

Dr hab. Michał Skąpski, prof. UAM

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

ORCID: 0000-0001-8047-4713

e-mail: michal.skapski@amu.edu.pl

Skutki likwidacji Izby Dyscyplinarnej Sądu Najwyższego dla statusu prawnego jej pracowników

Consequences of the liquidation of the Disciplinary Chamber of the Polish Supreme Court for the legal status of her employees

Streszczenie

Artykuł dotyczy skutków prawnych likwidacji Izby Dyscyplinarnej Sądu Najwyższego oraz Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej dla pracowników tych jednostek. W ustawie z 9 czerwca 2022 r. likwidującej te jednostki ustanowiono szczególne przepisy dotyczące sędziów Izby Dyscyplinarnej oraz pracowników Kancelarii. Status pozostałych osób zatrudnionych w Izbie Dyscyplinarnej regulują przepisy powszechne. W artykule wyjaśniono odrębności funkcjonowania Izby Dyscyplinarnej w Sądzie Najwyższym. Dalej analizie poddano legislacyjną i konstytucyjną spójność przepisów dotyczących przejścia w stan spoczynku sędziów Izby Dyscyplinarnej. Wiele wątpliwości wiąże się także ze zmianą miejsca pracy i odpowiednim stosowaniem art. 23¹ k.p. do pracowników likwidowanej Kancelarii. Część z nich nie nadaje się do zastosowania, inne wymagają dostosowania zawartych w nich norm do sytuacji, w której nie następuje zmiana pracodawcy. Nietypowy i kontrowersyjny charakter niektórych z zastosowanych rozwiązań pokazuje determinację ustawodawcy we wzmacnianiu pozycji prawnej pracowników likwidowanej Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej. Działania te nie objęły jednak pozostałych pracowników administracyjnych Izby Dyscyplinarnej.

Słowa kluczowe

Izba Dyscyplinarna Sądu Najwyższego, Kancelaria Prezesa kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej, stan spoczynku, odpowiednie stosowanie art. 23¹ k.p.

JEL: K31

Izba Dyscyplinarna w strukturze Sądu Najwyższego

Izba Dyscyplinarna Sądu Najwyższego została utworzona w ustawie z 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym

Abstract

The article concerns the legal consequences of the liquidation of the Disciplinary Chamber of the Supreme Court and the Chancellery of the President of the Disciplinary Chamber for the employees of these units. In the Act of June 9, 2022, liquidating these units, special provisions were laid down for judges of the Disciplinary Chamber and employees of the Chancellery. The status of other persons employed in the Disciplinary Chamber is regulated by common law. The text explains the separate functioning of the Disciplinary Chamber in the Supreme Court. Next, the analysis covers the legislative and constitutional coherence of the provisions concerning the retirement of the judges of the Disciplinary Chamber. Many doubts are also related to the change of the workplace and the proper application of Article 23¹ of the Polish Labour Code to the employees of the liquidated Chancellery. Some of them are not applicable, others require the adaptation of the standards contained therein to the situation in which there is no change of employer. The untypical and controversial nature of some of the solutions applied shows the legislator's determination to strengthen the legal position of the employees of the Chancellery of the President of the Disciplinary Chamber. However, these actions did not cover the remaining administrative employees of the Disciplinary Chamber.

Keywords

Disciplinary Chamber of the Supreme Court, Chancellery of the President of the Disciplinary Chamber, retirement, application of Article 23¹ of the Polish Labour Code

(Dz.U. 2018 poz. 5 ze zm., dalej: ustawa o SN)¹ jako organ zajmujący się rozpoznawaniem skarg z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej sędziów Sądu Najwyższego, sędziów sądów powszechnych, a także osób wykonujących inne zawody prawnicze wymienione w art. 27 § 1 ustawy

o SN oraz kilku innych typów spraw wskazanych w tym przepisie. Wcześniej taka izba ani jej odpowiednik nie istniały w Sądzie Najwyższym, a sprawy dyscyplinarne wyżej wskazywanych grup zawodowych toczyły się przed innymi organami i sądami.

Tworząc Izbę Dyscyplinarną ustawodawca nadał jej nietypowy status wśród innych izb Sądu Najwyższego poprzez wyodrębnienie tej jednostki w pewnym zakresie ze struktury Sądu i wyłączenie ze wspólnego z innymi izbami zarządzania i finansowania. Przyczyną tego stanu rzeczy była — jak się wydaje — chęć stworzenia w Sądzie Najwyższym struktury niezależnej pod względem administracyjnym i finansowym od innych izb, jak też w dużej mierze wyłączonej z zarządzania Sądem Najwyższym realizowanego przez Pierwszego Prezesa SN. Ten stan rzeczy wpływa obecnie na status części pracowników Izby Dyscyplinarnej w obliczu jej likwidacji.

Przykładem oderwania Izby Dyscyplinarnej od innych izb Sądu Najwyższego była choćby formuła uchwalania projektu dochodów i wydatków tej jednostki — przez zgromadzenie sędziów Izby Dyscyplinarnej, odrębnie od projektu dochodów i wydatków całego Sądu Najwyższego uchwalanego przez Kolegium Sądu Najwyższego (art. 7 ustawy o SN).

Przed wszystkim jednak wiele administracyjnych kompetencji Pierwszego Prezesa SN zostało w odniesieniu do Izby Dyscyplinarnej przeniesionych na Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej. Izba Dyscyplinarna była w związku z tym jedyną jednostką Sądu Najwyższego w dużym stopniu wyłączoną z kierowniczych i administracyjnych kompetencji Pierwszego Prezesa SN (zob. art. 6, art. 20 ustawy o SN).

Dla Izby Dyscyplinarnej w odrębny sposób zorganizowana została też obsługa administracyjno-gospodarcza, finansowa i kadrowa. Generalnie w Sądzie Najwyższym zakresem tym zajmuje się Kancelaria Pierwszego Prezesa SN (art. 99 ustawy o SN), jako jednostka wspierająca Pierwszego Prezesa SN w realizacji jego kompetencji reprezentanta Sądu Najwyższego. Nie dotyczyło to jednak Izby Dyscyplinarnej, gdyż Prezes SN kierujący pracami Izby Dyscyplinarnej był jedynym z prezesów kierujących pracami izb, przy którym utworzono odrębną Kancelarię, która przejęła zadania Kancelarii Pierwszego Prezesa w odniesieniu do Izby Dyscyplinarnej (art. 100 § 1 ustawy o SN). Pracownicy Kancelarii Prezesa kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej zostali też wyłączeni z kompetencji Pierwszego Prezesa SN jako reprezentanta pracodawcy. Uprawnienia pracodawcy wobec tej grupy pracowników wykonywał Prezes SN kierujący pracą Izby Dyscyplinarnej (art. 102 § 2 ustawy o SN).

Przepis art. 8 ust. 1 ustawy z 9 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o Sądzie Najwyższym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2022 poz. 1259, dalej: ustawa z 9.06.2022 r.) zniósł Izbę Dyscyplinarną Sądu Najwyższego i utworzył w Sądzie Najwyższym Izbę Odpowiedzialności Zawodowej. Reorganizacja ta ma duże znaczenie dla osób dotąd zatrudnionych w Izbie Dyscyplinarnej SN, gdyż regulacje ustawy z 9.06.2022 r. pośrednio uniemożliwiają niektórym grupom zawodowym podjęcie dalszej pracy w Izbie Od-

powiedzialności Zawodowej, w związku z czym powstają problemy prawne, które będą przedmiotem niniejszego artykułu.

Z powstaniem i działaniem Izby Dyscyplinarnej SN wiąże się wiele wątpliwości i krytycznych uwag dotyczących — najogólniej rzecz ujmując — realizacji przez tę jednostkę zasady demokratycznego państwa prawnego. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) w wyroku z 15 lipca 2021 r. (sygn. C-791/19) orzekł, że Izba Dyscyplinarna SN nie spełnia kryteriów uznania za niezawisły sąd i nie daje gwarancji rzetelnego procesu. Kwestie praworządności są kluczowe w całokształcie problematyki Izby Dyscyplinarnej, jednak z wyjątkiem orzekających tam sędziów nie wywierają znaczącego wpływu na ocenę statusu prawnego osób zatrudnionych w Izbie Dyscyplinarnej. Dlatego mimo podstawowego znaczenia dla ustroju państwa, sprawa ta nie będzie w centrum niniejszego artykułu.

Sędziowie orzekający w Izbie Dyscyplinarnej

Likwidacja Izby Dyscyplinarnej SN wiąże się z koniecznością rozstrzygnięcia o dalszej pracy sędziów orzekających w tej jednostce. Sędziowie zostali włączeni do niniejszej analizy, mimo że nie są pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy, mieszczą się jednak w zakresie tematycznym artykułu zarówno pragmatycznie, jak i w szerszym od kodeksowego konstytucyjnym rozumieniu pojęcia pracownika.

Przepisy rozdziału 2a, dodane do ustawy o SN ustawą z 9.06.2022 r. (art. 1 pkt 17), wprowadziły nietypowy tryb wyłaniania sędziów nowej Izby Odpowiedzialności Zawodowej, polegający na wyborze przez Prezydenta 11 sędziów spośród 33 osób wylosowanych z grona wszystkich sędziów Sądu Najwyższego, oprócz tych wykonujących określone funkcje². Wyklucza to kontynuację pracy w Izbie Odpowiedzialności Zawodowej sędziów dotychczas orzekających w Izbie Dyscyplinarnej, co zresztą jest przypuszczalnie jednym z głównych celów tej reorganizacji, jako że status tych osób, wadliwie powołanych przy udziale nieprawidłowo obsadzonej Krajowej Rady Sądownictwa był jednym z ważnych motywów wyroku TSUE z 15 lipca 2021 r.

Stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy z 9.06.2022 r. Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego przedstawia każdemu z dotychczasowych sędziów Izby Dyscyplinarnej, w terminie 7 dni od wejścia w życie tego aktu, propozycję przeniesienia do jednej z izb Sądu Najwyższego (z wyjątkiem Izby Odpowiedzialności Zawodowej), uwzględniając potrzeby Sądu oraz doświadczenie zawodowe poszczególnych osób. Sędziowie mają 7 dni na poinformowanie Pierwszego Prezesa o przyjęciu albo nieprzyjęciu zaproponowanego stanowiska (art. 10 ust. 2 ustawy z 9.06.2022 r.).

Przyjęcie przez sędziego powyższej propozycji oznacza przeniesienie na stanowisko sędziego w danej izbie Sądu Najwyższego z dniem kolejnym po złożeniu oświadczenia (art. 10 ust. 3 ustawy z 9.06.2022 r.). Natomiast nieprzyjęcie tej propozycji albo niezłożenie omawianego oświad-

czenia skutkuje przeniesieniem w stan spoczynku z mocy prawa z dniem kolejnym po złożeniu oświadczenia albo po upływie terminu, z zachowaniem prawa do pełnego uposażenia (art. 10 ust. 4 ustawy z 9.06.2022 r.)

W opisywanym stanie prawnym uwagę zwracają dwa rozwiązania, niespotykane wcześniej w regulacji prawnej statusu sędziów, czy to Sądu Najwyższego, czy sądów powszechnych, wątpliwe pod względem legislacyjnym i konstytucyjnym — przeniesienie w stan spoczynku bez przekonującego uzasadnienia z utrzymaniem pełnego uposażenia oraz pozostawienie samemu sędziemu decyzji co do kontynuacji orzekania albo przejścia w stan spoczynku.

Przeniesienie sędziów w stan spoczynku jest przedmiotem szczegółowej regulacji konstytucyjnej, gdyż ograniczenie swobody dysponowania osobą sędziego, w tym przenoszenia w stan spoczynku, jest fundamentem funkcjonowania władzy sądowniczej i gwarancją niezawisłości sędziowskiej (Safian & Bosek, 2016, s. 1063). Regulacje ustawowe dotyczące stanu spoczynku sędziów nie mogą być ustanawiane dowolnie, ustawodawca zwykły jest ograniczony w tym zakresie precyzyjnymi normami wyższego rzędu.

Przepis art. 180 ust. 3 Konstytucji RP ustanawia możliwość przeniesienia sędziego w stan spoczynku z powodu choroby lub utraty sił, które uniemożliwiają mu wykonywanie obowiązków. Z kolei art. 180 ust. 4 Konstytucji nakazuje ustawodawcy określić granicę wieku, po przekroczeniu której sędziowie są przenoszani w stan spoczynku.

Realizacją tych przepisów konstytucyjnych w ustawie o Sądzie Najwyższym jest art. 37, zgodnie z którym sędzia przechodzi w stan spoczynku wraz z osiągnięciem wieku 65 lat (art. 37 ust. 1), ewentualnie wieku 60 lat dla kobiet (art. 37 ust. 3). Ponadto na podstawie art. 38 ustawy o SN sędziego przenosi się w stan spoczynku w razie stwierdzenia przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych niezdolności do pełnienia obowiązków z powodu choroby albo utraty sił.

Przepis art. 180 ust. 5 Konstytucji RP stanowi podstawę dla przeniesienia sędziego do innego sądu albo w stan spoczynku z zachowaniem pełnego uposażenia w razie zmiany ustroju sądów lub zmiany granic okręgów sądowych. Przepis ten ma charakter wyjątku, gdyż nieusuwalność ze stanowiska jest jedną z podstaw niezawisłości sędziowskiej (art. 180 ust. 1 Konstytucji). Bez wątpienia przy tym nie każda zmiana organizacji sądów uzasadnia przeniesienie dowolnej liczby sędziów w stan spoczynku. Nie było celem ustawodawcy konstytucyjnego stworzenie w omawianym przepisie podstawy do pozbywania się niewygodnych sędziów przy okazji każdej reorganizacji sądu, takie działanie wymaga więc szczególnego uzasadnienia.

W pierwszej kolejności przepis dopuszcza przeniesienie sędziego do innego sądu. Przeniesienie w stan spoczynku należy traktować jako ostateczność, która powinna znajdować dalsze uzasadnienie. Pozostawanie w stanie spoczynku w pełni zdolnych do służby sędziów, którzy nie osiągnęli wieku emerytalnego, nie jest sytuacją normalną i powinno być związane z wyjątkowymi okolicznościami (Safian & Bosek, 2016, s. 1062).

W przepisie art. 10 ustawy z 9.06.2022 r. ustawodawca usiłował nawiązać do art. 180 ust. 5 Konstytucji, jednak regulacja ta wykracza poza zakres określony przepisem konstytucyjnym. Co prawda przepis art. 180 ust. 5 Konstytucji mówi o zmianie ustroju „sądów”, jednak użyta w przepisie liczba mnoga nie powinna być rozumiana jako ustanowienie warunku zmiany ustroju wielu sądów, czy też całego systemu sądownictwa, lecz raczej jako możliwość zastosowania tego przepisu do różnych typów sądów. Przepis ten może zatem znaleźć zastosowanie do Sądu Najwyższego, który jest pojedynczym sądem.

Zmianę ustroju sądów należy rozumieć jako zmianę ich organizacji (Safian & Bosek, 2016, s. 1062). Zatem likwidacja Izby Dyscyplinarnej Sądu Najwyższego, wraz z utworzeniem Izby Odpowiedzialności Zawodowej, cechującej się inną pozycją w strukturze SN, innym sposobem wyłaniania sędziów orzekających itd., powinna być uznana za zmianę ustroju Sądu Najwyższego. Jedną z przesłanek art. 180 ust. 5 Konstytucji jest więc spełniona, jednak przenoszenie sędziów w stan spoczynku nie może mieć charakteru dowolnego, lecz powinno być merytorycznie uzasadnione niemożnością skierowania ich do służby gdzie indziej. Ponadto o dalszej służbie sędziego albo przeniesieniu w stan spoczynku powinien decydować jego przełożony na podstawie merytorycznych przesłanek, a nie sam sędzia na podstawie woli kontynuacji służby albo jej braku, jak ustanowiono w art. 10 ust. 4 ustawy z 9.06.2022 r.

Podobnie niezrozumiale bezzasadna możliwość przejścia w stan spoczynku jest już znana z obecnej ustawy o SN. Znajdujący się wśród regulacji przejściowych przepis art. 111 § 2 ustawy o SN pozwalał każdemu sędziemu Sądu Najwyższego na dowolne przejście w stan spoczynku w terminie 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy. Wcześniej takich regulacji nie było, a przejście sędziego w stan spoczynku wiązało się z koniecznością uzasadnienia osiągnięciem wieku emerytalnego, stanem zdrowia albo sytuacją organizacyjną sądów.

Niewskazanie przesłanek decyzji co do dalszej służby sędziów Izby Dyscyplinarnej oraz pozostawienie decyzji o przejściu w stan spoczynku samym zainteresowanym stawia pod znakiem zapytania zgodność z Konstytucją przepisów art. 10 ustawy z 9.06.2022 r. Być może ustawodawca w takiej regulacji upatrywał okazji na odsunięcie od orzekania osób, o których TSUE orzekł, że nie mogą być uznane za niezawisłych sędziów i nie dają gwarancji rzetelnego procesu. Jednak ustanowiono przepisy prawne wadliwe, które nie mogą też uchodzić za właściwe rozwiązanie problemu osób powołanych na stanowiska sędziów w sposób niewłaściwy, niezapewniający niezależności od władzy wykonawczej.

Pracownicy administracyjni Izby Dyscyplinarnej

Personel administracyjny Izby Dyscyplinarnej, inaczej niż w pozostałych izbach SN, składał się z dwóch grup. Tak jak w innych izbach były tam osoby zatrudnione w sekre-

tariacie Izby oraz w sekretariatach poszczególnych wydziałów Izby Dyscyplinarnej, w tym protokolanci, asystenci sędziów czy pracownicy techniczni. Dodatkową grupę pracowników, niewystępującą w innych izbach SN, stanowiły jednak osoby zatrudnione w Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej, która to jednostka powielała zadania Kancelarii Pierwszego Prezesa SN w odniesieniu do Izby Dyscyplinarnej (art. 101 § 1 ustawy o SN).

Status prawny tych dwóch grup pracowników administracyjnych Izby Dyscyplinarnej różnił się w pewnym zakresie w czasie jej istnienia i jest także odmienny w procesie jej likwidacji. Pracownicy Kancelarii podlegali Prezesowi SN kierującemu pracami Izby Dyscyplinarnej, jako reprezentantowi pracodawcy, byli zatem w tym zakresie wyłączeni spod kierownictwa Pierwszego Prezesa SN (art. 102 § 2 ustawy o SN). Nie dotyczyło to jednak pozostałych pracowników Izby niezatrudnionych w Kancelarii, którzy tak jak pozostali pracownicy Sądu Najwyższego podlegali w tym zakresie Pierwszemu Prezesowi SN.

W ustawie z 9.06.2022 r. ustanowiona została szczególna regulacja dotycząca dalszego statusu wyłącznie pracowników Kancelarii Prezesa SN kierującego pracami Izby Dyscyplinarnej. Jednostka ta została zlikwidowana wraz z Izbą Dyscyplinarną (art. 16 ust. 1 ustawy z 9.06.2022 r.) i tym samym nowo utworzona Izba Odpowiedzialności Zawodowej będzie w zakresie organizacyjno-finansowym funkcjonować na takich samych zasadach, jak pozostałe izby Sądu Najwyższego, a więc w ramach kompetencji Pierwszego Prezesa SN, wspieranego przez Kancelarię Pierwszego Prezesa SN.

Likwidacja Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej skłoniła ustawodawcę do ustanowienia dwóch przepisów dotyczących dalszego statusu pracowników tej Kancelarii. Zgodnie z art. 16 ust. 2 ustawy z 9.06.2022 r. z dniem jej wejścia w życie pracownicy Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej stają się pracownikami Kancelarii Pierwszego Prezesa SN. Natomiast art. 16 ust. 3 ustawy z 9.06.2022 r. nakazuje do tego zdarzenia odpowiednio stosować przepisy art. 23¹ kodeksu pracy.

Mimo tego, iż ustawa z 9.06.2022 r. wprowadza istotną reorganizację aparatu administracyjnego Sądu Najwyższego, włącznie z likwidacją Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej, ustanawianie kazuistycznych regulacji statusu pracowników tej jednostki nie było niezbędne. W prawie pracy, zarówno powszechnym, jak i urzędniczym, istnieją bowiem regulacje prawne kompetencji pracodawcy oraz uprawnień obu stron stosunków pracy w takich sytuacjach. Dodatkowo interesujące jest to, że ustawodawca uregulował w sposób szczególny status pracowników likwidowanej Kancelarii, a pominął w tej regulacji pozostałych pracowników administracyjnych Izby Dyscyplinarnej, których status kształtują wobec tego wyłącznie przepisy powszechne. Skutki tych regulacji oraz założenia ustawodawcy będą przedmiotem dalszych rozważań.

Zmiana miejsca pracy pracowników Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej

Przepisem art. 16 ust. 2 ustawy z 9.06.2022 r. pracownicy likwidowanej Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej zostali przeniesieni do Kancelarii Pierwszego Prezesa SN. Regulacja ta jest nietypowa i w najwyższym stopniu zaskakująca. Należy zakładać, że dotychczas treść umów o pracę tych osób wskazywała likwidowaną Kancelarię albo jedną z jej jednostek jako ich miejsce pracy. Treść omawianego przepisu należy więc traktować jako zmianę w drodze ustawy miejsca pracy uzgodnionego umownie, czyli indywidualnie przez strony. Trzeba przy tym wskazać, że kształtowanie elementów treści stosunku pracy w drodze ustawowej nie jest niczym wyjątkowym, znaczna część treści każdego stosunku pracy wynika z regulacji prawa powszechnego i autonomicznego, a nie z woli stron wyrażonej w umowie o pracę. Nie dotyczy to jednak miejsca pracy, którego ustanowienie jest zakresem konkretnym, dotyczącym danego pracownika i pozostawionym stronom stosunku pracy do uzgodnienia w umowie o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.).

Określanie miejsca pracy konkretnych grup pracowników w przepisie ustawy jest zatem rozwiązaniem całkowicie nietypowym, nawet dla sfery budżetowej. Po pierwsze, mimo likwidacji Kancelarii, kwestię tę można było pozostawić do rozstrzygnięcia stronom stosunku pracy i uszanować ich autonomię woli w tym zakresie. Osoby zatrudnione w likwidowanej Kancelarii pozostają przecież pracownikami Sądu Najwyższego i Pierwszy Prezes SN, jako reprezentant pracodawcy, ma obowiązek wskazać im nowe miejsce pracy (choćby tymczasowo). Nie ma więc obawy, że wobec braku stanowisk, na których dotąd pracownicy wykonywali pracę, zostaną oni bez przydziału. Po drugie, ustawowe określenie jednostki Sądu Najwyższego, do której zostają przeniesieni pracownicy likwidowanej Kancelarii, nie służy przecież przydzieleniu im konkretnych stanowisk pracy, gdyż abstrahuje od rzeczywistych potrzeb kadrowych Sądu Najwyższego. Wydzielenie obsługi kadrowo-administracyjnej Izby Dyscyplinarnej do osobnej jednostki z pewnością wymagało utworzenia większej liczby miejsc pracy niż gdyby realizować te zadania łącznie z obsługą innych izb w Kancelarii Pierwszego Prezesa SN, gdzie działa efekt synergii. Zatem obecnie — mimo ustawowej zmiany treści stosunków pracy w zakresie miejsca pracy — trudno będzie zatrudnić w Kancelarii Pierwszego Prezesa SN wszystkich przeniesionych tam pracowników likwidowanej Kancelarii, mimo tego, że dodatkowym obciążeniem tej jednostki będzie obsługa Izby Odpowiedzialności Zawodowej. Jest tak choćby dlatego, że w obu tych jednostkach powielają się stanowiska kierownicze podobnych działów, a także ze względu na wspomniany już efekt synergii, powodujący efektywniejsze rozłożenie zadań między pracownikami Kancelarii Pierwszego Prezesa SN.

Można jednak stwierdzić, że wskazanie w ustawie nowego miejsca pracy dla pracowników likwidowanej Kan-

celarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej, jakkolwiek dziwaczne by nie było, wzmacnia ich pozycję prawną względem pracodawcy w porównaniu ze statusem osób zatrudnionych w nieistniejącej już jednostce i na nieistniejących stanowiskach pracy. Takie są zresztą założenia i skutki także innych regulacji dotyczących tej grupy pracowników.

Odpowiednie stosowanie art. 23¹ k.p. wobec pracowników likwidowanej Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej

Przepis art. 16 ust. 3 ustawy z 9.06.2022 r. nakazuje do sytuacji pracowników likwidowanej Kancelarii stosować odpowiednio przepisy art. 23¹ k.p. Przepisy te mogą podlegać jedynie odpowiedniemu stosowaniu, gdyż likwidacja Izby Dyscyplinarnej oraz Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej i przejście pracowników do Kancelarii Pierwszego Prezesa nie spełniają przesłanek stosowania art. 23¹ k.p. bezpośrednio. Przepis art. 23¹ § 1 k.p. określa, że regulacja ta ma zastosowanie w razie przejścia zakładu pracy, albo jego części, na innego pracodawcę. W omawianej sytuacji nie ma wątpliwości, że pracodawcą osób zatrudnionych w likwidowanej Kancelarii był i pozostał Sąd Najwyższy, zatem nie nastąpiła podmiotowa zmiana pracodawcy w związku z przejściem zakładu pracy, czego dotyczy art. 23¹ k.p.

Jakkolwiek Skarb Państwa jest osobą prawną, a osoby zatrudnione w jednostkach sfery budżetowej wykonują pracę *de facto* na rzecz państwa jako pracodawcy pośredniego, to brak materialnego wyodrębnienia Skarbu Państwa powoduje, że nie może pełnić on roli pracodawcy w świetle art. 3 k.p. W związku z tym przyjmuje się, że pracodawcami pracowników sfery budżetowej są zatrudniające ich jednostki organizacyjne, choćby nie posiadały osobowości prawnej (Hajn, 2017, s. 150–158 i wskazane tam literatura i orzecznictwo). Dotyczy to m.in. urzędów, prokuratur, sądów, także Sądu Najwyższego.

Nie może być więc wątpliwości, że omawiane zmiany organizacyjne w Sądzie Najwyższym nie stanowią przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, a jedynie reorganizację działalności dotychczasowego pracodawcy. Nie następuje ani likwidacja zakładu pracy, ani jego przejście na inny podmiot.

Ponieważ art. 23¹ k.p. dotyczy sytuacji odmiennej od omawianej tu reorganizacji Sądu Najwyższego, nie wszystkie zawarte tam regulacje nadają się do odpowiedniego stosowania. Przepisy art. 23¹ § 1 k.p. oraz 23¹ § 2 k.p. dotyczą ściśle statusu prawnego stron stosunku pracy wobec przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, nie nadają się więc do odpowiedniego stosowania w przypadku, gdy nie następuje zmiana pracodawcy.

Z kolei przepisem, którego odpowiednie stosowanie w opisywanej sytuacji nie wzbudza kontrowersji i będzie mogło polegać na zastosowaniu wynikającej z niego normy prawnej wprost, jest art. 23¹ § 4 k.p. Specyficzna sytuacja omawianej grupy pracowników nie wymaga bowiem

modyfikowania odnośnej normy prawnej w toku odpowiedniego jej stosowania. Zatem pracownicy likwidowanej Kancelarii nabywają na mocy art. 23¹ § 4 k.p. uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, za tygodniowym uprzedzeniem, w terminie 2 miesięcy od — odpowiednio — likwidacji Kancelarii i przeniesienia ich do pracy w Kancelarii Pierwszego Prezesa SN. Takie rozwiązanie stosunku pracy wywołuje skutki prawne jak wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę.

Obowiązek informacyjny wobec pracowników likwidowanej Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej

Odpowiedniemu stosowaniu do pracowników likwidowanej Kancelarii będzie podlegał także przepis art. 23¹ § 3 k.p. Przepis ten nakazuje nowemu i dotychczasowemu pracodawcy, jeśli w zakładzie nie działają związki zawodowe, poinformować na piśmie pracowników o przyczynach i planowanym terminie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla pracowników, a także o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy i płacy oraz przekwalifikowania.

Przepis ten z odpowiednimi modyfikacjami znajduje zastosowanie w omawianej sytuacji. W pierwszej kolejności zastanowić się trzeba, kto i wobec kogo wykonuje wyżej wskazane obowiązki informacyjne. Pracownikami objętymi przekształceniami są przede wszystkim pracownicy likwidowanej Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej, ale także pracownicy Kancelarii Pierwszego Prezesa SN, jako jednostki przejmującej. W przypadku likwidacji Kancelarii nie występuje dwóch pracodawców, między którymi dochodzi do przekazania zakładu pracy albo jego części, zatem *prima facie* obowiązek sformułowany w art. 23¹ § 3 k.p. wydaje się obciążać Pierwszego Prezesa SN jako podmiot wykonujący czynności pracodawcy w stosunku do wszystkich pracowników Sądu po likwidacji Izby Dyscyplinarnej. Można by się też zastanawiać, czy obowiązki z art. 23¹ § 3 k.p. nie powinny zostać wykonane w jakimś zakresie przez Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej. Tak jak oryginalnie w art. 23¹ § 3 k.p. obowiązkami obciążone byłby dwa podmioty, między którymi następuje przekazanie obowiązków pracodawcy. Analiza charakteru przekształceń w Sądzie Najwyższym skłania jednak do wniosku, że nie jest to możliwe do wykonania.

Na podstawie art. 23¹ § 3 k.p. każdy z dwóch pracodawców, przekazujący i przejmujący zakład pracy albo jego część, informuje swoich pracowników o wyżej wskazanych okolicznościach związanych z przejściem zakładu. W szczególności opisywane w powiadomieniu skutki dla pracowników przejmowanego zakładu i dla dotychczasowych pracowników podmiotu przejmującego mogą być różne i zostaną w odmienny sposób opisane w powiadomieniach. Z kolei w analizowanej likwidacji Kancelarii

Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej i przejściu zatrudnionych tam osób do Kancelarii Pierwszego Prezesa SN nie występuje dwóch pracodawców, a co najwyżej dwa podmioty uprawnione do wykonywania czynności pracodawcy (Sądu Najwyższego). W związku z likwidacją Kancelarii nie następuje zmiana pracodawcy, a jedynie zmiana podmiotu uprawnionego do wykonywania czynności pracodawcy wobec pracowników. Odrębne informowanie pracowników w zakresie opisanym wyżej przez te dwa podmioty nie jest zatem potrzebne, gdyż treść tych powiadomień musiałaby być identyczna. Nie występuje tu bowiem, jak pierwotnie w art. 23¹ § 3 k.p., odmiennosc sytuacji i interesów dotychczasowych i nowych pracowników.

W opisywanej sytuacji możliwe byłoby też rozwiązanie, w którym Prezes SN kierujący pracą Izby Dyscyplinarnej powiadamia pracowników Kancelarii o jej likwidacji i zmianie ich miejsca pracy, a Pierwszy Prezes SN powiadamia pracowników Kancelarii Pierwszego Prezesa o przejściu dodatkowych pracowników do tej jednostki i skutkach, jakie to wywiera. Taka interpretacja odpowiedniego stosowania art. 23¹ k.p. do opisywanej sytuacji nie wydaje się jednak trafna. Przede wszystkim trzeba wziąć pod uwagę, że art. 23¹ § 3 k.p. dotyczy informowania pracowników o procesach przekształceń własnościowych, które często nie są jawne i pracownicy mogą o nich nie wiedzieć. Chodzi więc o to, aby zapewnić pracownikom dostęp do elementarnej wiedzy o sprawach, które ich żywotnie dotyczą: zmianie dotychczasowego pracodawcy. Taki problem nie występuje w przypadku analizowanych przekształceń struktury Sądu Najwyższego, która miała charakter jawny, odbyła się w trybie ustawowym, a wszyscy zainteresowani mogli śledzić przebieg procesu legislacyjnego. Odpowiednie stosowanie art. 23¹ k.p. w opisywanym przypadku powinno więc uwzględniać to *ratio legis* i brak konieczności odrębnego informowania zainteresowanych pracowników o stanie faktycznym i prawnym regulowanym ustawowo, a więc publicznie znanym. Obowiązek informacyjny powinien zatem dotyczyć przede wszystkim spraw pracownikom nieznanymi: prawnych, ekonomicznych, socjalnych skutków dla pracowników oraz zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników.

Takich informacji udzielić może Pierwszy Prezes SN, jako podmiot wykonujący czynności pracodawcy wobec wszystkich pracowników Sądu Najwyższego po likwidacji Izby Dyscyplinarnej. Ze względu na terminy i dynamikę dokonywanych zmian jest to zarazem jedyny podmiot, który jest zdolny do wykonania przedmiotowego obowiązku informacyjnego. Szczególna sytuacja wiąże się z ustawowym charakterem dokonywanych zmian. Trzeba przyjąć, że momentem powstania jakichkolwiek obowiązków związanych z omawianą likwidacją jednostek organizacyjnych Sądu Najwyższego jest wejście w życie ustawy z 9.06.2022. Dopóki ta ustawa nie obowiązuje, nie powstają żadne obowiązki związane z jej treścią. Jednak dzień wejścia w życie ustawy z 9.07.2022 r. jest też zarazem dniem likwidacji Izby Dyscyplinarnej i Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej. Za-

tem Prezes SN kierujący pracą Izby Dyscyplinarnej nie może być brany pod uwagę jako podmiot obciążony obowiązkami z odpowiednio stosowanego art. 23¹ § 3 k.p., gdyż w chwili ich aktualizacji traci już swoje kompetencje do wykonywania czynności pracodawcy wobec pracowników Kancelarii. Co prawda założeniem art. 23¹ § 3 k.p. jest przekazanie pracownikom przedmiotowych informacji przed dokonaniem zmian właścicielskich, jednak w omawianej sytuacji nie jest możliwe dokonanie tych czynności z wyprzedzeniem.

Przyjąć zatem trzeba, że to Pierwszy Prezes SN ma obowiązek przekazać pracownikom likwidowanej Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej informacje z zakresu art. 23¹ § 3 k.p., szczególnie dotyczące prawnych, ekonomicznych, socjalnych skutków dla pracowników oraz zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników.

W świetle odpowiedniego stosowania art. 23¹ § 3 k.p. obowiązek ten dotyczyć też powinien pracowników Kancelarii Pierwszego Prezesa SN, jako również zainteresowanych dokonaną relokacją pracowników. Założeniem odnośnego przepisu jest informowanie o dokonywanych zmianach pracowników zarówno zakładu przejmowanego, jak i przejmującego. Analogiczna sytuacja występuje wobec łączonych *de facto* Kancelarii Pierwszego Prezesa SN oraz Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej. Zatem wyżej wskazane informacje powinny zostać przekazane również pracownikom Kancelarii Pierwszego Prezesa SN.

Zmiany statusu prawnego pracowników Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej zatrudnionych na podstawach innych niż umowa o pracę

Przepisem, który będzie podlegał odpowiedniemu stosowaniu, jest też art. 23¹ § 5 k.p. Przepis ten dotyczy osób zatrudnionych na podstawach innych niż umowa o pracę, którym po przejściu zakładu pracy, w tym przypadku odpowiednio po likwidacji Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej, należy zaproponować nowe warunki zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W likwidowanej Kancelarii osobą zatrudnioną na podstawie nieumownej jest powoływany na stanowisko Szef Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej (art. 100 § 2 ustawy o SN). Możliwe jest też, że wśród pracowników Kancelarii są osoby zatrudnione na podstawie mianowania w stanie prawnym sprzed 1997 roku, które zostały tam przeniesione z innej jednostki Sądu Najwyższego i nadal wykonują pracę na tej pierwotnej podstawie zatrudnienia.

W świetle art. 16 ust. 2 ustawy z 9.06.2022 r. pracownicy zatrudnieni na podstawach nieumownych podlegają przeniesieniu do Kancelarii Pierwszego Prezesa SN podobnie jak pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę. Skutek w postaci zmiany treści stosunku pracy w zakresie miejsca pracy następuje zatem także u pracow-

ników powołanych i mianowanych. Jednak inaczej niż pracownicy umowni nie mogą oni kontynuować pracy na dotychczasowych podstawach. Pierwszy Prezes SN, jako reprezentant pracodawcy, na podstawie art. 23¹ § 5 k.p. w zw. z art. 16 ust. 3 ustawy z 9.06.2022 r. ma obowiązek z dniem likwidacji Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej i przeniesieniem tych osób do Kancelarii Pierwszego Prezesa SN zaproponować pracownikom zatrudnionym dotychczas na podstawach nieumownych nowe warunki zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Warto przy tym zauważyć, że uzasadnieniem tej czynności prawnej jest sam nakaz sformułowany w art. 23¹ § 5 k.p., pracodawca nie musi więc dodatkowo uzasadniać tej czynności. Nakaz złożenia propozycji zatrudnienia na nowych warunkach ma jednak charakter bezwzględny, pracodawcy nie wolno więc od niego odstąpić i dokonać np. czynności rozwiązującej stosunek pracy.

Ustawa nie nakazuje pracodawcy w tym przypadku, aby nowe warunki były porównywalne albo nie gorsze od poprzednich. Dopuszczalne jest zatem zaproponowanie pracownikom nieumownym dalszego zatrudnienia na niższym od dotychczasowego stanowisku i na mniej korzystnych warunkach. We wskazanym przez pracodawcę czasie, nie krótszym niż 7 dni, pracownicy mogą złożyć oświadczenie o nieprzyjęciu nowych warunków, co skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia. Zatem w momencie przejścia między Kancelarią Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej a Kancelarią Pierwszego Prezesa SN pozycja pracowników nieumownych jest słaba, gdyż stają oni przed alternatywą: albo przyjmą zaproponowane im nowe warunki zatrudnienia, które szczególnie w przypadku byłego Szefa Kancelarii mogą być znacząco gorsze (choćby dlatego, że w Kancelarii Pierwszego Prezesa SN przypuszczalnie nie ma porównywalnego stanowiska, które byłoby nieobsadzone), albo stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu. Jednak samo odpowiednie stosowanie art. 23¹ § 5 k.p. skutkujące obowiązkiem zaproponowania tej osobie umowy o pracę można uznać za wzmocnienie pozycji byłego Szefa Kancelarii, gdyż w reżimie prawnym stosunku pracy z powołania możliwe byłoby odwołanie go ze stanowiska w każdym czasie i bez możliwości dochodzenia przywrócenia do pracy (art. 69 i 70 k.p.).

W sytuacji, gdyby w wyżej opisanym trybie pracownikowi powołanemu zaproponowano mniej korzystne warunki zatrudnienia na podstawie umowy, które nie zostałyby przyjęte, nastąpiłoby rozwiązanie stosunku pracy, które wywarłoby skutki takie jak wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę (art. 23¹ § 5 k.p. w zw. z art. 16 ust. 3 ustawy z 9.06.2022 r.). Dodatkowo jednak wypowiedzenie to należałoby traktować jako dokonane z przyczyn nie dotyczących pracownika w trybie art. 10 § 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. 2003 nr 90 poz. 844 ze zm., dalej: ustawa o zwolnieniach grupo-

wych). Co prawda rozwiązanie stosunku pracy nie następuje tu przez wypowiedzenie ani porozumienie stron, ale w wyniku nieprzyjęcia przez pracownika nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia w trybie zbliżonym do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Istnieje jednak utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego (np. postanowienie SN z 26 stycznia 2021, I PSK 19/21, LEX 3112894) wskazujące, że nieprzyjęcie przez pracownika mniej korzystnych warunków zatrudnienia nie może być traktowane jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy i tym samym rozwiązanie stosunku pracy w ten sposób spełnia warunek „przyczyny leżącej wyłącznie po stronie pracodawcy” z art. 10 § 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Oznacza to, że pracownik nabywa prawo do odpłaty pieniężnej na zasadach art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Wyłączenie likwidacji Kancelarii jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę

Ostatnim z przepisów podlegających odpowiedniemu stosowaniu na podstawie art. 16 ust. 3 ustawy z 9.07.2022 r. jest art. 23¹ § 6 k.p. Pierwotna jego treść zakazuje wskazywania przejścia zakładu pracy albo jego części na innego pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom objętym takim przekształceniem. Odpowiednio w odniesieniu do pracowników likwidowanej Kancelarii oznacza to zakaz podnoszenia likwidacji Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej i przeniesienia do Kancelarii Pierwszego Prezesa SN jako przyczyny wypowiedzenia umów o pracę.

Odpowiednie stosowanie przepisu art. 23¹ § 6 k.p. do sytuacji pracowników likwidowanej Kancelarii stanowi bez wątpienia wzmocnienie ich pozycji, jednak nie w takim zakresie, aby w pełni zabezpieczało trwałość ich zatrudnienia. Ani przepisy ustawy z 9.06.2022 r., ani żadne inne przepisy nie formułują nakazu zatrudniania tych osób przez określony czas ani zakazu rozwiązania z nimi stosunku pracy z przyczyn innych niż wyżej wskazane. Trzeba zakładać, że Pierwszy Prezes SN jako reprezentant pracodawcy będzie musiał rozwiązać problem nadmiernego zatrudnienia w Kancelarii Pierwszego Prezesa SN, gdyż bez wątpienia omawiany transfer pracowników likwidowanej Kancelarii nie wiąże się z proporcjonalnym przejściem zadań w ilości umożliwiającej utrzymanie tego stanu zatrudnienia. Jak już wspomniano, wynika to choćby z tego, że stanowiska kierownicze w Kancelarii Pierwszego Prezesa są obsadzone, a w trybie art. 16 ust. 3 ustawy z 9.06.2022 r. przeniesiono tam osoby, które zajmowały analogiczne stanowiska kierownicze w Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej. Przypuszczalnie nadmierne zatrudnienie dotyczyć też będzie pracowników wykonawczych, gdyż wspomniany efekt synergii spowoduje, że większa jednostka zdoła wykonać przejęte zadania mniejszej Kancelarii (obecnie w stosunku do Izby Odpowiedzialności Zawodowej SN) nie zwiększając zatrudnienia dokładnie o tę samą liczbę osób.

Trzeba wobec tego stwierdzić, że z wyjątkiem wskazywania likwidacji Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej i przeniesienia do Kancelarii Pierwszego Prezesa SN jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę byłym pracownikiem tej Kancelarii, Sąd Najwyższy jako pracodawca ma pełną swobodę podejmowania wobec wszystkich pracowników administracyjnych, także tych wcześniej pracujących w zlikwidowanej Kancelarii, adekwatnych decyzji zmierzających do racjonalizacji zatrudnienia, a więc przydzielania zadań, przeniesienia do innej jednostki, wypowiedzenia warunków pracy i płacy czy wypowiedzenia umowy o pracę.

Pracownicy Izby Dyscyplinarnej zatrudnieni poza Kancelarią Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej

Odrębną grupą pracowników, do której zastosowania nie znajdują przepisy art. 16 ustawy z 9.06.2022 r., są osoby zatrudnione w Izbie Dyscyplinarnej, ale poza Kancelarią Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej, a więc np. w sekretariacie Izby Dyscyplinarnej. Są to pracownicy, którzy realizowali obsługę biurową sekretariatów Izby i poszczególnych wydziałów, ale także asystenci sędziów, kierownicy i in. Ustawa z 9.06.2022 r. nie zawiera żadnych szczególnych przepisów dotyczących tej grupy osób, należy więc stosować do nich ogólne przepisy urzędniczego i powszechnego prawa pracy. Wyżej omawiane przepisy art. 16 ust. 2 i art. 16 ust. 3 ustawy z 9.07.2022 r. w sposób wyraźny obejmują swym zakresem jedynie pracowników Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej, nie ma więc podstaw, aby ani wprost, ani na zasadzie analogii stosować je do pozostałych pracowników Izby Dyscyplinarnej.

Likwidacja Izby Dyscyplinarnej jako dotychczasowego miejsca pracy nie stanowi, jak już wyżej wskazano, likwidacji pracodawcy, którym dla omawianej grupy pracowników jest Sąd Najwyższy. Jednak także w świetle przepi-

sów powszechnego prawa pracy likwidacja stanowiska pracy, czy tym bardziej jednostki organizacyjnej, w której pracownik był zatrudniony, jest zdarzeniem doniosłym, które aktualizuje kompetencje pracodawcy zmierzające do dostosowania struktury zatrudnienia do nowej sytuacji. Zdarzenie takie może stanowić choćby przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Trzeba jednak pamiętać, że w miejsce zlikwidowanej Izby Dyscyplinarnej powstaje Izba Odpowiedzialności Zawodowej, zatem likwidacja miejsc pracy w Sądzie Najwyższym w relacjach z omawianą grupą pracowników mogłaby być uznana za argument pozorny, gdyż znaczenie ma tu raczej bilans miejsc pracy w dawnej i nowej Izbie oraz dostępność stanowisk, które swym charakterem odpowiadałyby kwalifikacjom poszczególnych osób.

Sytuacja pracowników Izby Dyscyplinarnej zatrudnionych poza Kancelarią jest odmienna od pracowników likwidowanej Kancelarii o tyle, że po likwidacji Izby pozostają oni bez przydziału do żadnej jednostki organizacyjnej Sądu Najwyższego. Pierwszy Prezes SN, jako podmiot wykonujący czynności pracodawcy, musi zatem podjąć w pierwszej kolejności decyzję o dalszym zatrudnieniu albo zwolnieniu poszczególnych osób. W przypadku zwolnienia wszelkie przyczyny leżące albo nieleżące po stronie pracownika mogą być podnoszone przez pracodawcę, inaczej niż w wyżej omawianym przypadku pracowników Kancelarii Prezesa SN kierującego pracą Izby Dyscyplinarnej. Jeśli pracodawca wyrazi wolę kontynuacji zatrudnienia, musi wskazać pracownikowi jednostkę organizacyjną Sądu Najwyższego jako nowe miejsce pracy. Wiadomo, że nieobsadzone będą miejsca pracy w Izbie Odpowiedzialności Zawodowej, ale pracodawca nie ma obowiązku przeniesienia tam wszystkich byłych pracowników Izby Dyscyplinarnej. W ramach swych kompetencji kierowniczych może do nowo tworzonej Izby przenieść pracowników z innych jednostek Sądu, a byłych pracowników Izby Dyscyplinarnej zatrudnić na zwolnionych w ten sposób miejscach w poszczególnych sekretariatach Izb.

Przypisy/Notes

¹ W przypadku gdy nie zaznaczono inaczej, odnośniki do ustawy o SN dotyczą tekstu sprzed zmian dokonanych w ustawie z 9 czerwca 2022 r.

² Zob. art. 22a ustawy o SN w brzmieniu po zmianach dokonanych ustawą z 9.06.2022 r.

Bibliografia/References

Safian, M., & Bosek, L. (Red.). (2016). *Konstytucja RP. Komentarz*. Tom II. C.H.Beck.

Hajn, Z. (2017). W G. Goździewicz (Red.), *System prawa pracy. Tom 2. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*. Wolters Kluwer.

Dr hab. Michał Skąpski, prof. UAM, profesor w Zakładzie Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W latach 2010–2017 pełnił funkcję Kierownika Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Szczecińskiego. Autor i redaktor licznych publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz teorii prawa pracy. Członek European Working Group on Labour Law. W latach 2016–2018 członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Dr hab. Michał Skąpski, prof. UAM, Professor in Chair of Labour Law and Social Law of Adam Mickiewicz University of Poznań, Poland. Head of Chair of Labour Law and Social Policy at the University of Szczecin in years 2010–2017. Author and editor of numerous publications on individual, collective labour law and theory of labour law. Member of European Working Group on Labour Law. In years 2016–2018 member of Commission for Codification of Labour Law.