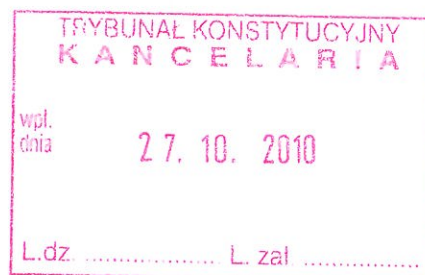




Warszawa, dnia 26 października 2010 r.

PG VIII TK 17/10

dot. sygn. akt SK 3/09



TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY

W związku ze skargą konstytucyjną Z Sz o zbadanie zgodności art. 47¹ w zw. z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. Nr 21, poz. 94 ze zm.) z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 oraz art. 77 ust. 2 w zw. z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej

- na podstawie art. 33 w zw. z art. 52 ust. 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 ze zm.) –

przedstawiam następujące stanowisko:

art. 47¹ w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. Nr 21, poz. 94 ze zm.), rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie, innych niż określone w art. 47¹ Kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 2 w związku z art. 2 Konstytucji RP.

Uzasadnienie

Z Sz wniosła skargę konstytucyjną, w której zarzuciła art. 47¹ w zw. z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. Nr 21, poz. 94 ze zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, niezgodność z:

1) art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji RP - przez to, że zaskarżone przepisy wyczerpują wszelkie roszczenia wynikające z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, wyłączając tym samym dochodzenie innych, dalej idących, niż określone w art. 47¹ Kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych;

2) art. 77 ust. 2 w zw. z art. 2 Konstytucji RP - przez to, że zaskarżone przepisy zamykają drogę sądową do dochodzenia innych, dalej idących, niż określone w art. 47¹ Kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Powyższa skarga została złożona w następującym w stanie faktycznym.

Z Sz pozostawała w zatrudnieniu od września 1992 r. do końca kwietnia 2002 r. Pracodawca wypowiedział Jej umowę o pracę, zawartą na czas nieokreślony, z zastosowaniem skróconego do 1 miesiąca okresu wypowiedzenia. Od tego wypowiedzenia Skarżąca wniosła odwołanie, domagając się przywrócenia do pracy. Następnie, w dniu listopada 2003 r., Z Sz przed sądem zawarła z pracodawcą ugodę, na mocy której ów pracodawca zobowiązał się do wypłaty Skarżącej kwoty zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W okresie zatrudnienia Skarżącej, u jej pracodawcy obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy, przewidujący prawo pracownika do nagrody jubileuszowej. Ponieważ Skarżąca nabyłaby prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu 35 lat pracy w dniu 8 lipca 2003 r., wystąpiła z odrębnym powództwem przeciwko pracodawcy o odszkodowanie z tytułu utraconych korzyści za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz z tytułu nagrody

jubileuszowej za 35 lat pracy. Roszczenie to wywodzone było z faktu, że, w następstwie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, Skarżąca poniosła szkodę w postaci utraconych zarobków za okres późniejszego pozostawania bez pracy - łącznie z nagrodą jubileuszową - oraz utraconych korzyści w związku z koniecznością wyzbycia się akcji pracodawcy na zaspokojenie bieżących potrzeb.

Wyrokiem z listopada 2006 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo Skarżącej. U podstaw tego wyroku legło przekonanie, że w rozpatrywanej przez Sąd Rejonowy sprawie nie zaszły okoliczności wymagane przez art. 300 Kodeksu pracy, które pozwalałyby na odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy, bowiem zasady dochodzenia roszczeń odszkodowawczych zostały wyczerpująco uregulowane w Kodeksie pracy.

Od powyższego wyroku Skarżąca wniosła apelację.

Wyrokiem z lutego 2008 r. Sąd Okręgowy w Łodzi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych apelację Skarżącej oddalił, podzielając w pełni stanowisko Sądu pierwszej instancji.

W tym stanie rzeczy Skarżąca zarzuca, że art. 47¹ w zw. z art. 300 Kodeksu pracy, rozumiany w ten sposób, że wyczerpuje wszelkie roszczenia wynikające z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, wyłączając tym samym dochodzenie innych, dalej idących, niż określone w art. 47¹ Kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, narusza art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji RP.

Zdaniem Skarżącej, kwestionowany przepis narusza także art. 77 ust. 2 w związku z art. 2 Konstytucji RP, zakazujący w demokratycznym państwie prawnym zamykania drogi sądowej dochodzenia naruszonych wolności lub praw, albowiem przepis ten zamyka drogę sądową dochodzenia innych, dalej idących, niż określone w art. 47¹ Kodeksu pracy, roszczeń

odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Stanowisko przedstawione w skardze jest w części zasadne.

Na wstępie należy wskazać, że kwestionowany art. 47¹ Kodeksu pracy był już przedmiotem rozpoznania przez Trybunał Konstytucyjny. W wyroku z dnia 18 października 2005 r., w sprawie o sygn. SK 48/03, Trybunał Konstytucyjny orzekł, że „art. 47¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji” (OTK ZU nr 9/A/2005, poz. 101). Jednakże wyrok ten dotyczył oceny maksymalnej wysokości odszkodowania przysługującego na podstawie art. 47¹ Kodeksu pracy z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę oraz braku regulacji stanowiącej podstawę waloryzacji wysokości wynagrodzenia, przysługującego pracownikowi w okresie wypowiedzenia, będącego podstawą wysokości odszkodowania - pod kątem naruszenia zasady równej dla wszystkich ochrony praw majątkowych. Poza tym, we wskazanej sprawie, ocenie podlegał zarzut niezgodności art. 47¹ Kodeksu pracy z innymi wzorcami konstytucyjnymi, niż wskazane przez Skarżącą w niniejszej sprawie. Orzekaniu w niniejszej sprawie nie stoi zatem przeszkodzie zasada *ne bis in idem*.

Zakwestionowane przepisy mają następujące brzmienie:

„Art. 47¹. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Art. 300. W sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.”

Przytoczenia wymaga też art. 45 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jako wzorce konstytucyjne Skarżąca wskazała:

- art. 2 Konstytucji RP, w skardze podany jako przepis związkowy przy okazji powołania wzorca z art. 64 ust. 1 oraz z art. 77 ust. 2 Konstytucji RP - wskazany z tego powodu, że kwestionowana regulacja narusza przysługujące Skarżącej prawo do ochrony praw majątkowych, a także zamyka jej drogę sądową dochodzenia naruszonych wolności lub praw, w zgodzie z - zawartą w formule demokratycznego państwa prawnego - zasadą sprawiedliwości proceduralnej,

- art. 64 ust. 1 Konstytucji RP - jako naruszony ze względu na ograniczenie Skarżącej w dochodzeniu jej praw majątkowych, poprzez wyłączenie możliwości dochodzenia pełnej rekompensaty poniesionej szkody, przekraczającej wysokość odszkodowania przyznawanego na podstawie kwestionowanego przepisu Kodeksu pracy,

- art. 77 ust. 2 Konstytucji RP - jako naruszony ze względu na zamknięcie Skarżącej drogi sądowej dochodzenia innych, dalej idących, niż określone w art. 47¹ Kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Przepis art. 64 ust. 1 Konstytucji RP przewiduje konstytucyjną ochronę praw majątkowych. Zgodnie z tym przepisem, "każdy ma prawo do własności, innych praw majątkowych oraz prawo dziedziczenia". Gwarancją konstytucyjną są więc objęte takie prawa podmiotowe, które mają realizować określony interes majątkowy.

Natomiast zgodnie z art. 77 ust. 2 Konstytucji RP, ustawa nie może nikomu zamykać drogi sądowej dochodzenia naruszonych wolności lub praw.

Należy również wskazać, że praca, świadczona w ramach szeroko rozumianego stosunku pracowniczego, zgodnie z zasadą, wyrażoną w art. 24 Konstytucji RP, pozostaje pod ochroną państwa. Ze wskazanej zasady konstytucyjnej wynika zatem obowiązek tworzenia przez państwo gwarancji prawnych ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców. Oznacza to, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako słabszej strony stosunku pracy.

W wyroku z dnia 2 czerwca 2003 r., w sprawie o sygn. SK 34/01, Trybunał Konstytucyjny uznał, że roszczenia odszkodowawcze podlegają wprowadzie konstytucyjnej ochronie, ale równocześnie aktualna regulacja konstytucyjna nie pozostawia wątpliwości co do zakresu tej ochrony udzielonej prawom majątkowym innym niż własność w znaczeniu cywilistycznym. W tym zakresie Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał, że nawet ochrona prawa własności nie ma charakteru absolutnego, ponieważ ograniczenia własności są dopuszczalne z zachowaniem warunków przewidzianych w Konstytucji RP (art. 31 ust. 3 i art. 64 ust. 2 i 3 ustawy zasadniczej). W szczególności ograniczenia te mogą być określone w ustawie, z poszanowaniem zasad równości i proporcjonalności, a ustawodawcy przysnaje się prawo do odpowiedniego wyważenia tych proporcji (*vide* - OTK ZU nr 6/A/2003, poz. 48).

Trybunał Konstytucyjny, w powołanym wcześniej wyroku z dnia 18 października 2005 r., w sprawie o sygn. SK 48/03, stwierdził, że „prawo

do odszkodowania jest jednym ze środków ochrony stosunku pracy przed wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Wybór środka ochrony stosunku pracy, w przypadku gdy umowa uległa już rozwiązaniu (przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), ustawodawca pozostawił pracownikowi. Wybór ten jest dla sądu wiążący, chyba że sąd ustali, iż przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p.). Źródłem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest umowa o pracę (lub akt równoważny), a przesłanką odpowiedzialności - ustalenie przez sąd naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy co do zakresu wypowiedzania stosunku pracy lub brak odpowiedniego uzasadnienia wypowiedzenia. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy i jej wysokość nie jest uzależniona od wystąpienia realnej szkody po stronie pracownika. W tym aspekcie odpowiedzialność pracodawcy to szczególnego rodzaju odpowiedzialność z tytułu dokonania wadliwej czynności prawnej, występująca bez względu na powstanie rzeczywistej szkody. Zaskarżony art. 47¹ k.p. nie kształtuje przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej. Określa on jedynie zasady ustalania przez sąd wysokości odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę. W myśl tego przepisu odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten określa minimalną (tj. równą wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia) oraz maksymalną (równą wynagrodzeniu za okres trzech miesięcy, chyba że w umowach bądź układach zbiorowych został określony dłuższy okres) wysokość odszkodowania, pozostawia więc ocenie sądu ustalenie jego konkretnej wysokości w tych właśnie granicach. Kryterium wysokości szkody (utrata spodziewanych zarobków) może więc stanowić podstawę ustalania przez sąd wysokości odszkodowania, lecz tylko w przypadku, gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę był krótszy niż 3 miesiące. Ubocznym celem odszkodowania jest więc również zrekompensowanie

utraconych przez pracownika zarobków, zwłaszcza za okres następujący bezpośrednio po wadliwym wypowiedzeniu umowy o pracę” (*op. cit.*).

Odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 47¹ Kodeksu pracy, nie jest zatem powiązane z rzeczywistą szkodą i przysługuje niezależnie od jej wystąpienia.

Według dotychczasowej, utrwalonej w orzecznictwie, wykładni kwestionowanej normy, pracownikowi nie przysługują żadne dalsze rekompensaty za szkody - inne niż utracone wynagrodzenie w limitowanym wymiarze - które mogły powstać w wyniku bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę. Oznacza to, że dotychczasowa wykładnia tych przepisów wyłącza możliwość formułowania dalszych roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę - niż żądanie zapłaty wynagrodzenia w wysokości wyznaczonej w treści art. 47¹ Kodeksu pracy. O powyższym świadczą między innymi wyroki zapadłe w sprawie Skarżącej i powołane w nich orzecznictwo.

Odnosząc się do kwestii zgodności kwestionowanego przepisu ze wskazanymi w skardze wzorcami konstytucyjnej kontroli, należy przede wszystkim odwołać się do wyroku z dnia 27 listopada 2007 r. w sprawie o sygn. SK 18/05, w którym Trybunał Konstytucyjny orzekł, że „art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji” (OTK ZU nr 10/A/2007, poz. 128).

Należy bowiem stwierdzić, że podobieństwo treściowe przepisów kwestionowanych w sprawie SK 18/05 oraz w sprawie będącej aktualnie

przedmiotem analizy Trybunału Konstytucyjnego, a także tożsamość powoływanych w obydwu tych sprawach wzorców kontroli, uzasadniają analogiczne traktowanie tych przypadków. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie art. 47¹ Kodeksu pracy ma bowiem taki sam charakter prawny jak odszkodowanie przysługujące na podstawie art. 58 tego Kodeksu. Zarówno art. 47¹, jak i art. 58 Kodeksu pracy, regulują kwestię odszkodowania, przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Różni je jedynie tryb rozwiązania tej umowy - za wypowiedzeniem bądź bez wypowiedzenia.

W wyroku w sprawie o sygn. SK 18/05, analogicznie jak w niniejszej sprawie, zarzuty Skarżącej kierowały się przeciwko normie kolizyjnej, która wyłączała możliwość dochodzenia dalej idących roszczeń majątkowych, związanych z wadliwym (niezgodnym z prawem) rozwiązaniem umowy o pracę, w szczególności roszczeń odszkodowawczych opartych na ogólnych przepisach reżimu kontraktowego lub deliktowego. W sprawie tej również nie kwestionowano ograniczenia wysokości odszkodowania, o którym mowa w art. 58 Kodeksu pracy (w niniejszej sprawie - art. 47¹ Kodeksu pracy), lecz wyłączenie możliwości dochodzenia innych roszczeń, pozostających w związku przyczynowym z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy.

Trybunał Konstytucyjny, w uzasadnieniu omawianego wyroku w sprawie o sygn. SK 18/05, stwierdził, że „w rezultacie obowiązywania systemu „wyłączonego odszkodowania ustawowego”, to pracodawca ma możliwość precyzyjnego skalkulowania konsekwencji ekonomicznych - swego rodzaju "rachunku zysków i strat" - związanych ze zwolnieniem pracownika z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa. Co więcej, jeżeli zwalniany pracownik zalicza się do grupy podmiotów szczególnie chronionych, a sytuacja pracodawcy uniemożliwia wydanie orzeczenia o przywróceniu do pracy, ten bilans - paradoksalnie - przemawia na rzecz zachowania niezgodnego z prawem. Wadliwe rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia okazuje się po prostu

rozwiązaniem "tańszym". Sytuacja ta pozostaje w rażącej sprzeczności nie tylko z konstytucyjną deklaracją szczególnej ochrony pracy (art. 24 Konstytucji), gwarancjami ochrony innych niż własność praw majątkowych (art. 64 ust. 1 Konstytucji) oraz zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Stan, w którym system prawny chroni interesy pracownika dotkniętego wadliwym (niezgodnym z prawem) rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia nieefektywnie i częściowo, a równocześnie, w zakresie wykraczającym poza treść art. 58 k.p., zwalnia z odpowiedzialności podmiot dokonujący tej czynności prawnej w sposób niezgodny z prawem, wydaje się paradoksalny. (...)” (*op. cit.*).

W orzeczeniu tym Trybunał Konstytucyjny wskazał też, że unormowanie z art. 58 w zw. z art. 300 Kodeksu pracy jest niesprawiedliwe (narusza zasadę sprawiedliwości społecznej), ponieważ uniemożliwia pracownikowi uzyskanie pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Dotyczy to - jak podkreślił Trybunał - zwłaszcza sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną świadomość naruszenia) lub ewentualnego.

Podsumowując swoje rozważania, odnośnie niezgodności art. 58 w związku z art. 300 Kodeksu pracy z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że „w następstwie normy kolizyjnej wywiedzionej przez Sąd Najwyższy i inne sądy orzekające z przepisów art. 58 w związku z art. 300 k.p. może dojść do naruszenia praw majątkowych pracownika (art. 64 ust. 1 Konstytucji) bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy wziąć przy

tym pod uwagę, że pracownik jest stroną słabszą, zasługującą na mocniejszą ochronę; zgodnie z art. 24 Konstytucji, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (zob. wyrok TK z 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126)” [op. cit.].

Mając na względzie tożsamość charakteru prawnego odszkodowań przewidzianych w art. 47¹ i art. 58 Kodeksu pracy oraz podobieństwo treściowe tych przepisów, a także norm kolizyjnych powstałych po ich związaniu z art. 300 Kodeksu pracy, za uzasadnione uznać należy przyjęcie stanowiska, że art. 47¹ w związku z art. 300 Kodeksu pracy, rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 47¹ Kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji RP.

W ocenie Skarżącej, art. 47¹ w związku z art. 300 Kodeksu pracy jest niezgodny także z art. 77 ust. 2 w zw. z art. 2 Konstytucji RP, z tego względu, że kwestionowana regulacja zamyka drogę sądową dochodzenia innych, dalej idących, niż określone w art. 47¹ Kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W odniesieniu do tego zarzutu podnieść należy, że wskazane wzorce nie pozostają w bezpośrednim związku z regulacją zawartą w kwestionowanym przepisie, toteż należy wyrazić pogląd, że nie jest on niezgodny z art. 77 ust. 2 w zw. z art. 2 Konstytucji RP.

Jak wskazał Trybunał Konstytucyjny w, wielokrotnie przywoływanym, wyroku w sprawie o sygn. SK 18/05, „[z]arzut stawiany przez skarżącą ma charakter stricte materialnoprawny i nie pozostaje w żadnej relacji do norm konstytucyjnych gwarantujących dostęp do sądu oraz określających wymogi ukształtowania sprawiedliwej procedury sądowej. Tok rozumowania

zaprezentowany przez skarżącą prowadzi wykładnię (...) art. 77 ust. 2 Konstytucji *ad absurdum*: wedle tego ujęcia, zarzut naruszenia powołanych przepisów ustawy zasadniczej można byłoby bowiem skutecznie postawić każdej regulacji materialnoprawnej, która przesądza o wydaniu przez sąd orzeczenia o treści niezgodnej z subiektywnym wyobrażeniem zainteresowanej, skarżącej strony” (*op. cit.*).

Z tych wszystkich względów, należało zająć stanowisko jak na wstępie.

z upoważnienia
Prokuratora Generalnego
Robert Hermand
Zastępcą Prokuratora Generalnego