

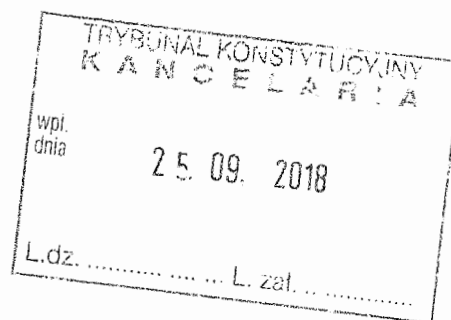


RZECZPOSPOLITA POLSKA
PROKURATOR GENERALNY

PK VIII TK 50.2018

P 7/18

Warszawa, dnia 24 września 2018 r.



TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY

W związku z przedstawionym przez Sąd Rejonowy w Płocku Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pytaniem prawnym, „czy art. 60 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. Nr 7, poz. 24 z 1991 r., tekst jednolity z 14 grudnia 2017 r., Dz. U. z 2017 r. poz. 2336) w zakresie, w jakim statuuje nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania z kierownikami komórek organizacyjnych i ich zastępcami w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych

oraz

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

podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.

- Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666)

oraz

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

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

- na podstawie art. 42 pkt 7 oraz art. 63 ust. 1 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (Dz. U., poz. 2072) -

przedstawiam następujące stanowisko:

postępowanie w tej sprawie podlega umorzeniu na podstawie art. 59 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym - wobec niedopuszczalności wydania orzeczenia.

UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia maja 2018 r., w sprawie oznaczonej sygn.

, Sąd Rejonowy w Płocku Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (dalej także: Sąd Rejonowy w Płocku albo Sąd pytający) wystąpił do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym, przytoczonym na wstępie niniejszego stanowiska.

Pytanie prawne zostało sformułowane na tle następującego stanu faktycznego i prawnego.

Przed Sądem Rejonowym w Płocku toczy się sprawa z powództwa B P. o uznanie za bezskuteczne odwołania powódki ze stanowiska Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w P. i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, ewentualnie, o zasądzenie odszkodowania od pozwanego - Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W

B P. została zatrudniona w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia kwietnia 1994 r. Na mocy tej umowy powódce powierzono początkowo obowiązki , a następnie - od dnia lutego 2002 r. - obowiązki , a od dnia sierpnia 2010 r. - stanowisko w Placówce Terenowej w P.

B. P. pismem z dnia stycznia 2017 r. została poinformowana, że na podstawie art. 60 ust. 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r., poz. 2336 ze zm.) [dalej: ustawa o ubezpieczeniu społecznym rolników] Jej stosunek pracy zawarty z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego jest stosunkiem pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (aktualny tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.) [dalej: ustawa - Kodeks pracy]. Pismem z dnia lipca 2017 r. B. P. została odwołana ze stanowiska Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w P. ze wskazaniem, że odwołanie to jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pytania prawnego Sąd Rejonowy w Płocku przedstawił stan prawny obowiązujący w zakresie rozpatrywanego powództwa B P.,

po czym stwierdził, że „do dnia lipca 2017 r. (...) [powódka - przyp. wł.] pełniła funkcję

Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (...) [w P. - przyp. wł.]. Kierowany przez nią wydział stanowił komórkę organizacyjną

Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (...) [w P. - przyp. wł.] w W Zgodnie z oświadczeniem

złożonym powódce na podstawie art. 60 ust. 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, a doręczonym dnia stycznia 2017 r.,

umowny stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym z mocy prawa uległ przekształceniu w stosunek pracy z powołania, określony w art. 68 k.p. (ustawy -

Kodeks pracy - przyp. wł.)”, że „[s]tosownie do art. 68 § 1 k.p., stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych

przepisach. **Nie ulega wątpliwości, iż art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w zw. z art. 3 ustawy z dnia 21 października 2016 r. o**

zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2016 r., poz. 2043, dalej: ustawa zmieniająca z dnia 21 października 2016 r. - przyp. wł.)

stanowił podstawę prawną przekształcenia umownego stosunku pracy łączącego (...) [B. P. - przyp. wł.] z KRUS w

W w stosunek pracy z powołania (podkr. wł.). Przekształcenie to, z mocy powołanych wyżej przepisów ustaw, nastąpiło *ex lege*, czemu pozwany dał

wyraz składając powódce stosowne oświadczenie na piśmie. Oświadczenie to nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 k.p.” oraz że „[w]

sprawie niniejszej nie ulega wątpliwości, iż przekształcenie stosunku pracy z umownego w stosunek pracy na podstawie powołania nastąpiło z mocy prawa,

a tym samym powódce nie doręczono powołania, lecz deklaratywne oświadczenie o przekształceniu stosunku pracy. W tej sytuacji przekształcenie

stosunku pracy z umownego w stosunek pracy z powołania nastąpiło niezależnie od woli powódki, bez konsultacji z pracownikiem, w procesie ustawodawczym”

(uzasadnienie pytania prawnego, s. 11 - 14).

Konfrontując kwestionowaną regulację z konstytucyjnymi zasadami: zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz sprawiedliwości społecznej, Sąd pytający stwierdził, że przekształcenie z mocy prawa umownego stosunku pracy kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców w stosunek pracy z powołania, w odniesieniu do zakresu obowiązków tych osób, nie opiera się na ważnych powodach (*vide* - uzasadnienie pytania prawnego, s. 16).

W ocenie Sądu pytającego, „[s]tosunek pracy z powołania ze swej natury jest najbardziej nietrwałą formą zatrudnienia, przez co służyć ma swobodzie kształtowania kadr. Wskazać jednak należy, że sam fakt wprowadzenia swobody kształtowania kadr określonego szczebla w danej jednostce nie uzasadnia formułowania określonych zmian prawodawczych bez wskazywania konkretnego celu. Ustawodawca wprowadzając w kodeksie pracy instytucję stosunku pracy z powołania uznaje potrzebę umożliwienia większej fluktuacji określonych kadr, jednak potrzeba ta musi wiązać się z określonym, racjonalnym i zasadnym celem, który nie został wskazany w projekcie ustawy (projekcie ustawy zmieniającej z dnia 21 października 2016 r. - przyp. wł.). Zauważyć należy, że już projekt ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2016 r., poz. 50, dalej: ustawa zmieniająca z dnia 22 grudnia 2015 r. - przyp. wł.), który zapoczątkował przekształcanie z mocy prawa określonych stosunków pracy m. in. w KRUS z umownych na stosunki pracy na podstawie powołania nie zawiera uzasadnienia celowości potrzeby dokonania takich przekształceń, co jawi się jako uzasadnione zważywszy na fakt, że zmiany te zostały wprowadzone jako poprawki do projektu ustawy po jego drugim czytaniu na etapie prac sejmowych. W projekcie ustawy z 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników projektodawca ograniczył uzasadnienie celowości projektowanych zmian ograniczając się do wskazania konieczności uporządkowania kwestii związanych z nawiązywaniem stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi na

stanowiskach kierowników komórek organizacyjnych w Centrali KRUS, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, które uległy przekształceniu w stosunek pracy na podstawie powołania. Tymczasem przez wzgląd na zasadę zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa ustawodawca winien wprost wykazać jakie względy wskazują na konieczność wprowadzenia regulacji bardziej restrykcyjnej od dotychczasowej, w przeciwnym razie wprowadzone zmiany mają charakter dowolnych, oderwanych od rzeczywistych celów, warunkowanych wolą dowolnego kształtowania polityki kadrowej w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych KRUS. Tymczasem w świetle powołanego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego stanowienie prawa nie może być warunkowane arbitralnymi przesłankami, nie może także naruszać zaufania obywatela wobec prawa, a adresaci norm nie powinni być zaskakiwani, powinni mieć czas na dostosowanie się do zmienionych regulacji i spokojne podjęcie decyzji co do dalszego postępowania. W istocie bowiem są to regulacje będące wyrazem imperium państwa wobec obywatela. Jako takie w oczywisty sposób mogą być uzasadnione, o ile potrzeba wprowadzenia takich regulacji została wyrażona wprost, jest jasna i proporcjonalna tzn. przymiot władczych działań państwa wobec obywatela jest proporcjonalny do uzasadniającej te działania potrzeby, a ograniczenia formułowane wobec jednostek przepisami zmieniającymi się na ich niekorzyść nie są nadmierne i mieszczą się w granicach uzasadnionej konieczności” (uzasadnienie pytania prawnego, s. 16 - 17).

Następnie Sąd Rejonowy w Płocku stwierdził, że „[a]rt. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników nie pozostawia wątpliwości natury logicznej, czy językowej. Narusza natomiast pozostałe kryteria poprawności legislacyjnej, którą cieszyć się winny przepisy stanowione przez ustawodawcę demokratycznego państwa prawnego. W wyroku z dnia 21 lutego 2006 r. (sygn. K 1/05, OTK-A 2006/2/18) Trybunał wskazał, że poprawność legislacyjna to także stanowienie przepisów prawa w sposób logiczny i konsekwentny, z poszanowaniem zasad ogólnosystemowych oraz z zachowaniem należytych

aksjologicznych standardów. Za niezgodne z tą zasadą Trybunał uznał wprowadzanie do obrotu prawnych przepisów, które tworzą regulacje prawne niekonsekwentne i nie dające się wytłumaczyć w zgodzie z innymi przepisami prawa. Celowość wprowadzania w życie danych regulacji prawnych nie może być wytłumaczeniem dla tworzenia prawa opartego na arbitralnej dowolności. Dowolność, niespójność i niekonsekwencja wprowadzanych w życie rozwiązań prawnych jest złamaniem zasady poprawnej legislacji i stanowi naruszenie art. 2 Konstytucji.

Nowelizacja ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników została oderwana od potrzeby poszanowania zasad konstytucyjnych, w tym także zasady poczucia bezpieczeństwa prawnego. Efektem wprowadzenia tej regulacji jest bowiem osłabienie poczucia bezpieczeństwa prawnego adresatów zakwestionowanych przepisów, których prawo do ochrony stosunku pracy zostało sztucznie ograniczone bez wskazania w pełni miarodajnych kryteriów, z pominięciem rzeczywistego uzasadnienia regulacji. Przez to zaś przepis ten narusza fundamentalne zasady państwa prawnego. Celowość wprowadzania w życie określonych regulacji prawnych, nawet dyktowana zasadną potrzebą zapewnienia pewnej swobody w kształtowaniu kadr kierowniczych, nie może być wytłumaczeniem dla tworzenia prawa w sposób niespójny, niekonsekwentny i niesprawiedliwy” (uzasadnienie pytania prawnego, s. 17 - 18).

W kolejnym fragmencie uzasadnienia pytania prawnego Sąd Rejonowy w Płocku, analizując zgodność kwestionowanych przepisów z art. 32 ust. 1 Konstytucji, stwierdził, że „ustawodawca niezasadnie dokonał zrównania sytuacji prawnej kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców w oddziałach regionalnych i placówkach terenowych z sytuacją prawną kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców oraz kierowników komórek organizacyjnych w centrali stanowiąc, iż stosunek pracy pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach ulegnie przekształceniu z mocy prawa ze stosunku umownego na stosunek pracy w oparciu o powołanie”, ponieważ „zakres obowiązków na

poszczególnych stanowiskach objętych kwestionowanym przepisem jest definitywnie różny, a zrównywanie ich w procesie ustawodawczym poprzez wprowadzenie przekształcenia stosunku pracy z umownego w stosunek pracy na podstawie powołania nie jest zasadne w świetle art. 32 Konstytucji” (uzasadnienie pytania prawnego, s. 20).

Analizując z kolei zgodność zaskarżonych regulacji z art. 24 Konstytucji, Sąd pytający stwierdził, że „ustawodawca wprowadził zmiany w kwestionowanych regulacjach z mocy prawa, bez wprowadzenia okresu przejściowego. Pierwsza z ustaw zmieniających weszła w życie z dniem ogłoszenia, druga z zachowaniem czternastodniowego *vacatio legis*. Należy mieć na uwadze, że obie ustawy diametralnie ingerowały w sytuację prawną pracowników, których stosunki pracy uległy przekształceniu z mocy prawa. Proces ustawodawczy w obu przypadkach przebiegał niezmiernie sprawnie, pracownicy zostali niejako <zaskoczeni> nowym, niekorzystnym dla nich stanem prawnym, ustawodawca nie zapewnił im okresu przejściowego, umożliwiającego dostosowanie się do wprowadzonych zmian. Wskazuje na to także powódka w sprawie niniejszej. Wreszcie, z gwarancji ochrony pracowników, wyprowadzić także można zasadę proporcjonalności przy ustanawianiu ograniczeń tej zasady w przypadku konkretnej kategorii pracowników. Potrzeba zapewnienia swobodnego kształtowania kadr kierowniczych o ile może być uzasadniona w przypadku kadry kierowniczej wyższego szczebla, o tyle w przypadku kadry kierowniczej niższego szczebla w jednostkach podległych centrali i oddziałom regionalnym, pełniącej w zasadzie funkcje koordynacyjne i organizacyjne - jawi się jako nieproporcjonalna i nieuzasadniona. Swoboda kształtowania kadr jest uprawnieniem zarządczym, opiera się na założeniu, że prowadzenie określonej polityki, nadawanie określonego kierunku działaniom instytucji wymaga obsadzenia stanowisk kierowniczych osobami, których działania będą zgodne z pewnymi założeniami, przyjętą linią. O ile w przypadku wyższych stanowisk kierowniczych zgodzić się należy, że osoby je obsadzające mają wpływ na

realizację założeń polityki instytucji, o tyle w przypadku stanowisk kierowniczych niskiego i średniego szczebla w placówkach terenowych wpływ obsady na realizację polityki instytucji wydaje się być marginalny, a tym samym naruszanie konstytucyjnych gwarancji ochrony pracy pracowników zatrudnionych na niższych i średnich stanowiskach kierowniczych w podległych placówkach terenowych jawi się jako nieuzasadnione” (uzasadnienie pytania prawnego, s. 29 - 30).

W przedmiocie przesłanek formalnych pytania prawnego Trybunał Konstytucyjny wypowiadał się wielokrotnie.

Należy zaznaczyć, że o ile w poprzednim stanie prawnym treść art. 193 Konstytucji została powtórzona w art. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 ze zm.) [dalej: ustawa o Trybunale Konstytucyjnym z dnia 1 sierpnia 1997 r.], o tyle aktualnie obowiązująca ustawa z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (Dz. U., poz. 2072) [dalej: ustawa o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym], podobnie zresztą jak poprzedzająca ją ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U., poz. 1064), odpowiednika art. 193 Konstytucji już nie zawiera. Jednak art. 52 ust. 2 ustawy o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym wyraźnie formułuje - w pkt 5 - wymóg, by pytanie prawne zawierało wyjaśnienie, w jakim zakresie odpowiedź na to pytanie może mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w związku z którą pytanie prawne zostało przedstawione.

Doktryna i orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego konsekwentnie prezentują pogląd o ciągłości obowiązywania przesłanki funkcjonalnej niezależnie od zmian w treści ustaw zwykłych regulujących postępowanie przed Trybunałem. Podkreśla się też aktualność wcześniejszego orzecznictwa

Trybunału Konstytucyjnego w tej materii, do którego można odwołać się także w niniejszej sprawie.

W uzasadnieniu postanowienia z dnia 11 lutego 2015 r., w sprawie o sygn. akt P 44/13, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że „[z]godnie z art. 193 Konstytucji oraz art. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, ze zm.; dalej: ustawa o TK), każdy sąd może przedstawić Trybunałowi pytanie prawne co do zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą, jeżeli od odpowiedzi na pytanie prawne zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem. Treść powyższych przepisów wskazuje na przesłanki, od których spełnienia zależy dopuszczalność przedstawienia pytania prawnego: podmiotową, przedmiotową i funkcjonalną.

Przesłanka podmiotowa określa podmiot mający kompetencję do inicjowania kontroli przepisów prawa przez Trybunał w drodze pytania prawnego. Podmiotem tym może być wyłącznie sąd w rozumieniu art. 175 Konstytucji (...).

Przesłanka przedmiotowa określa przedmiot pytania prawnego. Może nim być każdy akt normatywny (przepis prawny), a zatem akt ustanawiający normy prawne o charakterze generalnym i abstrakcyjnym (...). Postępowanie powinno dotyczyć badania zgodności określonego aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub ustawą, przy czym jako wzorzec kontroli powinien być wskazany akt normatywny mający wyższą rangę w hierarchicznym systemie prawa niż akt normatywny poddawany kontroli w toku procedury rozpoznawania pytania prawnego (...).

Przesłanka funkcjonalna wskazuje na związek między pytaniem prawnym a sprawą zawisłą przed sądem. Pytanie prawne może być podniesione wyłącznie na tle konkretnej sprawy, a jego przedmiotem może być wyłącznie przepis prawa, który ma bezpośredni związek z toczącym się postępowaniem (podkr. wł.) [...]. Tym samym przedmiotem pytania prawnego może być wyłącznie

ten przepis, który musi być zastosowany przez sąd w toczącym się postępowaniu i w oparciu o który sąd jest zobowiązany wydać stosowne orzeczenie, a więc który będzie stanowił podstawę rozstrzygnięcia (...). W drodze pytań prawnych mogą podlegać ocenie Trybunału <te regulacje prawne, które będą wykorzystane (stosowane) w trakcie postępowania sądowego i które mogą doprowadzić organ sądowy do wydania na ich podstawie aktu stosowania prawa (orzeczenia). Mogą to być zarówno przepisy (normy) prawa proceduralnego, wyrażające tryb danego postępowania, jak i przepisy (normy) prawa materialnego, na podstawie których możliwa jest ocena stanów faktycznych. Wreszcie mogą to być przepisy (normy) kompetencyjne i ustrojowe> (postanowienie TK z 20 października 2010 r., sygn. P 37/09, OTK ZU nr 8/A/2010, poz. 79; zob. również postanowienie z 19 października 2011 r., sygn. P 42/10).

*Kontrola dokonywana w drodze pytań prawnych ma charakter incydentalny i jest możliwa jedynie w zakresie, w jakim rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem zależy od odpowiedzi na pytanie (...). Odpowiedź na pytanie prawne powinna być sądowi niezbędna do prawidłowego rozstrzygnięcia toczącej się przed nim sprawy, a owa zależność powinna być wskazana i uzasadniona przez sąd. Tym samym pytający sąd musi dokładnie uargumentować, dlaczego rozstrzygnięcie toczącej się przed nim sprawy nie jest możliwe bez wydania orzeczenia przez Trybunał (...). **W konsekwencji przedmiotem pytania prawnego może być tylko ten przepis, którego ewentualne wyeliminowanie z porządku prawnego w wyniku orzeczenia Trybunału wywrze bezpośredni wpływ na sposób rozstrzygnięcia sprawy, na kanwie której przedstawiono pytanie prawne (...). Musi zatem zachodzić relewantna i ścisła relacja między odpowiedzią na pytanie prawne a rozstrzygnięciem sprawy przez sąd, czyli między treścią kwestionowanego przepisu a stanem faktycznym sprawy, w związku z którą zostało postawione pytanie prawne** (podkr. wł.) [...].*

Trybunał stwierdza, że instytucja pytania prawnego ma charakter subsydiarny. Oznacza to, że pytanie prawne jest niedopuszczalne, jeżeli

wątpliwości sądu co do zgodności określonego aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub ustawą mogą być usunięte w drodze wykładni albo gdy w danej sprawie można zastosować inne, niebudzące wątpliwości przepisy prawne lub akt normatywny (podkr. wł.) [...]. Wątpliwości co do zgodności określonego aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub ustawą muszą być obiektywnie uzasadnione i na tyle istotne, by potrzebne było ich wyjaśnienie w ramach procedury pytań prawnych przez Trybunał” (OTK ZU seria A nr 2/2015, poz. 21).

Z kolei, w uzasadnieniu postanowienia z dnia 24 czerwca 2015 r., w sprawie o sygn. akt P 8/15, Trybunał Konstytucyjny przypomniał, iż „[z] ugruntowanego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego wynika, że przesłanka funkcjonalna wiąże się z powinnością sądu przedstawiającego pytanie prawne stosownego do charakteru sprawy odrębnego wskazania, w jaki sposób rozstrzygnięcie sądu uległoby zmianie, gdyby Trybunał orzekł o niekonstytucyjności zaskarżonego w pytaniu prawnym unormowania (jak wskazano w art. 32 ust. 3 ustawy o TK pytanie prawne powinno wskazywać, w jakim zakresie odpowiedź na pytanie może mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w związku z którą pytanie zostało postawione). [...]

Trybunał Konstytucyjny, będąc zobowiązany do działania na podstawie i w granicach prawa (art. 7 Konstytucji), a co za tym idzie - badania z urzędu własnej właściwości w sprawie, jest w szczególności uprawniony do oceny, czy istotnie zgodność z Konstytucją przepisu wyrażającego normę prawną, którą zakwestionowano w pytaniu prawnym, jest zagadnieniem prawnie relewantnym dla rozstrzygnięcia sprawy toczącej się przed sądem. Założenie, że o tym, jaki przepis (norma) ma być przedmiotem pytania prawnego, decyduje wyłącznie sąd, który pytanie przedstawia, mogłoby prowadzić do obejścia art. 193 Konstytucji przez kierowanie do Trybunału pytań prawnych dotyczących kwestii, które nie mają bezpośredniego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy

zawistej przed sądem. Wymieniony przepis Konstytucji wyklucza zatem inicjowanie przez sądy abstrakcyjnej kontroli konstytucyjności (podkr. wł.)” [OTK ZU seria A nr 6/2015, poz. 97; *vide* też - postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., w sprawie o sygn. akt P 35/15, OTK ZU seria A nr 6/2015, poz. 85].

Uwzględniając wymogi formalne pytania prawnego, opisane w powołanych wyżej orzeczeniach Trybunału Konstytucyjnego, należy dojść do wniosku, że w sprawie pytania prawnego Sądu Rejonowego w Płocku została spełniona przesłanka podmiotowa takiego pytania, gdyż zostało ono skierowane przez sąd - Sąd Rejonowy. Spełniona została również przesłanka przedmiotowa, ponieważ jako przedmiot kontroli zostały wskazane normy wynikające z przepisów ustawowych: art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r. oraz art. 3 ustawy zmieniającej z dnia 21 października 2016 r. Jednocześnie jako wzorce kontroli Sąd pytający wskazał przepisy konstytucyjne, a zatem przepisy znajdujące się wyżej w hierarchii aktów prawnych.

Rozważenia wymaga natomiast, czy Sąd pytający spełnił przesłankę funkcjonalną rozumianą jako występowanie relewantnej i ścisłej relacji między odpowiedzią na pytanie prawne a rozstrzygnięciem sprawy przez sąd *meriti*.

Przedmiotem rozpoznania Sądu Rejonowego w Płocku w sprawie, na tle której sformułowano pytanie prawne, jest powództwo B P. o uznanie za bezskuteczne odwołania Jej ze stanowiska Kierownika Wydziału w Placówce Terenowej Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w P. i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, ewentualnie, zasądzenie odszkodowania.

Odwołanie B P. nastąpiło w konsekwencji przekształcenia Jej dotychczasowego, umownego stosunku pracy na stanowisku (funkcji) kierowniczym *ex lege* w stosunek pracy z powołania (art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników), przy czym pisemne oświadczenie o

dokonanym przekształceniu datowane jest na dzień stycznia 2017 r., zaś akt odwołania nosi datę lipca 2017 r.

Uzasadniając przesłankę funkcjonalną sformułowanego pytania prawnego, Sąd Rejonowy w Płocku wyjaśnił, między innymi, że rozstrzygnięcie pytania „wpłynie na ustalenie, które przepisy będą stanowić podstawę prawną przyszłego rozstrzygnięcia: **czy te, których dotyczy pytanie prawne** (podkr. wł.), czy - w razie uznania ich za niezgodne z Konstytucją - odpowiednie przepisy Kodeksu pracy, w tym art. 30 § 4 tego Kodeksu, który obliguje pracodawcę do wskazania przyczyny wypowiedzenia”, oraz że „ewentualny wyrok Trybunału Konstytucyjnego wpłynie na ustalenie, które przepisy powinny być podstawą prawną rozstrzygnięcia co rzutować będzie na zakres i kierunek postępowania dowodowego” (uzasadnienie pytania prawnego, s. 31 - 32).

Jako przedmiot zaskarżenia Sąd pytający wskazał:

- art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, który, po wejściu w życie ustawy zmieniającej z dnia 21 października 2016 r., brzmi następująco:

„Art. 60. 1. Prezes Kasy powołuje i odwołuje kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców w centrali, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych oraz dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców, kierowników placówek terenowych i ich zastępców, a pozostałych pracowników zatrudnia na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania.

(...)

4. Powołanie na stanowiska, o których mowa w ust. 1 oraz art. 59 ust. 4, jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962).”;

- art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r., który ma następujące brzmienie:

„2. Stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowiskach, o których mowa w:

1) art. 59 ust. 4 i art. 60 ust. 1 ustawy wymienionej w art. 1,

(...)

- w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stają się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.

- Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.)”;

- art. 3 ustawy zmieniającej z dnia 21 października 2016 r., o treści:

„Art. 3. Stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowiskach zastępców kierowników komórek organizacyjnych w centrali, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych oraz dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców, kierowników placówek terenowych i ich zastępców, o których mowa w art. 60 ust. 1 ustawy wymienionej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stają się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666).”.

Trzeba dodać, że ustawa zmieniająca z dnia 22 grudnia 2015 r. przepisowi art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznemu rolników nadała następujące nowe brzmienie:

„1. Prezes Kasy powołuje i odwołuje kierowników komórek organizacyjnych w centrali, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych, o których mowa w art. 61 ust. 1 pkt 1-3, a pozostałych pracowników zatrudnia na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania.”

w sytuacji, gdy art. 61 ust. 1 tejże ustawy nie uległ zmianie i brzmi następująco:

„Art. 61. 1. W ramach Kasy wyodrębnia się:

1) centralę;

2) oddziały regionalne;

- 3) placówki terenowe;
- 4) inne jednostki organizacyjne.”.

Analizę zakresów obowiązywania ustaw zmieniających z dnia 22 grudnia 2015 r. oraz z dnia 21 października 2016 r. w kontekście pozostawionego jednocześnie przez obie te ustawy bez zmian art. 61 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników przeprowadził Sąd Najwyższy - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 marca 2018 r., w sprawie o sygn. akt I PK 361/16 z powództwa B. M. przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział Regionalny w B. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (Sąd Rejonowy zasądził odszkodowanie na rzecz powódki, Sąd Okręgowy zmienił ten wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach procesu, zaś Sąd Najwyższy, na skutek kasacji złożonej przez B. M., uchylił wyrok Sądu Okręgowego i przekazał sprawę temu sądowi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego).

W uzasadnieniu wyroku w sprawie o sygn. akt I PK 361/16 Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że „[a]rt. 68 § 1 KP (ustawy - Kodeks pracy - przyp. wł.) stanowi, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. W uzasadnieniu uchwały z dnia 11 stycznia 2005 r., I PZ 11/14 (OSNP 2005 nr 9, poz. 123 z glosami A. Dubowik, OSP 2005 nr 11, poz. 135 oraz J. Steliny, GSP - Prz. Orz. 2005 nr 4, s. 117-124), Sąd Najwyższy wskazał, że <dokonana ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. nowelizacja Kodeksu pracy objęła również art. 68 Kodeksu. Przed nowelizacją przepis ten przewidywał, że nawiązanie stosunku pracy z kierownikiem zakładu pracy i jego zastępcą następuje na podstawie powołania przez właściwy organ. Po nowelizacji uzyskał on brzmienie, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Stanowiło to jednoznaczne ograniczenie zakresu zatrudniania pracowników na podstawie powołania. Zarówno piśmiennictwo prawa pracy, jak

i judykatura stoją na stanowisku, że interpretacja art. 68 KP musi mieć charakter ścisły, jako przepisu wprowadzającego szczególną podstawę nawiązania stosunku pracy, odrębną od powszechnego sposobu, którym jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę. Za ścisłą interpretacją art. 68 KP przemawia również wzgląd na stabilizację zatrudnienia, które w przypadku powołania doznaje istotnego osłabienia. W szczególności pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał (art. 70 § 1 KP).> A zatem zwrot użyty w art. 68 § 1 KP w <przypadkach określonych w odrębnych przepisach> oznacza, że z przepisu szczególnego musi wyraźnie wynikać dyspozycja przewidująca powstanie stosunku pracy z powołania (...), Sąd Najwyższy uwypuklił, że interpretacja art. 68 § 1 KP powinna być rygorystyczna, a w żadnym razie rozszerzająca. Z przepisu tego powstaje bowiem stosunek zobowiązaniowy, z pewnymi tylko odrębnościami w porównaniu ze stosunkiem powstałym z umowy o pracę. Mamy więc do czynienia z regulacjami ogólną i szczególną, do których stosuje się powszechnie przyjętą wykładnię, według której wyjątki nie mogą być interpretowane rozszerzająco, a w razie wątpliwości należy dać pierwszeństwo regulacji ogólnej. Inaczej mówiąc, połączenie powołania na stanowisko z powstaniem stosunku pracy z powołania w rozumieniu art. 68 § 1 KP musi wyraźnie wynikać z przepisów prawa. Za przyjętym poglądem przemawia także charakter regulacji z art. 68 - 72 KP. Jest ona mniej korzystna dla pracownika w porównaniu z regulacją stosunku pracy powstałego z umowy o pracę i nie może być stosowana nawet za zgodą pracownika (art. 18 KP). Zatem stosownie do utrwalonej linii judykatury wykładnia przepisów ustawy przewidujących zatrudnienie na podstawie powołania powinna być rygorystyczna.

O tym, że art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w związku z art. 9 ust. 2 pkt 1 nowelizacji z dnia 22 grudnia 2015 r. budził wątpliwości interpretacyjne świadczy już samo uzasadnienie projektu ustawy z

dnia 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2016 r., poz. 2043: dalej jako nowelizacja z dnia 21 października 2016 r.), zamieszczone w druku sejmowym nr 850. Zwrócono w nim uwagę, że na mocy art. 1 pkt 3 nowelizacji z dnia 22 grudnia 2015 r. stosunek pracy wszystkich dotychczasowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowników komórek organizacyjnych w Centrali KRUS, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych uległ przekształceniu w stosunek pracy na podstawie powołania. Konsekwencją tej zmiany była nowelizacja statutu KRUS, w którym wprowadzono dodatkowo w § 5 ust. 4a dotyczący zatrudniania na podstawie powołania dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców oraz kierowników placówek terenowych i ich zastępców (chodzi o zarządzenie Nr 1 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 11 stycznia 2016 r. zmieniające zarządzenie w sprawie nadania statutu Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Dz. Urz. MRiRW z 2016 r., poz. 1 - przyp. wł.). **Powyższa regulacja zawarta w statucie została przeniesiona do art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników dopiero z dniem 31 grudnia 2016 r. na podstawie nowelizacji z dnia 21 października 2016 r. (data wejścia w życie nowelizacji)** [podkr. wł.]. Obecnie przepis ten stanowi, że Prezes Kasy powołuje i odwołuje kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców w centrali, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych oraz dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców, kierowników placówek terenowych i ich zastępców, a pozostałych pracowników zatrudnia na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania. Wobec tego zgodzić należy się ze stanowiskiem skarżącej, że z wykładni literalnej art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w brzmieniu nadanym nowelizacją z dnia 22 grudnia 2015 r. nie wynikało, iż przepis ten określając stanowiska pracy, na których dochodzi do nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania odnosi się do stanowiska kierownika placówki terenowej. Inny status, zgodnie ze statutem pozwanej posiada bowiem <komórka

organizacyjna>, a inny <jednostka organizacyjna>, na co prawidłowo zwracał uwagę Sąd pierwszej instancji przy wykładni językowej art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników. Z tego względu Sąd Okręgowy odwoływał się nieprawidłowo do wykładni funkcjonalnej powołanego powyżej przepisu, wskazując, że zasada pierwszeństwa wykładni językowej, choć nie ustala absolutnego porządku preferencji, to jednak dopuszcza odstępstwa od wyniku jej zastosowania tylko wówczas, gdy wynik ten prowadzi albo do absurdu, albo do rażąco niesprawiedliwych konsekwencji” (LEX nr 2473799).

Ponadto, w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że „[u]zasadnieniem do przekroczenia granic wykładni językowej nie może być (...) potrzeba <uelastycznienia powoływania i odwoływania> osób na stanowiskach objętych działaniem nowelizacji z dnia 22 grudnia 2015 r., gdy ustawa nie zawiera jakiegokolwiek uzasadnienia merytorycznego do zmiany podstaw zatrudnienia pracowników oraz pozbawia ich w sposób natychmiastowy gwarancji ochronnych wynikających z Kodeksu pracy od dnia ogłoszenia ustawy (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2018 r., III PZP 3/17, niepublikowana). Ponadto w przypadku, gdyby art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w brzmieniu nadanym nowelizacją z dnia 22 grudnia 2015 r. dotyczył pracowników zatrudnionych na stanowisku kierownika placówki terenowej, to bezprzedmiotowa byłaby nowelizacja statutu KRUS, w którym wprowadzono w § 5 ust. 4a zapis dotyczący zatrudniania na podstawie powołania dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców oraz kierowników placówek terenowych i ich zastępców oraz zmiana art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników dokonana nowelizacją z dnia 21 października 2016 r. Jak wynika z rozważań dokonanych powyżej w strukturze organizacyjnej pozwanej <jednostki organizacyjne> nie są tożsame z <komórkami organizacyjnymi>, a do jednostek organizacyjnych statut zalicza placówkę terenową” (*ibidem*).

Powracając na grunt sprawy, w której sformułowano pytanie prawne, trzeba zwrócić uwagę, że B. P. w chwili przekształcenia Jej stosunku pracy z umownego w stosunek pracy z powołania pełniła funkcję

w Placówce Terenowej KRUS w P., a zatem pełniła funkcję kierownika komórki organizacyjnej w placówce terenowej.

Mając powyższe na uwadze, należy dojść do wniosku, że przekształcenie stosunku pracy B. P. z umownego w stosunek pracy z powołania nastąpiło w oparciu o art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i (w związku z) **art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r.** a nie, jak przekonuje Sąd pytający, w oparciu o art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w związku z art. 3 ustawy zmieniającej z dnia 21 października 2016 r. (*vide* - uzasadnienie pytania prawnego, s. 12).

Wszak stanowisko kierownika placówki terenowej (czyli jednostki organizacyjnej KRUS) nie jest tożsame ze stanowiskiem kierownika komórki organizacyjnej w tej placówce, zaś umowny stosunek pracy wszystkich dotychczasowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowników komórek organizacyjnych w Centrali KRUS, oddziałach regionalnych i **placówkach terenowych** uległ przekształceniu w stosunek pracy z powołania na podstawie art. 1 pkt 3 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r., a zatem, zgodnie z art. 9 ust. 2 pkt 1 tejże ustawy, **tego rodzaju przekształcenie (*ex lege*) stosunku pracy B. P. nastąpiło już z dniem stycznia 2016 r.** (*vide* - powołane wcześniej uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego dnia 7 marca 2018 r., w sprawie o sygn. akt I PK 361/16).

Powyższe oznacza, że **zagadnieniem prawnie relewantnym dla rozstrzygnięcia sprawy toczącej się przed sądem *meriti* nie może być zgodność z art. 2, art. 32 ust. 1 i art. 24 Konstytucji przepisu art. 3 ustawy zmieniającej z dnia 21 października 2016 r., w zaskarżonym zakresie,**

ponieważ ewentualne wyłączenie tego przepisu z porządku prawnego na skutek eliminatywnego orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego nie będzie miało żadnego wpływu na wynik postępowania przed Sądem Rejonowym w Płocku w sprawie z powództwa B. P. Zatem w tej części postępowanie podlega umorzeniu na podstawie art. 59 ust. 1 pkt 2 ustawy o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym - wobec niedopuszczalności wydania orzeczenia.

Z opisanego wyżej powodu (wobec niedopuszczalności wydania orzeczenia) umorzeniu na podstawie art. 59 ust. 1 pkt 2 ustawy o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym podlega również postępowanie w sprawie kontroli zgodności z powołanymi wyżej przepisami Konstytucji art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i (w związku z) art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r. **w zakresie, w jakim przepisy te obejmują inne stanowiska funkcyjne niż stanowiska kierowników komórek organizacyjnych w placówkach terenowych KRUS.**

Skoro bowiem B. P. w chwili wejścia w życie ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r. pełniła funkcję kierownika komórki organizacyjnej w placówce terenowej KRUS, to zagadnieniem prawnie relewantnym dla rozstrzygnięcia sprawy toczącej się przed sądem *meriti* może być jedynie zgodność z art. 2, art. 32 ust. 1 i art. 24 Konstytucji przepisu art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i (w związku z) art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r. w zakresie, w jakim przepisy te obejmują owych kierowników komórek organizacyjnych w placówkach terenowych KRUS.

Jako wzorce kontroli art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i (w związku z) art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r. Sąd pytający wskazał art. 2, art. 32 ust. 1 i art. 24 Konstytucji.

Sąd pytający powziął wątpliwość co do zgodności kwestionowanych regulacji z, wywodzonymi z zadekretowanej w art. 2 Konstytucji ogólnej zasady demokratycznego państwa prawnego, trzema zasadami szczegółowymi: zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, sprawiedliwości społecznej i prawidłowej legislacji, a także z, wyrażoną w art. 32 ust. 1 Konstytucji, zasadą równości wobec prawa oraz, określoną w art. 24 Konstytucji, zasadą ochrony pracy.

Treść powołanych wzorców konstytucyjnej kontroli została szczegółowo opisana w uzasadnieniu pytania prawnego, z powołaniem odpowiednich judykatów Trybunału Konstytucyjnego, nie ma zatem potrzeby treści tej ponownie przytaczać.

Wątpliwości konstytucyjne Sądu pytającego mogą odnosić się, o czym wcześniej była mowa, tylko do tych fragmentów zakwestionowanych przepisów, które dotyczą **kierowników komórek organizacyjnych w placówkach terenowych KRUS**.

Mając to na uwadze, trzeba przypomnieć, że Sąd pytający zarzucił zaskarżonej regulacji, iż została wprowadzona bez wskazania konkretnego celu, a zatem arbitralnie, zaś „dowolność (...) wprowadzanych w życie rozwiązań prawnych jest złamaniem zasady poprawnej legislacji i stanowi naruszenie art. 2 Konstytucji” (uzasadnienie pytania prawnego, s. 18).

Przepisowi art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i (w związku z) art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r., w zaskarżonym zakresie, Sąd pytający zarzucił też, że przez to, iż nie przewidują okresu przejściowego, umożliwiające dostosowanie się do wprowadzonych zmian, ich adresaci zostali nimi zaskoczeni (zaskoczeni niekorzystnym dla nich stanem prawnym), podczas gdy „powinni mieć czas na dostosowanie się do zmienionych regulacji i spokojne podjęcie decyzji co do dalszego postępowania” (uzasadnienie pytania prawnego, s. 17).

Niemniej jednak argumentacja Sądu pytającego, mająca wskazywać na niekonstytucyjność zaskarżonych regulacji, w przeważającej części sprowadza się do wykazania, iż stosunek pracy z osobą pełniącą funkcję kierownika komórki organizacyjnej w **placówce terenowej KRUS**, zważywszy na niewielki zakres przewidzianych na tym stanowisku obowiązków i uprawnień w porównaniu z szerokimi obowiązkami i uprawnieniami (także „o charakterze władcym”) osoby pełniącej podobną funkcję kierowniczą, tyle że w oddziale regionalnym KRUS albo w centrali KRUS, nie powinien być nawiązywany z powołania.

W tym przedmiocie Sąd Rejonowy w Płocku obszernie i szczegółowo opisał, a następnie porównał zakresy obowiązków pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach wymienionych w art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, w oparciu o treść zarządzenia Nr 31 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 30 czerwca 2016 r. w sprawie organizacji wewnętrznej, szczegółowego zakresu zadań i zasięgu terytorialnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Warszawie i podległych placówek terenowych oraz nadania regulaminu organizacyjnego Oddziałowi Regionalnemu Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Warszawie i podległych placówek terenowych (Dz. Urz. PKRUS z 2016 r., poz. 31) oraz treść, zastępującego zarządzenie nr 31 (z dniem 8 maja 2018 r.), zarządzenia Nr 13 Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 7 maja 2018 r. w sprawie organizacji wewnętrznej, szczegółowego zakresu zadań i zasięgu terytorialnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Warszawie i podległych placówek terenowych oraz nadania regulaminu organizacyjnego Oddziałowi Regionalnemu Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Warszawie i podległych placówek terenowych (Dz. Urz. PKRUS z 2018 r., poz. 13).

Porównanie zakresów obowiązków i uprawnień wskazanych wyżej osób doprowadziło Sąd pytający do konkluzji, że „zakres czynności i obowiązków kierownika jednostki organizacyjnej jest bardziej zbliżony do zakresu

obowiązków i uprawnień szeregowych pracowników niż do osób sprawujących funkcje zarządcze. Funkcja kierownicza kierownika komórki organizacyjnej w centrali i kierownika jednostki organizacyjnej cechuje się większą samodzielnością i odpowiedzialnością w kierowaniu podległymi jednostkami i kreowaniu oraz realizowaniu polityki organu rentowego. Osoby zajmujące te stanowiska są także reprezentantami organu rentowego na zewnątrz. Wymagają więc większego zaufania ze strony kierownictwa a co za tym idzie zwierzchnicy muszą mieć zwiększoną swobodę doboru odpowiednich kadr dla celów realizacji właściwej polityki działania organu rentowego. **Tymczasem funkcja kierownicza kierownika komórki organizacyjnej pozbawiona jest tych atrybutów władczych i sprowadzona do funkcji koordynatora i organizatora pracy pewnego zespołu pracowników stanowiącego komórkę organizacyjną przy zachowaniu obowiązku wykonywania zwykłych czynności pracowniczych na równi z pracownikami danej komórki organizacyjnej (podkr. wł.)**” oraz że „potrzeba zapewnienia swobodnej fluktuacji kadr na tym stanowisku, w istocie stanowiącym stanowisko kierownicze niższego szczebla, jest nieproporcjonalna do ewentualnej potrzeby zapewnienia swobodnego doboru kadry na wyższych kierowniczych stanowiskach w centrali KRUS. Ustawodawca z mocy art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników zrównał sytuację prawną pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych różnego szczebla, prowadząc do wykreowania nierówności wobec prawa. W tej sytuacji niekorzystne dla pracowników konsekwencje przekształcenia stosunku pracy z mocy prawa z umownego na stosunek pracy z powołania dotknęły w równym stopniu wyższe kadry kierownicze centrali i oddziałów terenowych, co niższe kadry kierownicze placówek regionalnych, podczas gdy pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach mają nieporównywalnie różne prawa, obowiązki, zakres kompetencji, ale też nieporównywalnie różne wynagrodzenie i prestiż wynikający z zajmowanego stanowiska. W tym stanie rzeczy w ocenie sądu pytającego równe traktowanie wobec prawa podmiotów

o nieproporcjonalnie nierównym statusie prawnym jest nieuzasadnione i rodzi wątpliwości dotyczące zgodności takiej regulacji z art. 32 Konstytucji” (uzasadnienie pytania prawnego, s. 27).

Analiza zarzutów sformułowanych pod adresem art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i (w związku z) art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r., w zakresie, w jakim przepisy te dotyczą kierowników komórek organizacyjnych w placówkach terenowych KRUS, prowadzi do wniosku, iż dla Sądu pytającego rzeczywistego problemu konstytucyjnego w sprawie z powództwa B P. nie stanowi przekształcenie *ex lege* Jej stosunku pracy z umownego w stosunek pracy z powołania, lecz **per se dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z powołania z osobami pełniącymi (tylko), tak jak B P., funkcje kierowników komórek organizacyjnych w placówkach terenowych KRUS, czyli z osobami pełniącymi funkcje kierownicze w jednostkach będących - w porównaniu z centralą KRUS oraz z oddziałami regionalnymi KRUS - w strukturze organizacyjnej KRUS jednostkami o najmniejszych kompetencjach, w których kierowanie komórkami organizacyjnymi sprowadza się jedynie do koordynowania i organizowania pracy pewnego zespołu pracowników.**

Zatem Sąd pytający w istocie występuje do Trybunału Konstytucyjnego o przeprowadzenie kontroli zgodności art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i (w związku z) art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r. - **w zakresie, w jakim przepisy te przewidują, że nawiązanie stosunku pracy z kierownikami komórek organizacyjnych w placówkach terenowych KRUS następuje na podstawie powołania - z art. 2, art. 32 ust. 1 i art. 24 Konstytucji.**

W związku z powyższym należy przypomnieć, że w postanowieniu z dnia 22 marca 2016 r., w sprawie o sygn. akt SK 6/15, Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę, że „*Konstytucja nie reguluje sposobów nawiązywania stosunku pracy,*

pozostawiając te kwestie do unormowania na poziomie ustaw (zwykłych). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.) w dziale drugim, zatytułowanym <Stosunek pracy>, przewiduje różne podstawy zatrudnienia. Poza umowę o pracę są to m.in. powołanie, mianowanie, wybór. Każdy z reżimów zatrudnienia - zarówno z punktu widzenia pracownika, jak i pracodawcy - prezentuje pewne wady i zalety. Konstytucja nie zawiera przepisów, które pozwoliłyby: z jednej strony ustalić hierarchię podstaw zatrudnienia, z drugiej zaś ocenić prawidłowość przewidzenia przez ustawodawcę określonego reżimu zatrudnienia dla konkretnego stanowiska pracy. Tym samym **przepisy Konstytucji na pewno nie pozwalają na skonstruowanie prawa podmiotowego do bycia zatrudnionym na danym stanowisku na podstawie umowy o pracę. Konstytucja nie zawiera również kryteriów, według których należałoby określać, na jakich stanowiskach stosunek pracy nawiązywany jest na podstawie umowy o pracę, a na jakich na podstawie powołania, wyboru lub mianowania** (podkr. wł.). W tym zakresie zarówno ustawodawcy jak i pracodawcy przysługuje znaczna swoboda. Co istotne, zmiany na rynku pracy oraz zmiany otoczenia prawnego mogą uzasadniać modyfikacje przepisów w tym zakresie” (OTK ZU seria A z 2016 r., poz. 4).

Z kolei, w uzasadnieniu postanowienia z dnia 19 lipca 2016 r., w sprawie o sygn. akt K 33/14, Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że „**w tych obszarach regulacji, które nie odnoszą się wprost do konstytucyjnych praw i wolności oraz nie są objęte wyraźnym standardem konstytucyjnym, ustawodawcy przysługuje szeroki zakres swobody w określaniu celu, form i metod oraz treści regulacji** (podkr. wł.). Trybunał w swoim orzecznictwie wielokrotnie odnosił się do zakresu swobody, jaka przysługuje ustawodawcy przy stanowieniu prawa. W orzeczeniu z 7 grudnia 1993 r. (sygn. K 7/93, OTK w 1993, poz. 42) czytamy: <Trybunał Konstytucyjny rozpatrując sprawę nie zajmował się celowością rozwiązań zamieszczonych w zakwestionowanych przez wnioskodawcę przepisach ustawy o opodatkowaniu wzrostu wynagrodzeń. Trybunał zajął się wyłącznie

zagadnieniami prawnymi. Ustawodawca (...) jest uprawniony do stanowienia prawa odpowiadającego założonym celom politycznym i gospodarczym>. Z kolei w orzeczeniu z 20 listopada 1996 r. (sygn. K 27/95, OTK ZU nr 6/1996, poz. 50) TK stwierdził: <W demokratycznym państwie prawnym, którego ustrój oparty jest na zasadzie podziału władz, stanowienie prawa należy do władzy ustawodawczej, której przysługuje w tym zakresie znaczna swoboda w określaniu treści prawa. Granice tej swobody wyznaczają normy konstytucyjne. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego prezentowany jest pogląd, że ustawodawca ma uprawnienie do stanowienia prawa odpowiadającego założonym celom politycznogospodarczym (...). Konstytucja nakłada jednak na ustawodawcę obowiązek stanowienia prawa zgodnie z wymaganiami o generalnie określonym charakterze, takimi jak zasada demokratycznego państwa prawnego, zasada zaufania do państwa i prawa, zasada równości, proporcjonalności itp. Taki kształt zasad skierowanych do ustawodawcy nakłada zarazem na Trybunał Konstytucyjny obowiązek badania zgodności ustaw z zakreślonymi konstytucyjnie granicami swobody ustawodawczej>. (...) **Trybunał wielokrotnie podkreślał, że nie leży w jego gestii kontrola celowości i trafności rozwiązań ustawodawczych. Domniemywa się zawsze zgodność ustawy z Konstytucją i racjonalność ustawodawcy** (podkr. wł.). W wyroku z 20 grudnia 1999 r. (sygn. K 4/99, OTK ZU nr 7/1999, poz. 165), oceniając argumenty wnioskodawcy, TK wskazał, że <większość argumentów przytoczonych w uzasadnieniu wniosku powinna być skierowana do organów władzy ustawodawczej, a nie do Trybunału Konstytucyjnego, który powołany jest do oceny przepisów prawnych jedynie z punktu widzenia ich zgodności z przepisami mającymi wyższą rangę w hierarchicznie skonstruowanym systemie prawnym. Poza zakresem kompetencji Trybunału Konstytucyjnego pozostaje ocena, czy ustawodawca znalazł najbardziej słuszne i najbardziej celowe rozstrzygnięcie normowanej kwestii>” (OTK ZU seria A z 2016 r., poz. 64).

Mając na uwadze powołane wyżej orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, należy dojść do wniosku, iż ocena, że stosunek pracy na stanowisku kierownika komórki organizacyjnej w placówce terenowej KRUS powinien być nawiązany, jak przekonuje Sąd pytający, nie z powołania, lecz na podstawie umowy o pracę, **pozostaje poza kognicją Trybunału Konstytucyjnego.**

Wszak Trybunał Konstytucyjny nie może oceniać celowości i trafności rozwiązań ustawodawczych, przy czym należy podkreślić, że w przedstawionym pytaniu prawnym Sądowi Rejonowemu w Płocku chodzi, jak się wydaje, wyłącznie o ocenę celu i trafności wprowadzenia, jako zasady, że nawiązywanie stosunku pracy na konkretnym stanowisku kierowniczym następuje na podstawie powołania.

Przepisy Konstytucji, o czym należy przypomnieć, po pierwsze, nie pozwalają na skonstruowanie prawa podmiotowego do bycia zatrudnionym na danym stanowisku na podstawie umowy o pracę i, po drugie, Konstytucja nie zawiera kryteriów, według których należałoby określać, na jakich stanowiskach stosunek pracy powinien być nawiązywany na podstawie umowy o pracę, a na jakich na podstawie powołania.

Powyższe oznacza, że ustawodawcy przysługuje szeroki zakres swobody w określaniu celu oraz treści zakwestionowanej przez Sąd pytający regulacji.

Reasumując, postępowanie w sprawie kontroli konstytucyjności art. 60 ust. 1 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i (w związku z) art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r. - **w zakresie, w jakim przepisy te przewidują, że nawiązanie stosunku pracy z kierownikami komórek organizacyjnych w placówkach terenowych KRUS następuje na podstawie powołania** - podlega umorzeniu na podstawie art. 59 ust. 1 pkt 2 ustawy o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym - wobec niedopuszczalności wydania orzeczenia.

Wobec wskazanej wyżej konkluzji, jedynie na marginesie należy podnieść, iż Sąd Najwyższy analizował ostatnio treść art. 9 ust. 2 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r. w związku z przedstawionym przez Sąd Okręgowy w Warszawie zagadnieniem prawnym, „[c]zy pracownik ma roszczenie o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przekształconego z dniem wejścia w życie art. 9 ust 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2016 r. poz. 50) ze stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na stosunek pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.) w sytuacji, gdy ustawa nie wprowadziła zmian organizacyjnych pracodawcy ani nie przewidywała wygaszenia bądź rozwiązania stosunków pracy zawartych na podstawie umowy o pracę w rozumieniu art 63 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.), a strony nie miały możliwości w rozumieniu art. 11 k.p. wyrażenia woli nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania?”.

W sprawie tej Sąd Najwyższy w dniu 9 stycznia 2018 r. podjął uchwałę (sygn. akt III PZP 3/17), że „[r]ozwiązanie stosunku pracy na podstawie powołania, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy z 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2016, poz. 50), w wyniku odwołania ze stanowiska po wejściu w życie tej ustawy a przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p. i bez uzasadnionej (rzeczywistej) przyczyny nie wyłącza roszczenia pracownika o odszkodowanie” (LEX nr 2425007).

Z perspektywy sprawy, na tle której sformułowano pytanie prawne, warto przytoczyć niektóre argumenty Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu podjętej uchwały.

Otóż na wstępie uzasadnienia uchwały Sąd Najwyższy zauważył, iż „w systemie prawa dopuszczalna jest zmiana podstawy zatrudnienia z umowy o pracę

na czas nieokreślony na powołanie. Stało się tak 1 stycznia 1975 r. po wejściu w życie ustawy Kodeks pracy, na mocy art. XIII § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Przepisy wprowadzające Kodeks pracy. Do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy miały zastosowanie przepisy tego Kodeksu. Niezależnie od tego, w jaki sposób nawiązany został z pracownikiem stosunek pracy, to z woli ustawodawcy z dniem wejścia w życie Kodeksu pracy, stosunek ten z tym dniem uległ przekształceniu na stosunek pracy na podstawie powołania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 24 listopada 1975 r., I PZ 45/75). Przekształcenie to obejmowało stosunki pracy pracowników zajmujących kierownicze stanowiska w rozumieniu art. 68 k.p. i wskazane w rozporządzeniu wykonawczym z 20 listopada 1974 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania (Dz. U. Nr 45, poz. 268).

Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że **ustawodawca może decydować o stanowiskach zatrudnienia na podstawie powołania. Tak wszak nadal wynika z art. 68 k.p. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach (podkr. wł.)** [ibidem].

Następnie Sąd Najwyższy, bezpośrednio nawiązując do stanu faktycznego sprawy, w której przedstawiono zagadnienie prawne (pracownik został odwołany z powołania w terminie krótszym niż gwarantowany w ustawie - Kodeks pracy okres wypowiedzenia umowy o pracę, liczonym od daty przekształcenia *ex lege* stosunku pracy tego pracownika w stosunek pracy z powołania), zwrócił uwagę, że „[i]nną kwestią jest zasadność żądania odszkodowania przez pracownika, zarzucającego naruszenie jego indywidualnego prawa w wyniku przekształcenia przez ustawodawcę podstawy zatrudnienia. Problemu nie ma, gdy określone przez ustawodawcę stanowisko z powołania nie było wcześniej objęte. Podobnie problem nie musi wystąpić, gdy dochodzi do przekształcenia umowy o pracę na powołanie i pracodawca nie dokonuje odwołania ze stanowiska.

W sprawie spór powstał po odwołaniu pracownika ze stanowiska po wejściu w życie ustawy z 22 grudnia 2015 r., co spowodowało rozwiązanie stosunku pracy (podkr. wł.). Sytuacja zmieniła się na niekorzyść pracownika dlatego, że w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony wypowiedzenie jest dopuszczalne tylko z uzasadnionej (rzeczywistej) przyczyny (art. 45 § 1 k.p.). Przekształcenie podstawy zatrudnienia doprowadziło więc do zachwiania poprzedniej (umownej) relacji stron, gdyż pracodawca uzyskał łatwość rozwiązania zatrudnienia przez odwołanie ze stanowiska. W zatrudnieniu na podstawie powołania pracodawca nie musi podawać przyczyny wypowiedzenia. Ujawnia się tu kolizja, jaka wynika z prawa prywatnego, do którego należy stosunek pracy, i prawa publicznego (władzy ustawodawczej) w zakresie kształtowania podstaw zatrudnienia. **Gorsza sytuacja pracownika wymaga więc określonej ochrony przez co najmniej utrzymanie poprzedniej równowagi przez czas określony, równoznaczny z okresem wypowiedzenia (podkr. wł.)** [por. wyroki Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2012 r., I PK 64/12 i z 15 września 2015 r., II PK 307/14].

Sąd w zagadnieniu nie bez racji wskazuje na problem naruszenia prawa, przy czym w argumentacji koncentruje się na art. 11 k.p. Zgoda pracownika obejmuje nie tylko podstawę zatrudnienia, ale również ustalenie warunków pracy i płacy. Brak zgody pracownika pozwala pracodawcy na zmianę stosunku pracy tylko w sytuacjach przewidzianych w ustawie (przykładowo art. 42 k.p., art. 241¹³ § 2 k.p.). W argumentacji zagadnienia ujawnił się jednak dysonans, gdyż w pierw Sąd podaje, że bez zgody pracownika nie może dojść do zmiany podstawy zatrudnienia na powołanie a następnie stwierdza, że <wątpliwości Sądu nie biorą się przy tym z samej możliwości zastosowania art. 70 § 1 k.p., ale z faktu, iż pracownik nawiązując stosunek pracy składał oświadczenie woli o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę...>. Wyżej zauważano, iż Sąd w pytaniu przyjął, że doszło do przekształcenia umowy o pracę na czas nieokreślony na powołanie.

Konsekwentnie brak zgody pracownika nie stanowił warunku zmiany podstawy zatrudnienia.

Nie zamyka to kwestii naruszenia prawa. **Ustawa z 22 grudnia 2015 r. nie może być ujmowana jako prawo szczególne (*lex specialis*) w relacji do prawa pracy i dlatego nie wyłącza jego zasad. Nie ma w niej odrębnej przedmiotowo i podmiotowo regulacji dotyczącej prawa pracy. Ustawa przekształca tylko podstawę zatrudnienia pracowników zatrudnionych na wymienionych w niej stanowiskach w dniu jej wejścia w życie na stosunki pracy na podstawie powołania w rozumieniu Kodeksu pracy (podkr. wł.).** Tak wąski zakres regulacji nie wyłącza więc minimalnego standardu ochrony właściwego dla dotychczasowego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ustawa z 22 grudnia 2015 r. w ogóle nie zajmuje się sytuacją wynikającą z wprowadzonej zmiany podstawy zatrudnienia w indywidualnych stosunkach pracy. Nie ustanawia żadnego okresu przejściowego. Nie zajmuje się brakiem zgody pracownika na zmianę *ex lege* podstawy zatrudnienia. Z ustawy nie wynika również, że ma być podstawą zmiany kadrowej na dotychczasowych stanowiskach. Taki zarzut i motyw w argumentacji mocno eksponuje Sąd w zagadnieniu prawnym. Ocenie może podlegać działanie pracodawcy i dlatego wiele zależy od jego decyzji w konkretnym przypadku. **Problem sporny może nie wystąpić, gdy pracownik dalej pracuje i akceptuje zmianę podstawy zatrudnienia. Inną natomiast jest sytuacja, gdy pracodawca w krótkim czasie rozwiązuje przez odwołanie stosunek pracy przekształcony w trybie art. 9 ust. 2 ustawy z 22 grudnia 2015 r. (podkr. wł.).**

Wskazany przepis nowej ustawy nie jest regulacją wyłączającą pozostałe przepisy prawa pracy. Z art. 45 § 1 k.p. wynika ochrona zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przed wypowiedzeniem umowy, gdy pracownik dobrze wykonuje powierzone mu obowiązki i zadania. Określa to minimalny zakres ochrony w zatrudnieniu na podstawie umowy na czas nieokreślony. Pracownikowi przysługuje wówczas ochrona przed niezasadnym

rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem. **Sama wola pracodawcy zmiany kadrowej (personalnej) nie jest wystarczającą przyczyną wypowiedzenia** (podkr. wł.). Jest to możliwe w odniesieniu do pracownika zatrudnionego na podstawie powołania i w tym wyraża się zasadnicza różnica w uprawnieniach stron stosunków pracy opartego na umowie o pracę na czas nieokreślony i na powołaniu. Zmiana wprowadzona nową ustawą może powodować bezpośredni skutek przekształcenia podstawy zatrudnienia, jednak w indywidualnym przypadku nie powinna pomijać sytuacji pracownika, któremu na podstawie dotychczasowego zatrudnienia służyła ochrona stosunku pracy, wynikająca właśnie z tego, że umowa o pracę nie mogła być rozwiązana bez uzasadnionej (rzeczywistej) przyczyny (art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p.)” [*ibidem*].

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy stwierdził, że „[o]chrona wyrównująca wprowadzoną (art. 9 ust. 2 ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r. - przyp. wł.) nierównowagę powinna mieć znaczenie materialne i temporalne. Pracownik nie powinien utracić z dnia na dzień dotychczasowej, minimalnej ochrony zatrudnienia, wynikającej z umowy o pracę na czas nieokreślony. Drugi element ochrony, to zapewnienie konieczności przestrzegania takiego standardu w okresie przejściowym. W ocenie składu orzekającego powinien to być okres równoważny z okresem odpowiadającym okresowi wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.). Prawo pracownika - z którym rozwiązano stosunek pracy na podstawie powołania, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy z 22 grudnia 2015 r. - domagania się wskazania i wykazania uzasadnionej (rzeczywistej) przyczyny wypowiedzenia jest pochodne od uprzedniego (przed tą ustawą) warunku kauzalności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Wymaganie i badanie takiej przyczyny nie stanowi szczególnej sytuacji, gdyż w przypadku rozwiązania stosunku pracy z powołania bez wypowiedzenia (np. art. 52 k.p.), ustala się oraz ocenia zasadność przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca, który po wejściu w życie ustawy z 22 grudnia 2015 r. odwołuje

pracownika ze stanowiska, nie może pomijać zatem minimalnego standardu prawa pracy, który ze względu na przedmiot sporu wymaga uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy i stosowania okresu przejściowego po zmianie podstawy zatrudnienia.

Okres przejściowy powinien być równoważny z okresem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.), czyli uwzględniać dotychczasowy staż zatrudnienia. Okres ten należy liczyć od wejścia w życie ustawy z 22 grudnia 2015 r. Oznacza to, że odwołanie w tym okresie ze stanowiska wymaga wskazania uzasadnionej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Naruszenie tego minimalnego standardu może stanowić podstawę do odszkodowania. Chodzi o wyrównanie stanu nierównowagi stron stosunku pracy po zmianie podstawy zatrudnienia, wprowadzonej ustawą z 22 grudnia 2015 r. W okresie przejściowym po przekształceniu z art. 9 ust. 2 ustawy uzasadnione jest zatem wymaganie przestrzegania warunku takiego jak w sytuacji umowy o pracę na czas nieokreślony, czyli pozwalającego na rozwiązanie zatrudnienia tylko ze względu na uzasadnioną (rzeczywistą) przyczynę. Uzasadnieniem (przykładowym) tej argumentacji może być sytuacja pracownika, któremu niezasadnie wypowiedziano umowę o pracę na czas nieokreślony przed wejściem w życie ustawy z 22 grudnia 2015 r. i który uzyskałby orzeczenie przywracające do pracy; miałby wówczas prawo do dalszego zatrudnienia, choć jego stanowisko pracy stało się stanowiskiem z powołania.

Z drugiej strony nie ma nienaruszalności zatrudnienia i również umowa o pracę na czas nieokreślony może ulec rozwiązaniu za wypowiedzeniem. Ochrona zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony nie jest nieograniczona. Do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia stosuje się ostrzejsze kryteria (...). Nie oznacza to, że pracodawca może dowolnie (bez przyczyny) rozwiązać umowę o pracę na czas nieokreślony.

Reasumując, obowiązkiem pracodawcy jest to, co w umowie o pracę na czas nieokreślony jest uprawnieniem pracownika. **Skoro ustawodawca dokonał przekształcenia podstawy zatrudnienia *ex lege* na powołanie, to pracownikowi umniejszono część dotychczasowego uprawnienia, czyli ochronę przed dowolnym (bez podania przyczyny) wypowiedzeniem i rozwiązaniem zatrudnienia (podkr. wł.).** W okresie przejściowym pracownikowi powinna przysługiwać ochrona wynikająca z konieczności wskazania i wykazania zasadności wypowiedzenia, czyli taka jaką miał przed przekształceniem podstawy zatrudnienia. W odpowiedzi na sformułowane zagadnienie prawne uprawnione jest zatem stwierdzenie naruszenia prawa, gdy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy na podstawie powołania, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy z 22 grudnia 2015 r., w wyniku odwołania ze stanowiska po wejściu w życie tej ustawy a przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p. i bez uzasadnionej (rzeczywistej) przyczyny. Określa to minimalny standard ochrony stosunku pracy wynikający z dotychczasowego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, którego naruszenie może stanowić podstawę do odszkodowania jak za niezasadne rozwiązanie stosunku pracy” (*ibidem*).

Powracając na grunt pytania prawnego Sądu Rejonowego w Płocku, nie można nie dostrzegać, iż stosunek pracy B P. - jako kierownika komórki organizacyjnej w placówce terenowej KRUS - z umownego w stosunek pracy z powołania uległ przekształceniu *ex lege* **w dniu 11 stycznia 2016 r.**, czyli w dacie wejścia w życie ustawy zmieniającej z dnia 22 grudnia 2015 r., w sytuacji, gdy akt odwołania ze stanowiska kierowniczego został Jej wręczony **dopiero w dniu lipca 2017 r., czyli po upływie 18 miesięcy od daty przekształcenia stosunku pracy (18 miesięcy od faktycznego powołania).**

Powyższe oznacza, iż dotychczasowej, minimalnej ochrony zatrudnienia, wynikającej z umowy o pracę na czas nieokreślony, B P. nie utraciła ani

z dnia na dzień, ani nawet w okresie równoważnym z okresem odpowiadającym okresowi wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z tych wszystkich względów wnoszę jak na wstępie.

z upoważnienia
Ministra Sprawiedliwości
Prokuratora Generalnego

Robert Hermand
Zastępca Prokuratora Generalnego