



Warszawa, dnia 5 lipca 2011 r.

**PG VIII TK 15/11**

**dot. sygn. akt P 5/11**

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY KAN C E L A R I A	
wpl. dnia	06. 07. 2011
L.dz. ....	L.zał. ....

## TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY

W związku z pytaniem prawnym Sądu Rejonowego w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, :

„- czy art. 297 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) w zakresie, w jakim nie określa wytycznych dotyczących treści rozporządzenia, oraz

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.)

- są niezgodne z art. 92 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej?”

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

**przedstawiam następujące stanowisko:**

**1) art. 297 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) w zakresie, w jakim nie określa wytycznych dotyczących treści rozporządzenia, oraz**

2) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze. zm.)

- są niezgodne z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP.

### Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wystąpił do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym, w którym zwrócił się o zbadanie zgodności art. 297 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.), w zakresie, w jakim nie określa wytycznych dotyczących treści rozporządzenia, oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze. zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej”, z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP.

Pytanie prawne, z którym wystąpił Sąd Rejonowy, zostało złożone w następującym w stanie faktycznym.

Powód W K domaga się zasądzenia na swoją rzecz od  
 pozwanej G A T S A , w której był  
 zatrudniony, kwoty zł tytułem dodatku wyrównawczego za okres od  
 dnia 1 czerwca 2008 r. do dnia 30 września 2008 r., ewentualnie - na wypadek  
 nieuwzględnienia powództwa głównego - zasądzenia od pozwanej na jego rzecz

kwoty                      zł tytułem odszkodowania za utracony dodatek wyrównawczy za okres od dnia 1 czerwca 2008 r. do dnia 30 września 2008 r.

Wyrokiem częściowym z dnia 16 lipca 2010 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo główne o dodatek wyrównawczy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę                      zł tytułem odszkodowania za utracony dodatek wyrównawczy za okres od dnia 1 czerwca 2008 r. do dnia 30 września 2008 r., z ustawowymi odsetkami od dnia 14 maja 2010 r. do dnia zapłaty, przyjmując, że podstawą prawną dochodzonego roszczenia jest norma zawarta w art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), zgodnie z którą, jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystałoby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Na mocy art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, dodatek wyrównawczy, o którym mowa w art. 5 ust. 6 tej ustawy, przysługuje pracownikom w wieku przedemerytalnym, objętym szczególną ochroną stosunku pracy, przewidzianą w art. 39 Kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy w Gliwicach, uwzględniając powództwo ewentualne, wskazał, że powód został bezprawnie zwolniony przez pozwaną. Zawinione zachowanie pozwanej zostało wykazane w postępowaniu sądowym o przywróceniu powoda do pracy. Gdyby z powodem nie rozwiązano umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, to pozostawałby on w zatrudnieniu na stanowisku starszego specjalisty marketingu z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w wysokości                      zł i posiadałby prawo do dodatku wyrównawczego, jego stosunek pracy podlegał bowiem

szczególnej ochronie, wynikającej z art. 39 k.p. Wskutek utraty pracy w okresie objętym sporem, powód musiał przejść na wcześniejszą emeryturę. Po przywróceniu do pracy powód podjął pracę i pozostawał w zatrudnieniu aż do ukończenia 65. roku życia.

W związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy, w okresie objętym pozwem powód ponosił szkodę stanowiącą różnicę pomiędzy dodatkiem wyrównawczym a świadczeniem emerytalnym.

Pozostała do rozstrzygnięcia przez Sąd przedstawiający pytanie prawne jest kwestia wysokości utraconego przez powoda dodatku wyrównawczego. Powód twierdzi bowiem, że przy obliczaniu dodatku wyrównawczego należy uwzględnić przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedzającego okres objęty sporem, tj. w czwartym kwartale 2007 r., czyli 3.102,92 zł. Strona pozwana stoi natomiast na stanowisku, że dodatek wyrównawczy przez cały okres, w którym przysługuje, jest jednakowy i stanowi różnicę między wynagrodzeniem pobieranym przez pracownika bezpośrednio przed przeniesieniem go do innej pracy a wynagrodzeniem, które otrzymuje po przeniesieniu. Oznacza to, że przy obliczaniu dodatku wyrównawczego powoda należy przyjąć przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2006 roku, czyli 2.821,36 zł.

Wydając wyrok częściowy, Sąd Rejonowy w Gliwicach uznał, że, na gruncie obowiązującego stanu prawnego, rację należy przyznać stronie pozwanej, gdyż, w świetle § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, dodatek wyrównawczy stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy, przy czym wynagrodzenie do celów określenia dodatku wyrównawczego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

W uzasadnieniu pytania prawnego podniesiono, że przewidziany w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników dodatek wyrównawczy ma rekompensować pracownikowi szczególnie chronionemu uszczerbek w zarobkach, wynikający z wypowiedzenia zmieniającego, i przysługuje przez cały okres objęty ochroną. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej wskazuje, iż dodatek wyrównawczy w zakresie stałych, miesięcznych składników wynagrodzenia jest wielkością niezmienną, obliczaną bez uwzględniania zmian zarówno w wynagrodzeniu pobieranym na nowym stanowisku pracy, jak i hipotetycznych zmian, które mogłyby nastąpić na poprzednio zajmowanym stanowisku. W ten sposób, do otrzymywanego wynagrodzenia przysługuje składnik, który może nie rekompensować w sposób rzeczywisty obniżenia wynagrodzenia za pracę, powstałego na skutek wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy. W ocenie Sądu przedstawiającego pytanie prawne, oznacza to, że dodatek wyrównawczy nie stanowi rekompensaty o charakterze bezwzględny. Tymczasem, w miarę upływu czasu, może się zdarzyć, iż hipotetyczne wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymywałby na poprzednio zajmowanym stanowisku pracy, ulegałoby wzrostowi lub obniżeniu. W związku z tym, w ocenie Sądu Rejonowego w Gliwicach, dodatek wyrównawczy winien ulegać zmianom wraz ze zmianami wysokości wynagrodzenia na zajmowanym poprzednio stanowisku oraz wysokości wypłacanego pracownikowi wynagrodzenia za pracę.

W tym stanie rzeczy Sąd przedstawiający pytanie prawne powziął wątpliwość co do zgodności art. 297 pkt 2 Kodeksu pracy z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP, gdyż zakwestionowana delegacja ustawowa nie zawiera wytycznych dotyczących treści aktu wykonawczego. Jednocześnie, ani ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ani pozostałe przepisy Kodeksu pracy nie zawierają wytycznych dotyczących treści aktu wykonawczego,

pozwalających na regulację w rozporządzeniu sposobu obliczania dodatku wyrównawczego jako różnicy pomiędzy wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy.

Kwestionowany przepis Kodeksu pracy pozostawia organowi upoważnionemu do wydania rozporządzenia dowolność przy regulowaniu sposobu obliczania dodatku wyrównawczego, co, w ocenie Sądu Rejonowego w Gliwicach, narusza art. 92 ust. 1 Konstytucji RP. Niezgodność z ustawą zasadniczą przepisu zawierającego delegację ustawową rodzi konsekwencje wobec ściśle powiązanego z nim rozporządzenia wykonawczego do ustawy, które - jako oparte na niekonstytucyjnej delegacji ustawowej - jest również niezgodne ze wskazanym przepisem Konstytucji RP.

Zdaniem Sądu, dodatek wyrównawczy winien stanowić różnicę między wynagrodzeniem, jakie przysługiwałoby pracownikowi w okresie ochronnym, gdyby nie wypowiedzenie zmieniające, a wynagrodzeniem po wprowadzeniu nowych zasad wynagradzania, gdyż wynagrodzenie w okresie ochronnym zazwyczaj ulega wzrostowi. Przy takim rozwiązaniu wzrostowi uległaby wysokość utraconego dodatku wyrównawczego należnego powodowi w okresie objętym sporem, a w konsekwencji wysokość jego szkody byłaby wyższa o zł od tej, jaką wyliczono na podstawie § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Dlatego Sąd przedstawiający pytanie prawne powziął wątpliwość, czy sposób obliczenia dodatku wyrównawczego na podstawie § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej jest zgodny z ustawą zasadniczą i w tej sytuacji został wydany wyrok częściowy na podstawie art. 317 Kodeksu postępowania cywilnego.

W uzasadnieniu pytania prawnego podniesiono również, że uwzględnienie pytania prawnego daje możliwość skutecznego dochodzenia przez powoda odszkodowania za utracony dodatek wyrównawczy,

uwzględniającego zmiany wysokości hipotetycznego wynagrodzenia za pracę, jakie otrzymałby powód, gdyby nie wypowiedzenie zmieniające.

W niniejszej sprawie przede wszystkim należy rozważyć kwestię dopuszczalności orzekania co do zgodności z Konstytucją RP zakwestionowanych w pytaniu prawnym przepisów.

Przed wszystkim rozważenia wymaga, czy w przedmiotowej sprawie pytanie prawne spełnia przesłanki, niezbędne dla uznania go za dopuszczalne.

Zgodnie z art. 193 Konstytucji RP oraz art. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym, każdy sąd może przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie 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. Pytanie prawne jest instytucją konkretnej kontroli prawa. Jest ona podejmowana w związku ze stosowaniem aktu normatywnego w indywidualnej sprawie. Cechą istotną pytania prawnego jest jego ścisły związek z toczącym się postępowaniem w indywidualnej sprawie.

W niniejszej sprawie nie ma wątpliwości, że pytanie prawne Sądu Rejonowego w Gliwicach spełnia przesłankę podmiotową i przedmiotową. Postawione bowiem zostało przez sąd i dotyczy kwestii konstytucyjności przepisów rangi ustawowej oraz podustawowej. Oceny wymaga jedynie spełnienie przesłanki funkcjonalnej pytania prawnego, w szczególności ustalenie, czy między odpowiedzią Trybunału Konstytucyjnego na pytanie prawne a rozstrzygnięciem sprawy toczącej się przed Sądem przedstawiającym pytanie istnieje zależność wskazana w art. 193 Konstytucji RP.

Pytanie prawne zostało postawione w związku z pozwem o odszkodowanie za utracony dodatek wyrównawczy. W toku postępowania powód podnosi zarzut, że przy obliczaniu dodatku wyrównawczego należy uwzględnić przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw

bez nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedzającego okres objęty sporem. Z uzasadnienia pytania prawnego wynika, że Sąd Rejonowy w Gliwicach ma wątpliwości co do tego, czy sposób ustalania wysokości dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia został prawidłowo ustalony w przepisach prawnych. Jako wzorzec kontroli zarówno w odniesieniu do kwestionowanego przepisu ustawowego, jak i do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Sąd Rejonowy w Gliwicach wskazuje art. 92 ust. 1 Konstytucji RP.

Rozpatrując sprawę Sąd przedstawiający pytanie prawne będzie opierał swe rozstrzygnięcie na przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, a w szczególności na treści § 7 tego rozporządzenia, który określa sposób ustalania wysokości dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia. Bezpośredniej podstawy prawnej rozstrzygnięcia sądowego nie będzie natomiast stanowił przepis upoważniający do wydania wspomnianego wyżej rozporządzenia, tj. art. 279 pkt 2 Kodeksu pracy, gdyż jego adresatem jest Minister Pracy i Polityki Socjalnej. Przepis ten warunkuje jednak podstawę prawną rozstrzygnięcia sądowego, gdyż możliwość orzekania na podstawie rozporządzenia uzależniona jest od istnienia przepisu upoważniającego do jego wydania lub - w razie uchylecia takiego przepisu - przepisu intertemporalnego zezwalającego na czasowe stosowanie tego rozporządzenia.

W wyroku z dnia 19 czerwca 2008 r., sygn. P 23/07, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, iż „nie budzi wątpliwości to, że upoważnienie ustawowe do wydania aktu wykonawczego nie może być samo w sobie podstawą orzeczenia sądowego, niemniej jednak jego poprawność (lub wadliwość) konstytucyjna może w pewnych sytuacjach mieć znaczenie dla sądu orzekającego w konkretnej sprawie. (...) Ewentualne orzeczenie Trybunału potwierdzające niekonstytucyjność (...) delegacji ustawowej spowodowałoby utratę mocy obowiązującej przepisu prawnego, który ją konstytuuje. Rodzi to konsekwencje - co zrozumiacie - także w stosunku do ściśle powiązanego z nią rozporządzenia wykonawczego do ustawy. Nie może bowiem funkcjonować w



obrocie prawnym rozporządzenie wykonawcze do ustawy niemające «punktu zaczepienia» w ustawie. Rozporządzenie oparte na niekonstytucyjnym przepisie prawnym (niekonstytucyjnej delegacji ustawowej), niezależnie od treści tego aktu, jest również niezgodne z Konstytucją. Dzieli więc los ustawowego przepisu upoważniającego» (OTK ZU nr 5/A/2008, poz. 82). Z tego względu należy uznać, że art. art. 279 pkt 2 Kodeksu pracy mógł zostać uczyniony przedmiotem kontroli w ramach niniejszego postępowania. Wynik oceny konstytucyjności 279 pkt 2 Kodeksu pracy, a - w konsekwencji - także przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, determinuje bowiem kierunek rozstrzygnięcia sprawy sądowej.

Podstawowe znaczenie ma zatem ustalenie, czy zakwestionowana delegacja ustawowa zawiera wytyczne dotyczące treści aktu wykonawczego, a tym samym - czy jest zgodna z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP.

Kwestionowany przepis art. 297 pkt 2 Kodeksu pracy ma następujące brzmienie:

„Art. 297. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi w drodze rozporządzenia:

(...),

2) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.”.

Z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP wynika, że rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Upoważnienie powinno określać organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu.

W wyroku z dnia 30 stycznia 2006r., sygn. akt SK 39/04, Trybunał Konstytucyjny wskazał, że „rozporządzenia do ustaw - zgodnie z art. 92 Konstytucji - są wydawane przez organy wskazane w ustawie zasadniczej,

na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Z treści art. 92 Konstytucji bezdyskusyjnie wynika, że ustrojodawca miał wolę pełnego - podmiotowego i przedmiotowego - określenia zakresu prawodawstwa podustawowego. W tym celu nałożony został na ustawodawcę obowiązek precyzyjnego i szczegółowego formułowania zakresu upoważnienia, a przez to także obowiązków organów uprawnionych do jego zrealizowania. W taki sposób rozporządzenie wykonawcze zostało silniej związane z wolą ustawodawcy. Określone zostały też ściśle granice, w obrębie których organ wydający rozporządzenie ma możliwość wyboru rozwiązań” (OTK ZU nr 1/A/2006, poz. 7).

Ustawowe upoważnienie do wydania aktu wykonawczego nie może mieć charakteru blankietowego i nie może pozostawiać prawodawcy rządowemu zbyt daleko idącej swobody w kształtowaniu merytorycznych treści rozporządzenia. Dlatego też upoważnienie ustawowe powinno, przynajmniej ogólnie, wyznaczać kierunek unormowań zawartych w akcie wykonawczym (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 października 1999 r., sygn. akt K. 12/99, OTK ZU nr 6/1999, poz. 120).

W orzeczeniu z dnia 22 września 1997 r., sygn. akt K. 25/97, Trybunał Konstytucyjny wskazał, że niedopuszczalne konstytucyjnie jest takie sformułowanie upoważnienia, które w istocie “upoważnia nie do wydania rozporządzenia w celu wykonania ustawy (...), lecz do samodzielnego uregulowania całego kompleksu zagadnień (...), co do których w tekście ustawy nie ma żadnych bezpośrednich unormowań czy wskazówek” (OTK ZU Nr 3-4/1997, poz. 35).

W świetle dotychczasowego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, wytyczne nie muszą być zawarte w tekście przepisu formułującego upoważnienie do wydania rozporządzenia, dopuszczalne jest bowiem także ich zamieszczenie w innych przepisach ustawy, byle tylko było możliwe precyzyjne odtworzenie treści tychże wytycznych. Jak stwierdził Trybunał Konstytucyjny

w wyroku z dnia z dnia 9 listopada 1999 r., w sprawie o sygn. K. 28/98, „sposób ujęcia wytycznych, zakres ich szczegółowości i - oczywiście - zawarte w nich treści są w zasadzie sprawą uznania ustawodawcy. Kontrola Trybunału Konstytucyjnego ograniczać się może jedynie do dwóch kwestii. Po pierwsze, do ustalenia, czy w ustawie zawarto w ogóle jakieś wytyczne - (...) całkowity brak wytycznych przesądza o niekonstytucyjności upoważnienia, bo stanowi oczywistą obrazę art. 92 ust. 1 zd. 2 Konstytucji. Po drugie, do ustalenia, czy sposób zredagowania wytycznych pozostaje w zgodzie z ogólnymi zasadami wyłączności ustawy i nakazami, by pewne kwestie były regulowane w całości w ustawie.(...) “Wytyczne” nie muszą być zawarte w przepisie formułującym upoważnienie do wydania rozporządzenia - możliwe jest też ich odnalezienie w innych przepisach tej ustawy, o ile tylko pozwala to na precyzyjne zrekonstruowanie treści tych wytycznych” (OTK ZU nr 7/1999, poz. 156).

Oznacza to, że upoważnienie do wydania aktu wykonawczego, w przypadku którego nie da się wskazać żadnych treści ustawowych, które pełniłyby rolę “wytycznych dotyczących treści aktu”, jest sprzeczne z Konstytucją RP. Brak owych wytycznych stanowi warunek wystarczający dla uznania niekonstytucyjności upoważnienia, nawet jeżeli pozostałe wymagania, o których mówi art. 92 Konstytucji RP, zostaną spełnione.

Przepis art. 297 pkt 2 Kodeksu pracy określa podmiot uprawniony do wydania aktu wykonawczego, wskazuje formę jego wydania (rozporządzenie) oraz określa materię, która ma zostać uregulowana.

Kwestionowany przepis ani pozostałe przepisy Kodeksu pracy nie formułują natomiast żadnych wytycznych co do treści aktu wykonawczego ani też nie zawierają żadnych unormowań wyznaczających kierunek uregulowań zawartych w akcie wykonawczym.

Wytycznych takich nie można zrekonstruować również z treści ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w tym zwłaszcza z art. 5 ust. 6 tej

ustawy, który - co należy przypomnieć - stanowi, że jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

W zasadzie wskazane ustawy nie regulują kwestii wysokości dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia, określając jedynie, że dodatek ten przysługuje określonym pracownikom, jeżeli wypowiedzenie bądź zmiana warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia (art. 179 § 4 i art. 230 § 2 Kodeksu pracy, art. 5 ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Przepisy te jednakże nie wskazują kierunku, jaki ma przybrać regulacja tej materii w akcie wykonawczym.

Pozostawia to autorowi rozporządzenia swobodę w ustalaniu owego sposobu ustalania wysokości dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia.

Stwierdzić zatem należy, że w przypadku kwestionowanego art. 297 pkt 2 Kodeksu pracy naruszone zostały warunki poprawności upoważnienia do wydania rozporządzenia, co stanowi podstawę do uznania trafności zarzutu niezgodności tego przepisu z art. 92 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez to, że zawarte w zakwestionowanym przepisie upoważnienie do wydania rozporządzenia nie określa wytycznych dotyczących treści tego aktu wykonawczego.

Powoduje to skutki także w stosunku do ściśle powiązanego z nim rozporządzenia RM, które - jako oparte na niekonstytucyjnej delegacji ustawowej - jest również niezgodne z Konstytucją RP (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 czerwca 2008 r., sygn. P 23/07, *op. cit.*).

Jednocześnie podnieść należy, że zakwestionowane w niniejszej sprawie przepisy są niezbędnym elementem porządku prawnego i służą realizacji istotnych uprawnień pracowniczych. Aby pozostawić ustawodawcy czas na przygotowanie koniecznych zmian legislacyjnych, a jednocześnie zapobiec powstaniu luki w prawie, uniemożliwiającej określanie wysokości dodatków wyrównawczych, Prokurator Generalny dostrzega konieczność rozważenia możliwości odroczenia utraty mocy obowiązującej zaskarżonych przepisów na czas umożliwiający wprowadzenie w życie regulacji zgodnych z Konstytucją RP.

Z tych względów, należało zająć stanowisko jak na wstępie.

z upoważnienia  
Prokuratora Generalnego

*Marzena Kowalska*  
Zastępca Prokuratora Generalnego