celu odzwierciedlić zakres niekonstytucyjności zaskarżonej regulacji (w stosunku do formuły przyjętej w wyroku TK z 27 listopada 2007 r.) leży jednak w wyłącznej gestii Trybunału.

7. Mając na względzie powyższe ustalenia, należy stwierdzić, że art. 57 § 1 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż określone art. 57 § 1 k.p. roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, **jest niezgodny** z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 oraz w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji.

V. Dodatkowe wnioski Sejmu

Rozstrzygnięcie zagadnienia konstytucyjnego leżącego u podstaw pytania prawnego ma doniosłe znaczenie dla całego systemu odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Należy wskazać, że wszystkie przywołane wyżej wyroki Trybunału Konstytucyjnego (sygn. akt: SK 34/01, SK 48/03 oraz SK 18/05) mają w obrocie prawnym status pełnoprawnych wypowiedzi orzeczniczych. W ostatnim z nich (z 27 listopada 2007 r., sygn. akt SK 18/05) i z tego względu – jak się wydaje – oddającym aktualne stanowisko Trybunału w omawianej materii, Trybunał nie odstąpił oficjalnie od dotychczasowego poglądu, poprzestając na stwierdzeniu, że problemy prawne rozstrzygnięte w dwóch poprzednich orzeczeniach były zbliżone, choć nie identyczne. Jednocześnie w wyroku z 2 czerwca 2003 r. (sygn. akt SK 34/01), uznając za zgodny z Konstytucją mechanizm limitowanego wynagrodzenia związanego z przywróceniem do pracy, przynajmniej *implicite* Trybunał wypowiedział się jednak o konstytucyjności normy kolizyjnej, która została zakwestionowana przez pytający sąd w niniejszej sprawie (konstatacji tej nie zmieniają wszelkie różnice płynące z zakresu zaskarżenia w obu sprawach). W ocenie Sejmu, rozbieżność poglądów składów orzekających TK w przywołanych wyżej judykatach uzasadnia rozpoznanie przedmiotowego zagadnienia prawnego w pełnym składzie Trybunału Konstytucyjnego. Przesądzenie

stanowiska Trybunału będzie miało doniosłe znaczenie dla ewentualnych przyszłych prac legislacyjnych dotyczących kompleksowego unormowania (opracowania systemu) odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Będzie więc sprzyjało pewności i „bezpieczeństwu" konstytucyjnemu rozstrzygnięć prawodawczych.

W aktualnym stanie prawnym, uwzględniając stanowisko Trybunału wyrażone w najnowszym wyroku TK z 27 listopada 2007 r., pracodawca odpowiada niejako w dwóch systemach: szczególnym reżimie odpowiedzialności przewidzianym przez przepisy prawa pracy oraz równolegle na zasadach prawa cywilnego (por. M. Gersdorf, *Otwarte drzwi ...*, s. 1). Należy także zwrócić uwagę, że przyjęty we wspomnianym orzeczeniu kierunek wykładni art. 58 k.p., jak zaznaczono – rzutujący na sposób rozumienia pozostałych regulacji dotyczących wadliwego rozwiązania stosunku pracy, wywołuje niejasności co do określenia podstaw prawnych uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadach przewidzianych przez przepisy Kodeksu cywilnego. Ma to istotne znaczenie ze względu na odmienny charakter przesłanek roszczeń odszkodowawczych *ex delicto* i *ex contractu*.

W literaturze przedmiotu formułowane są niejednolite stanowiska na omawiany temat. Można spotkać pogląd, że odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy ma charakter wyłącznie kontraktowy (M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2009, Nr 6, s. 21), jak i opinię, według której podstawą odszkodowania *de lege lata* może być jedynie art. 415 k.c. (M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy...*, s. 321). Z tą ostatnią koresponduje orzecznictwo Sądu Najwyższego, który w orzeczeniu z 28 stycznia 2009 r. (sygn. akt I PK 135/08) uznał, że podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na tle przyjętej przez Trybunał interpretacji zbiegu roszczeń powstaje także wątpliwość, czy możliwe jest przyjęcie „skutku zwrotnego" tak rozumianej

odpowiedzialności pracodawcy, w postaci ewentualnego dopuszczenia w przyszłości do ograniczenia świadczenia (pełniącego jednocześnie funkcję odszkodowawczą), w sytuacji, gdy pracownik nie poniósł szkody.

Z powyższych względów Sejm zwraca się z wnioskiem do składu orzekającego Trybunału Konstytucyjnego o uznanie, iż **sprawę charakteryzuje „szczególna zawiłość" i rozważenie wystąpienia o rozpoznanie jej** – na podstawie art. 25 ust. 1 pkt 1 litera e ustawy o TK – **przez pełny skład Trybunału Konstytucyjnego**.

MARSZAŁEK SEJMU

Ewa Kopacz