

Uzasadnienie

I. Stan prawny i zarzuty pytającego sądu

1. Kwestionowany przez Sąd Rejonowy w Gliwicach (dalej pytający sąd lub sąd) art. 297 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm., dalej kodeks pracy lub k.p.) ma następujące brzmienie: „Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi w drodze rozporządzenia: (...) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia”.

2. Wykonując delegację ustawową, Minister Pracy i Polityki Socjalnej wydał rozporządzenie 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., dalej rozporządzenie), w którym określił zasady ustalania wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w okresie niewykonywania pracy, stanowiącego podstawę ustalania wysokości kar pieniężnych, potrąceń, odszkodowań, odpraw pośmiertnych lub innych należności przewidzianych przepisami kodeksu pracy, a także zasady ustalania dodatków wyrównawczych. Rozporządzenie przewiduje, że przy obliczaniu wysokości wymienionych świadczeń należy stosować zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy albo pieniężnego ekwiwalentu za taki urlop. Zasady te określa natomiast rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm.)

3. Zdaniem pytającego sądu, kwestionowany przepis narusza art. 92 ust. 1 Konstytucji, ponieważ zawarte w nim upoważnienie do wydania rozporządzenia nie zawiera wytycznych co do treści aktu wykonawczego. W opinii sądu, taki kształt upoważnienia ustawowego pozostawił organowi wydającemu rozporządzenie (tj. Ministrowi Pracy i Polityki Socjalnej), możliwość „samodzielnego uregulowania sposobu obliczania dodatku wyrównawczego” (pytanie prawne, s. 10). Ponadto

pytający sąd wskazuje, że również z innych przepisów kodeksu pracy czy też przepisów innych ustaw odnoszących się do dodatków wyrównawczych nie można zrekonstruować odpowiednich wytycznych: „(...) ani ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (...), ani pozostałe przepisy prawne Kodeksu Pracy nie zawierają wytycznych dotyczących treści aktu wykonawczego pozwalających na regulację w rozporządzeniu sposobu obliczania dodatku wyrównawczego jako różnicę pomiędzy wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy” (*ibidem*). Zdaniem pytającego sądu, „dodatek wyrównawczy winien stanowić różnicę między wynagrodzeniem, jaki przysługiwałoby pracownikowi w okresie ochronnym, gdyby nie wypowiedzenie zmieniające a wynagrodzeniem po wprowadzeniu nowych zasad wynagradzania” (pytanie prawne, s. 11).

II. Wzorzec kontroli

Artykuł 92 ust. 1 Konstytucji stanowi: „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”.

Upoważnienie do wydania rozporządzenia jest to zatem przepis ustawy, stanowiący bezpośrednią podstawę prawną do wydania aktu wykonawczego na zasadach określonych w art. 92 Konstytucji i skonkretyzowanych w tymże upoważnieniu (K. Działocha [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, t. II, Warszawa 2001, komentarz do art. 92, s. 11).

Organ stanowiący rozporządzenie może normować wyłącznie te materie, które mieszczą się w zakresie spraw wskazanych w upoważnieniu ustawowym. Wyjście poza granice upoważnienia oznacza zarazem wyjście poza zakres przyznanej kompetencji prawodawczej i stanowi naruszenie Konstytucji (por. L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2008, s. 136).

Konstytucja nie zdefiniowała pojęcia „wytycznych”. Dla ustalenia znaczenia tego terminu nie można również odwołać się do koncepcji tzw. pojęć zastanych,

ponieważ polskie prawo konstytucyjne nie używało dotąd pojęcia „wytycznych” w takim rozumieniu (M. Żabicka-Kłopotek, *„Wytyczne” jako element upoważnienia do wydania rozporządzenia (na tle art. 92 Konstytucji RP)*, „Przegląd Sejmowy” 2006, nr 3, s. 32). Zgodnie z rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. Nr 100, poz. 908), wytyczne są rozumiane jako wskazówki co do kierunku merytorycznych rozwiązań lub sposobu ukształtowania treści, która ma się znaleźć w rozporządzeniu (§ 66).

Zagadnienie dotyczące wymogów, jakie musi spełniać upoważnienie do wydania rozporządzenia, stanowiło przedmiot rozważań Trybunału Konstytucyjnego w wielu orzeczeniach, także tych wydanych przed wejściem w życie Konstytucji z 1997 r. Na podstawie analizy orzecznictwa można wskazać następujące kwestie:

— upoważnienie do wydania rozporządzenia podlega zawsze ścisłej wykładni a brak stanowiska ustawodawcy w danej materii należy zawsze rozumieć jako nieudzielenie upoważnienia (zob. orzeczenie TK z 23 października 1995 r., sygn. akt K 4/95; wyroki TK z: 4 listopada 1997 r., sygn. akt U 3/97; 8 grudnia 1998 r., sygn. akt U 7/98; 31 marca 2009 r. sygn. akt K 28/08);

— upoważnienie stanowiące podstawę do wydania rozporządzenia powinno być konkretne, co wyklucza samodzielne regulowanie rozporządzeniem całego kompleksu zagadnień, do których w tekście ustawy nie ma żadnych bezpośrednich wytycznych (wyrok TK z 31 marca 2009 r., sygn. akt K 28/08);

— aby upoważnienie mogło spełniać właściwą mu funkcję, powinno czynić zadość wyrażnie określonym w Konstytucji warunkom. Podstawowym jest wymóg szczególności przejawiającej się w trzech wskazanych w art. 92 ust. 1 Konstytucji aspektach. Upoważnienie ma określać: (a) organ właściwy do wydania rozporządzenia, (b) zakres spraw przekazanych do uregulowania w rozporządzeniu oraz (c) wytyczne dotyczące treści rozporządzenia (wyroki TK z: 13 listopada 2001 r., sygn. akt K 16/01; 26 maja 2009 r., sygn. akt P 58/07);

— przez wskazanie wytycznych, zawierających wskazówki co do kierunku przyszłych rozwiązań, następuje wyznaczenie sposobu uregulowania spraw w rozporządzeniu. Szczegółowe wytyczne mają zapewnić ścisły związek rozporządzenia wykonawczego z treścią ustawy (28 listopada 2005 r., sygn. akt K 22/05);

— wymagania, które muszą spełniać wytyczne, mają dotyczyć materialnego kształtu regulacji, mogą być sformułowane w sposób pozytywny bądź negatywny,

mogą również zostać zawarte w innych niż upoważnienie przepisach ustawowych (wyroki TK z: 21 kwietnia 2009 r., sygn. akt K 6/08; 23 lutego 2010 r., sygn. akt K 1/08);

— stopień szczegółowości wytycznych jest zależny od charakteru materii podlegającej regulacji – im większy jest stopień ingerencji w sferę konstytucyjnych wolności i praw jednostki, tym węższy może być zakres upoważnienia ustawowego i tym bardziej musi być ono szczegółowe (wyroki TK z: 26 października 1999 r., sygn. akt K 12/99; 29 maja 2002 r., sygn. akt P 1/01; 9 maja 2006 r., sygn. akt P 4/05);

— minimum treściowe wytycznych nie ma charakteru stałego, a wyznaczane musi być *a casu ad casum*, stosownie do regulowanej materii i jej związku z sytuacją obywatela, przy czym wytyczne nigdy nie mogą mieć czysto blankietowego charakteru (wyroki TK z: 26 października 1999 r., sygn. akt K 12/99; 16 lipca 2009 r., sygn. akt K 36/08);

— brak wytycznych może stanowić warunek wystarczający dla uznania niekonstytucyjności upoważnienia, nawet jeśli pozostałe wymagania wskazane w art. 92 Konstytucji zostały spełnione (por. wyroki TK z: 26 października 1999 r., sygn. akt K 12/99; 28 listopada 2005 r., sygn. akt K 22/05; 31 marca 2009 r., sygn. akt K 28/08). Chociaż ustawa musi zawierać wytyczne, jednak nie muszą one być zawarte w przepisie formującym upoważnienie do wydania rozporządzenia – możliwe jest też ich zamieszczenie w innych przepisach ustawy, o ile tylko pozwala to na precyzyjne zrekonstruowanie treści tych wytycznych. Jeżeli jednak rekonstrukcja taka okaże się niemożliwa, to przepis zawierający upoważnienie będzie musiał zostać uznany za wadliwy konstytucyjnie (por. wyroki TK z: 26 października 1999 r., sygn. akt K 12/99; 29 maja 2002 r., sygn. akt P 1/01; 23 lutego 2010 r., sygn. akt K 1/08);

— kontrola zgodności upoważnienia ustawowego z art. 92 ust. 1 Konstytucji ogranicza się do dwóch kwestii. Po pierwsze, do ustalenia czy w ustawie zawarto w ogóle jakieś wytyczne. Po drugie, do ustalenia, czy sposób zredagowania wytycznych pozostaje w zgodzie z ogólnymi zasadami wyłączności ustawy i nakazami, by pewne kwestie były uregulowane w całości w ustawie (zob. np. wyroki TK z: 17 października 2000 r., sygn. akt K 16/99; 16 lipca 2009 r., sygn. akt K 36/08; 31 marca 2009 r., sygn. akt K 28/08);

— dla oceny konstytucyjności aktu prawnego właściwy jest stan konstytucyjny z daty orzekania (por. wyrok TK z 26 października 1999 r., sygn. akt K 12/99), tym samym brak wytycznych w przepisie upoważniającym, bez względu na datę jego wydania, świadczy o jego niezgodności z art. 92 ust. 1 Konstytucji z 1997 r. (wyrok TK z 29 maja 2002 r., sygn. akt P 1/01).

III. Analiza zgodności

1. Wykładnia art. 297 pkt 2 k.p. wskazuje, że przepis ten w sposób niebudzący wątpliwości określa podmiot uprawniony do wydania aktu wykonawczego (Minister Pracy i Polityki Socjalnej), formę jego wydawania („w drodze rozporządzenia”) oraz wyznacza zakres przedmiotowy materii, które mają zostać uregulowane („sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia”). Należy więc uznać, że wymagania szczegółowości podmiotowej i przedmiotowej upoważnienia zostały spełnione.

2. Wątpliwości wyłaniają się natomiast co do tego, czy art. 297 pkt 2 k.p. spełnia wymóg szczegółowości treściowej. Innymi słowy, czy przepis ten zawiera postanowienia wyznaczające materialny kierunek rozwiązań, które mają zostać wprowadzone w rozporządzeniu.

Już nawet pobieżna analiza art. 297 pkt 2 k.p. dowodzi, że nie formułuje on wytycznych co do treści aktu wykonawczego, a więc *prima facie* nie spełnia jednego z konstytucyjnych warunków przepisu upoważniającego. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego sytuacja taka nie musi oznaczać wadliwości kontrolowanej regulacji, ponieważ problem istnienia wytycznych powinien być rozpatrywany w kontekście normatywnym całej ustawy, a nie tylko jej konkretnej jednostki redakcyjnej. Przykładowo, w przywoływanym wcześniej wyroku z 26 października 1999 r. (sygn. akt K 12/99), Trybunał wyraził pogląd, że: „Można bowiem wyobrazić sobie sytuację, gdy – pomimo braku jakichkolwiek wytycznych w przepisie upoważniającym – szczegółowy kontekst normatywny ustawy spowoduje, że organ wykonawczy niejako pośrednio, poprzez szczegółowe normy ustawy, uzyskuje wytyczne do odpowiedniego zbudowania treści rozporządzenia” (zob. także wyrok TK z 23 lutego 2010 r., sygn. akt K 1/08).

A zatem, do oceny zgodności z Konstytucją art. 297 pkt 2 k.p. dodatkowo konieczna jest odpowiedź na pytanie, czy w innych niż zakwestionowany przepis postanowieniach kodeksu pracy możliwe jest odnalezienie wskazówek co do materialnego kształtu rozporządzenia.

Analiza całego tekstu aktu normatywnego pozwala stwierdzić, że wymagane przez art. 92 Konstytucji wytyczne dotyczące treści aktu wykonawczego nie tylko nie zostały zawarte w art. 297 pkt 2 k.p., ale również nie dają się wywieść z innych przepisów ww. ustawy. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy, prawo do dodatku wyrównawczego przysługuje w następujących przypadkach:

- a) obniżenia wynagrodzenia pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią, spowodowanego zmianą warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenia czasu pracy lub przeniesienia do innej pracy (art. 179 § 4 k.p.);
- b) obniżenia wynagrodzenia pracownicy w ciąży zatrudnionej w porze nocnej, spowodowanego zmianą rozkładu czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną lub przeniesienia do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej (art. 178¹ zd. 2 k.p.);
- c) obniżenia wynagrodzenia pracownika, u którego stwierdzono objawy wskazujące na powstanie choroby zawodowej, spowodowanego przeniesieniem do innej pracy, nie narażającej go na działanie czynnika, wywołującego chorobę (art. 230 k.p.);
- d) obniżenia wynagrodzenia pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 162, poz. 1118, ze zm.), spowodowanego przeniesieniem do odpowiedniej pracy (art. 231 k.p.).

Ponadto, do zasad obliczania dodatku wyrównawczego wynikających z przepisów wskazanego rozporządzenia odsyła także 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., dalej ustawa o zwolnieniach grupowych), zgodnie z którym prawo do takiego dodatku przysługuje m.in. pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p. (tj. pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku

emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku), jeśli wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowoduje obniżenie wynagrodzenia – sytuacja taka miała miejsce w sprawie, stanowiącej przesłankę wystąpienia z pytaniem prawnym.

Wprawdzie art. 179 § 4 k.p. oraz art. 230 § 2 k.p. wskazują *explicite* sytuacje, w których dodatek przysługuje, jednak nie można stwierdzić, że zawierają one brakujące wytyczne. Zgodnie bowiem z art. 179 § 4 k.p.: „W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy”. Natomiast w myśl art. 230 § 2 k.p.: „Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nie przekraczający 6 miesięcy”. Z kolei art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi: „Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5 [tzw. pracownicy objęci szczególną ochroną – uwaga własna], 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”.

Ergo, żaden z powyższych przepisów nie określa kryteriów czy przesłanek, którymi powinien kierować się Minister Pracy i Polityki Socjalnej projektując akt wykonawczy. Szczegółowe zasady obliczania dodatków wyrównawczych uregulowane są właśnie w rozporządzeniu wydanym na podstawie delegacji art. 297 k.p. Zgodnie z § 7 ust. 1 rozporządzenia, stanowią one różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy. Przy ustalaniu tych wynagrodzeń dla obliczenia dodatku należy posłużyć się zasadami obowiązującymi przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop (§ 7 ust. 2 rozporządzenia). Analizowana ustawa zawiera jedynie możliwość uzyskania przez określone podmioty dodatku wyrównawczego stanowiącego niejako formę zabezpieczenia interesów pracownika w sytuacji, gdy na innym stanowisku (przy wykonywaniu innej pracy) przysługują niższe stawki wynagrodzenia lub gdy z uwagi na możliwości pracownika wypracowane wynagrodzenie jest niższe. Ponadto, literalne brzmienie przepisów kodeksu pracy o dodatku wyrównawczym wskazuje jedynie na uzależnienie prawa do tego

świadczenia od oceny czy doszło do obniżenia wynagrodzenia po przeniesieniu do innej pracy. Ustawodawca nie zawarł jednak żadnych norm nakazujących traktować dodatek wyrównawczy jako różnicę pomiędzy wynagrodzeniem przysługującym w okresie poprzedzającym przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika. Również użyte przez prawodawcę sformułowanie „wyrównawczy” nie daje podstaw do takiego stwierdzenia. Rozwiązania te kreowane są dopiero na gruncie rozporządzenia.

3. Zakwestionowany przepis kodeksu pracy, w jego aktualnym brzmieniu, obowiązuje od 2 czerwca 1996 r., czyli pochodzi sprzed wejścia w życie Konstytucji z 1997 r.

Trybunał Konstytucyjny w swoim dotychczasowym orzecznictwie wielokrotnie odpowiadał na pytanie, na ile konieczne jest orzekanie o niekonstytucyjności wszystkich upoważnień ustawowych, które weszły w życie przed 17 października 1997 r., jeśli nie zawierają wytycznych. Wskazywał przy tym, że Konstytucja nie przewidywała uchylecia przepisów ustaw zawierających upoważnienia do wydania rozporządzenia pozbawionych wytycznych, ani nie określiła terminu ich dostosowania do art. 92 ust. 1 Konstytucji. Jednocześnie zaznaczał, że uzupełnienie upoważnienia o wytyczne powinno nastąpić „przy okazji” nowelizacji danej ustawy. W nowszym orzecznictwie Trybunał przyjmuje natomiast, że od uchwalenia i wejścia w życie Konstytucji minęło wystarczająco dużo czasu na dostosowanie przepisów upoważniających do wymagań art. 92 ust. 1 Konstytucji (por. wyroki TK z: 29 maja 2002 r., sygn. akt P 1/01; 6 maja 2003 r., sygn. akt P 21/01; 26 kwietnia 2004 r., sygn. akt K 50/02; 11 lutego 2010 r., sygn. akt K 15/09).

4. Podsumowując, z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego wynika jednoznacznie, że „wobec kategoryczności sformułowania art. 92 ust. 1 Konstytucji, za niewątpliwe należy uznać, że wszelkie upoważnienie ustawy, w odniesieniu do którego nie da się wskazać żadnych treści ustawowych, które pełniłyby rolę wytycznych dotyczących treści aktu, jest sprzeczne z Konstytucją. Brak owych wytycznych stanowi warunek wystarczający dla uznania niekonstytucyjności upoważnienia, nawet jeżeli pozostałe wymagania, o których mówi art. 92 Konstytucji, zostaną spełnione” (wyroki TK z: 14 grudnia 1999 r., sygn. akt K 10/99; 29 maja 2002 r., sygn. akt P 1/01; 20 kwietnia 2004 r. sygn. akt K 45/02). Również analiza

pozostałych przepisów kodeksu pracy nie pozwala na zrekonstruowanie wytycznych co do treści rozporządzenia.

Biorąc powyższe pod uwagę, należy uznać, że upoważnienie zawarte w art. 297 pkt 2 k.p. **jest niezgodne** z art. 92 ust. 1 Konstytucji.

5. Niezależnie od przedstawionych powyżej wyjaśnień, należy zwrócić uwagę, że prawo dochodzenia na drodze sądowej odszkodowania za poniesioną szkodę przysługuje na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W takim jednak przypadku do ustalania wysokości odszkodowania powinny mieć zastosowanie przepisy ogólne kodeksu cywilnego dotyczące związku przyczynowego, szkody i sposobów jej naprawienia (art. 361-363 k.c.).

Dopuszczalnym wydaje się więc sposób obliczenia przez pytający sąd odszkodowania bez odniesienia się do przepisów rozporządzenia. *Ergo*, konieczność zastosowania przez sąd przepisów rozporządzenia w celu ustalenia poniesionej szkody – w analizowanej sprawie – może budzić wątpliwości. W tym kontekście spełnienie przesłanki funkcjonalnej nie pozostaje bez zastrzeżeń.

IV. Dodatkowe wnioski Sejmu

W przypadku, jeśli Trybunał Konstytucyjny podzieli stanowisko w sprawie niezgodności art. 297 pkt 2 k.p. z art. 92 ust. 1 Konstytucji, Sejm wnosi o odroczenie terminu utraty mocy obowiązującej ww. przepisu na podstawie art. 190 ust. 3 Konstytucji.

Derogacja upoważnienia do wydania aktu wykonawczego będzie skutkować utratą mocy obowiązującej rozporządzenia (zob. np. wyroki TK z: 31 stycznia 2001 r., sygn. akt P 4/99; 12 marca 2002 r., sygn. akt P 9/01; 20 czerwca 2002 r., sygn. akt K 33/01; 18 marca 2003 r., sygn. akt K 50/01; postanowienia TK z: 9 października 2002 r., sygn. akt K 25/02; 12 października 2004 r., sygn. akt K 7/03; zob. także B. Skwara, *Rozporządzenie jako akt wykonawczy do ustawy w polskim prawie konstytucyjnym*, Warszawa 2010, s. 196). W rezultacie, niemożliwe stanie się nie tylko ustalanie wysokości dodatków wyrównawczych, ale także innych należności i świadczeń, do których odnosi się rozporządzenie, bowiem pozostałe przepisy kodeksu pracy nie stanowią wystarczającej podstawy do wyznaczenia ich wysokości. Sytuacja ta prowadzić będzie do powstania luki prawnej. Skorzystanie przez

Trybunał Konstytucyjny z instytucji „odroczenia” będzie oznaczało, że w wyznaczonym przez Trybunał okresie zarówno przepisy ustawy, jak i rozporządzenia będą nadal stosowane. Odroczenie wejścia w życie wyroku w tym zakresie ma umożliwić wprowadzenie przez prawodawcę stosownych zmian legislacyjnych.

MARSZAŁEK SEJMU



Grzegorz Schetyna