



# ORZECZNICTWO TRYBUNAŁU KONSTYTUCYJNEGO ZBIÓR URZĘDOWY

Seria A

Warszawa, dnia 28 kwietnia 2016 r.

Pozycja 19

## POSTANOWIENIE z dnia 26 kwietnia 2016 r. Sygn. akt K 4/15

### Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Andrzej Rzepliński – przewodniczący  
Mirosław Granat  
Leon Kieres  
Małgorzata Pyziak-Szafnicka  
Stanisław Rymar – sprawozdawca,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 26 kwietnia 2016 r., wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich o zbadanie zgodności:

art. 19 ust. 2 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U.79.550, ze zm.) z art. 42 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

p o s t a n a w i a:

**na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz.U.102.643, ze zm.) w związku z art. 134 pkt 3 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o Trybunale Konstytucyjnym (j.t. Dz.U.2016.293) umorzyć postępowanie ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku.**

### UZASADNIENIE

#### I

1. W piśmie z 14 stycznia 2015 r., Rzecznik Praw Obywatelskich (dalej: RPO) zwrócił się do Trybunału Konstytucyjnego o orzeczenie, że art. 19 ust. 2 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U.79.550, ze zm.; dalej: uip) jest niezgodny z art. 42 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji.

W ocenie RPO, zakwestionowany przepis narusza zasadę *nullum crimen sine lege scripta* oraz *nullum crimen sine lege certa*, gdyż nie określa w sposób precyzyjny znamion czynu zabronionego. Ustawodawca „nie tylko nie wskazał konkretnie, jakiego typu informacje należy rozumieć pod pojęciem «danych», ale nawet nie zawarł wskazówek umożliwiających w jakikolwiek sposób zrekonstruowanie zakazane[go]” postępowania. Zdaniem RPO, żaden z przepisów ustawy o informowaniu pracowników nie wyjaśnia pojęcia „tajemnica przedsiębiorstwa” (art. 16 ust. 1 uip), które jest istotne dla wykładni art. 19 ust. 2 uip. Adresat normy nie tylko nie ma możliwości zrekonstruowania zabronionego czynu ale, też nie może dokładnie rozeznaczyć „jakie mogą być prawnokarne konsekwencje jego

postępowania”. Ustawodawca nałożył obowiązek doprecyzowania znamion czynu zabronionego na pracodawcę, podmiot prawa prywatnego, który z uwagi na jednoznaczne brzmienie art. 31 ust. 3 Konstytucji „nie może *ipso facto* decydować o granicach ingerencji państwa w wolności i prawa jednostki”.

2. W piśmie z 9 lipca 2015 r., w imieniu Sejmu, Marszałek Sejmu wniósł o stwierdzenie przez Trybunał Konstytucyjny, że art. 19 ust. 2 uip jest zgodny z art. 42 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji.

Zdaniem Marszałka Sejmu, „[r]ozumowanie zawarte we wniosku opiera się w zasadzie na jednym kluczowym argumentie, a mianowicie na twierdzeniu, że terminy (wyrażenia, zwroty) różnobrażące na gruncie tego samego aktu prawnego należy odczytywać odmiennie. Jest to jedna z reguł interpretacyjnych językowo-logicznej wykładni prawa (...). W badanej sprawie ma ona przesądzać o niedopuszczalności zinterpretowania art. 19 ust. 2 u.i.p. (mówiącego o «danych, co do których prawodawca zastrzegł poufność») w taki sposób, aby tworzył on logiczną całość z art. 16 ust. 1 u.i.p. (odnoszącym się do «informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności»). Absolutyzacja zakazu wykładni synonimicznej (dyrektywy konsekwencji terminologicznej ustawodawcy) istotnie mogłaby prowadzić do głębokich problemów ze stosowaniem ustawy o informowaniu pracowników. Ograniczenie się do wykładni językowo-logicznej w analizowanym wypadku musiałoby skłaniać do wniosku, że ustawodawca postępuje nieracjonalnie – wymaga od rady pracowników i ekspertów zachowania poufności w odniesieniu do jednej kategorii powziętych przez te osoby wiadomości (określanych mianem informacji), zaś penalizuje naruszenie obowiązku poufności wobec innej kategorii wiadomości (określanej mianem danych), a w dodatku nie dostarcza wskazówek umożliwiających odróżnienie tych dwóch kategorii od siebie. Nie ma jednak powodów, by poprzestawać na językowych dyrektywach wykładni, z pominięciem dyrektyw systemowych i funkcjonalnych, w tym celowościowych – zwłaszcza w razie osiągnięcia niesatysfakcjonującego wyniku zastosowania dyrektyw językowych. (...) na gruncie niniejszej sprawy dyrektywy funkcjonalne wykładni w pełni przemawiają za tym, aby odczytywać zaskarżony art. 19 ust. 2 u.i.p. jako zabezpieczający – za pomocą sankcji wykroczeniowej – obowiązek zachowania poufności wynikający z art. 16 ust. 1 u.i.p. Do takiej interpretacji, dostrzegającej logiczne sprzężenie obu przepisów, skłania też odesłanie zawarte w zaskarżonym przepisie”.

Analizując wniosek oraz sformułowany przez RPO problem konstytucyjny, Marszałek Sejmu wyraził ponadto pogląd, że wnioskodawca sformułował w istocie pytanie o prawidłową wykładnię przepisów ustawy. Zważywszy, że ustalanie wiążącej wykładni ustaw nie leży w kompetencji sądu konstytucyjnego, postępowanie powinno zostać umorzone na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz.U.102.643, ze zm.). Powstrzymując się od wskazania tej możliwości w *petitum* stanowiska, Marszałek Sejmu pozostawił kwestię umorzenia postępowania do rozważenia Trybunałowi, który w toku całego postępowania, aż do wydania orzeczenia w sprawie, jest zobowiązany do badania, czy nie zachodzą ujemne przesłanki procesowe.

3. W piśmie z 5 sierpnia 2015 r., stanowisko w sprawie zajął Prokurator Generalny, wnosząc o stwierdzenie, że art. 19 ust. 2 uip jest zgodny z art. 42 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji.

W ocenie Prokuratora Generalnego, „budowa normy art. 19 ust. 2 ustawy o informowaniu pracowników (...) może rodzić pewne wątpliwości co do jej prawidłowości (...). Jednakże, pomimo pewnej niezręczności w zakresie poprawnej budowy zaskarżonej normy, nie można wywodzić, że istniejący stan prawny powoduje, iż jej adresaci nie mogą w

żadnym zakresie odkodować, jakie zachowanie jest faktycznie zabronione przez ustawę pod groźbą kary. (...) art. 19 ust. 2 u.i.p., pomimo swojej niedoskonałości (...) zapewnia dostateczny stopień precyzji w ustaleniu jego znaczenia i skutków prawnych. Jednocześnie jest na tyle jednoznaczny, że umożliwia adresatom powyższej normy zrekonstruowanie zasadniczych znamion czynu zabronionego, a tym samym pozwala im w sposób ewidentny rozpoznać samo ryzyko karalności zachowania w nim opisanego”. Przemawiać mają za tym następujące argumenty:

Po pierwsze, „adresatami powyższej normy, a więc podmiotami tego wykroczenia, mogą być jedynie członek rady pracowników lub osoba, o której mowa w art. 15 u.i.p., a więc osoba posiadająca specjalistyczną wiedzę wspomagająca radę, jeżeli ujawnią dane, co do których pracodawca zastrzegł poufność (wykroczenie indywidualne właściwe). W konsekwencji należy dojść do wniosku, że podmiotem tego wykroczenia może być jedynie osoba, która legalnie została dopuszczona do danych o powyższej charakterystyce”.

Po drugie, wbrew twierdzeniom wnioskodawcy, zakwestionowany przepis interpretowany w związku z innymi przepisami ustawy o informowaniu pracowników pozwala określić stronę przedmiotową czynu zabronionego. Zdaniem Prokuratora Generalnego, „ustawa o informowaniu pracowników, poza normą art. 19 ust. 2, nie posługuje się pojęciem «danych». Jednocześnie posługuje się pojęciem «informacji». W szczególności, w art. 13 ust. 1 u.i.p. ustawodawca wskazuje, jakiej kategorii informacje pracodawca zobowiązany jest przekazać radzie pracowników. (...) Art. 16 ust. 1 u.i.p. zobowiązuje radę pracowników oraz osoby, o których mowa w art. 15 u.i.p., do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania poufności. (...) na gruncie ustawy o informowaniu pracowników, adresaci normy z art. 19 ust. 2 tylko w sposób, który unormowany jest w art. 13 ust. 1 i art. 16 ust. 1 u.i.p., mogą wejść w posiadanie wiadomości, których źródłem jest pracodawca i co do których mógł on zastrzec obowiązek zachowania poufności tychże wiadomości. Wiadomości te, określone w ustawie mianem informacji, musiałyby zarazem mieć status tajemnicy przedsiębiorstwa. Istotne przy tym jest wskazanie, że przepisy ustawy o informowaniu pracowników nie przewidują, by członkowie rady pracowników i eksperci, o których mowa w art. 15 u.i.p., mogli wejść w posiadanie wiadomości uzyskanych od pracodawców, co do których zastrzegł on obowiązek zachowania ich poufności, innych niż informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa. W związku z powyższym takimi to informacjami stanowiącymi tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 16 ust. 1 u.i.p.) są «dane», o których stanowi art. 19 ust. 2 u.i.p.”.

Po trzecie, „warto zwrócić także uwagę na logiczne powiązanie norm z art. 19 ust. 2 i art. 16 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników. Obydwie te normy odnoszą się do tych samych adresatów i o ile druga z nich stanowi nakaz zachowania poufności w stosunku do określonych wiadomości uzyskanych od pracodawcy, to pierwsza z nich stanowi sankcję za złamanie powyższego nakazu. Należy przy tym zauważyć, że przepis art. 19 ust. 2 u.i.p. odwołuje się w pewnym zakresie do normy z art. 16 ust. 1 tej ustawy, a w konsekwencji okres czasu, w którym możliwe jest poniesienie odpowiedzialności za ujawnienie danych, dokładnie pokrywa się z okresem czasu obowiązku zachowania poufności”.

Po czwarte, zakwestionowany przez RPO przepis jest jednolicie interpretowany w piśmiennictwie prawniczym jako sankcjonujący wykroczenie ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa, co do której pracodawca zastrzegł poufność. W ocenie Prokuratora Generalnego, „[j]ako nieracjonalne i nielogiczne należałoby natomiast uznać takie interpretowanie powyższych przepisów, które prowadzi do wniosku, że ustawodawca zobowiązał członków rady pracowników (...) do zachowania poufności w odniesieniu do jednej kategorii wiadomości (informacji), a spenalizował naruszenie obowiązku zachowania poufności wobec innej kategorii wiadomości (dane), tym bardziej że na gruncie

przedmiotowej ustawy adresaci normy z art. 19 ust. 2 nie uzyskują od pracodawcy żadnych innych wiadomości niż informacje, o których mowa w art. 16 ust. 1 u.i.p., co do których pracodawca mógłby zastrzec zachowanie ich poufności”.

## II

Trybunał Konstytucyjny zważył co następuje:

1. Przystępując do rozpoznania sprawy, Trybunał uwzględnił, że 30 sierpnia 2015 r. weszła w życie ustawa z 25 czerwca 2015 r. o Trybunale Konstytucyjnym (j.t. Dz.U.2016.293; dalej: uTK z 2015 r.). Ustawa ta została kilkakrotnie nowelizowana, m.in. ustawą z 22 grudnia 2015 r. (Dz.U.2217; dalej: ustawa nowelizująca z 22 grudnia 2015 r.), która weszła w życie z dniem ogłoszenia, tj. 28 grudnia 2015 r. Ustawa nowelizująca z 22 grudnia 2015 r. – w zakresie odnoszącym się do merytorycznego rozpoznawania spraw – zmieniła liczne przepisy regulujące postępowanie przed TK.

Zgodnie z art. 134 pkt 3 uTK z 2015 r. w sprawach wszczętych i niezakończonych przed wejściem w życie uTK z 2015 r. w postępowaniu przed Trybunałem – jeżeli zachodzą przesłanki umorzenia postępowania – stosuje się przepisy dotychczasowe, czyli przepisy ustawy z 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz.U.102.643, ze zm.; dalej: uTK z 1997 r.). Przepis ten ma zastosowanie w każdej sprawie toczącej się przed Trybunałem bez względu na to, czy została wszczęta na podstawie wniosku, pytania prawnego czy też skargi konstytucyjnej. Według dotychczasowego, jednolitego orzecznictwa TK na tle tego przepisu, do rozpoznania spraw wszczętych w okresie obowiązywania ustawy o TK z 1997 r., a niezakończonych przed 30 sierpnia 2015 r. – w wypadku, gdy zachodzą przesłanki umorzenia postępowania – mają zastosowanie wszystkie przepisy proceduralne wynikające z ustawy o TK z 1997 r., a nie tylko te, które określają ujemną przesłankę procesową (zob. wyroki pełnego składu TK z: 7 października 2015 r. w sprawie K 12/14; 14 października 2015 r. w sprawie Kp 1/15; 4 listopada 2015 r. w sprawie K 1/14; postanowienia pełnego składu TK z: 28 października 2015 r. w sprawie P 6/13; 3 listopada 2015 r. w sprawie SK 64/13; 3 listopada 2015 r. w sprawie K 32/14<sup>1</sup>).

Ustawa nowelizująca z 22 grudnia 2015 r. zawierała art. 2 regulujący sytuacje intertemporalne we wszystkich sprawach wniesionych do Trybunału przed jej wejściem w życie. W wyroku z 9 marca 2016 r., w sprawie K 47/15, Trybunał stwierdził niekonstytucyjność tej ustawy w całości ze względu na tryb jej uchwalenia, a także – w punkcie 16 lit. b sentencji – stwierdził niezgodność jej art. 2, nakazującego co do zasady stosowanie jej przepisów do wszystkich spraw, w których postępowanie zostało wszczęte przed dniem wejścia w życie tej ustawy, z art. 2 Konstytucji. Skutkiem orzeczenia TK jest powrót do stanu prawnego nieuwzględniającego zmian wprowadzonych przez zakwestionowaną ustawę nowelizującą z 22 grudnia 2015 r. Już ten argument sam przez się – niezależnie od relacji dwóch przepisów przejściowych: art. 134 pkt 3 uTK z 2015 r. oraz art. 2 ustawy nowelizującej z 22 grudnia 2015 r. – przesądza, że sprawy, które zostały wniesione do Trybunału przed wejściem w życie uTK z 2015 r., w wypadku kiedy zachodzą przesłanki umorzenia postępowania, muszą być rozpatrywane na podstawie przepisów uTK z 1997 r.

Można jednak zauważyć, że nawet wówczas, gdyby konstytucyjność art. 2 ustawy nowelizującej z 22 grudnia 2015 r. nie została zakwestionowana, w sprawach wszczętych i niezakończonych przed wejściem w życie uTK z 2015 r., w wypadku których zachodziły

---

<sup>1</sup> Powołane orzeczenia TK pochodzą z *Orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy*, <http://otkzu.trybunal.gov.pl>



przesłanki umorzenia postępowania, należałoby uwzględnić przepisy uTK z 1997 r. Art. 2 ustawy nowelizującej z 22 grudnia 2015 r. rozstrzygał bowiem, że jeśli do wejścia w życie tej ustawy Prezes Trybunału zawiadomił uczestników postępowania o przekazaniu wniosku, pytania prawnego lub skargi do rozpoznania przez skład orzekający, zastosowanie miała znajdować zasada dalszego działania prawa dawnego, a zgodnie z art. 134 pkt 3 uTK z 2015 r. do wyróżnionej wcześniej kategorii spraw należy stosować uTK z 1997 r.

2. Wniosek inicjujący hierarchiczną kontrolę norm musi spełniać wymogi określone w przepisach o postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym. Wnioskodawca powinien określić zarzut niezgodności z Konstytucją, wskazać przedmiot i wzorce kontroli oraz sformułować uzasadnienie. Wymogów tych nie spełniają uwagi nazbyt ogólne, niejasne czy też czynione jedynie na marginesie innych rozważań. Uzasadnienie błędne lub nietrafne, o ile nie wpływa na rekonstrukcję nieprecyzyjnie sformułowanego zarzutu, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia o zgodności aktu normatywnego z Konstytucją (zob. wyrok TK z 5 czerwca 2014 r. w sprawie K 35/11, pkt III.2). Na wnioskodawcy spoczywa ciężar udowodnienia niezgodności zaskarżonego przepisu ze wskazanymi wzorcami konstytucyjnymi. Jak konsekwentnie przyjmuje Trybunał, „[c]iężar dowodu spoczywa na podmiocie kwestionującym zgodność ustawy z [K]onstytucją i dopóki nie powoła on konkretnych i przekonujących argumentów prawnych na rzecz swojej tezy, dopóty Trybunał Konstytucyjny uznawać będzie kontrolowane przepisy za konstytucyjne. W przeciwnym razie (...) Trybunał przekształciłby się w organ orzekający z inicjatywy własnej” (orzeczenie TK z 24 lutego 1997 r. w sprawie K 19/96, pkt III.3, zob. też np. postanowienie TK z 15 października 2009 r. w sprawie P 120/08, pkt II.5.2). Trybunał nie może wyręczać wnioskodawcy w doborze argumentacji właściwej do podnoszonych wątpliwości lub – wychodząc poza granice określone we wniosku – całkowicie modyfikować podstaw kontroli.

3. Niedochowanie wymogów formalnych wniosku przez Rzecznika Praw Obywatelskich (dalej: RPO) może stanowić przyczynę umorzenia postępowania (zob. np. postanowienia TK z 21 stycznia 2015 r. w sprawie K 13/13 oraz z 13 stycznia 2015 r. w sprawie K 44/13).

4. Zakwestionowany art. 19 ust. 2 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U.79.550, ze zm.; dalej: uip) stanowi, że „Członek rady pracowników lub osoba, o której mowa w art. 15, jeżeli w okresie, o którym mowa w art. 16 ust. 1, ujawnią dane, co do których pracodawca zastrzegł poufność, podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny”. Ściganie tego wykroczenia następuje na wniosek pokrzywdzonego pracodawcy, a postępowanie toczy się na podstawie przepisów ustawy z 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (j.t. Dz.U.2013.395, ze zm.).

Zakwestionowany przepis pozostaje w merytorycznym związku z art. 16 ust. 1 uip, który stanowi, że „Rada pracowników oraz osoby, o których mowa w art. 15, są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat”. Ponadto istotne znaczenie ma art. 13 uip stanowiący, że „1. Pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące: 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. 2. Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych

zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników. 3. Pracodawca przekazuje informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, przygotowanie się do konsultacji. 4. W sprawach, o których mowa w ust. 1, rada pracowników może przedstawić opinię; przyjęcie opinii wymaga zgody większości członków rady pracowników. 5. Każdy z członków rady pracowników może przedstawić zdanie odrębne, które powinno być przedstawione pracodawcy”.

5. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że wniosek inicjujący niniejsze postępowanie nie spełnia ustawowych przesłanek warunkujących merytoryczną kontrolę konstytucyjności. Wnioskodawca nie uzasadnił bowiem sformułowanego zarzutu hierarchicznej niezgodności norm prawnych oraz zmierza do uzyskania powszechnie obowiązującej wykładni art. 19 ust. 2 uip. Należało uwzględnić, co następuje:

Po pierwsze, sformułowany przez wnioskodawcę problem konstytucyjny opiera się na założeniu, że zakaz tożsameskiego rozumienia różnobrzmiałych zwrotów lub wyrażeń na gruncie tego samego aktu normatywnego ma charakter absolutny, a użycie przez ustawodawcę różnych określeń w art. 16 ust. 1 (tj. informacja stanowiąca tajemnicę przedsiębiorstwa) i w art. 19 ust. 2 uip (tj. dane, co do których pracodawca zastrzegł poufność) stanowi przeszkodę w posłużeniu się innymi niż językowe dyrektywami wykładni zakwestionowanego przepisu. Nie podważając doniosłości zakazu wykładni synonimicznej, Trybunał Konstytucyjny przypomina, że przeprowadzenie prawidłowej wykładni wymaga odwołania się również do innych niż językowe dyrektyw wykładni, w tym systemowych i celowościowych, zwłaszcza w wypadku nieracjonalnego wyniku zastosowania dyrektyw językowych. W kontekście niniejszej sprawy istotne jest zaś, że wnioskodawca nie uzasadnił, dlaczego poprzestał na zastosowaniu językowych dyrektyw wykładni art. 19 ust. 2 uip, zwłaszcza że doprowadziło to do powstania wątpliwości konstytucyjnych RPO. Na kwestię tę zwrócili uwagę zarówno Marszałek Sejmu, jak i Prokurator Generalny, którzy są zgodni, iż sygnalizowany we wniosku problem konstytucyjny można usunąć dzięki zastosowaniu pozajęzykowych dyrektyw wykładni, uzyskując rezultat zgodny z Konstytucją. Na marginesie, Trybunał pragnie zauważyć, że nie sposób za racjonalne uznać twierdzenia wnioskodawcy, że art. 19 ust. 2 uip nie może być interpretowany w związku z art. 16 ust. 1 tejże ustawy, gdyż „nie zawiera odesłania w przedmiotowym zakresie” (wniosek s. 4). Przyjęcie zapatrywania wnioskodawcy oznaczałoby bowiem, że warunkiem rekonstrukcji normy prawnej z kilku jednostek redakcyjnych aktu normatywnego jest zamieszczenie przez prawodawcę w każdym z relewantnych przepisów stosownych odesłań. Założenie to nie znajduje uzasadnienia w budowie tekstu prawnego, w którym normy są rozczłonkowane w przepisach prawnych.

Po drugie, formułując zarzut naruszenia art. 2 Konstytucji, RPO po przywołaniu stosownego orzecznictwa konstytucyjnego, nie przeprowadził prawidłowo testu poprawnej legislacji (szerzej zob. wyrok TK z 19 maja 2011 r. w sprawie K 20/09, pkt III.2.1 i powołane tam orzecznictwo). Trybunał Konstytucyjny przypomina, że test ten wymaga kolejno wykazania, iż prawodawca uchybił: 1) wymogowi precyzyjności, którą należy rozumieć jako możliwość odkodowania z przepisów norm prawnych za pomocą reguł interpretacji przyjmowanych w danej kulturze prawnej oraz 2) wymogowi komunikatywności, który oznacza zrozumiałość przepisu na gruncie języka powszechnego przy respektowaniu zasad techniki prawodawczej. Wnioskodawca ponadto powinien wykazać, że wątpliwości interpretacyjnych nie sposób usunąć za pomocą powszechnie przyjętych reguł wykładni. RPO tymczasem nie tylko nie odniósł się do problematyki komunikatywności zaskarżonego przepisu, ale – jak trafnie wskazuje Prokurator Generalny – nie wykazał, aby podczas stosowania prawa powstała rozbieżność interpretacyjna odnosząca się do rozumienia wyrażenia „dane, co do których pracodawca zastrzegł poufność”. Wniosek nie zawiera ani analizy orzecznictwa sądowego, ani obszernej

analizy piśmiennictwa prawniczego odnoszącego się do art. 19 ust. 2 uip. Wnioskodawca nie uzasadnił, na jakiej podstawie przyjął, że zaskarżony przepis musi być rozumiany w sposób budzący wątpliwości konstytucyjne oraz dlaczego tych wątpliwości nie można usunąć w procesie stosowania prawa. Zaniechanie wnioskodawcy jest o tyle istotne, że w piśmiennictwie prawniczym podkreśla się, iż art. 19 ust. 2 uip sankcjonuje wykroczenie ujawnienia informacji stanowiącej tajemnicę przedsiębiorstwa, co do której pracodawca zastrzegł poufność.

Po trzecie, wnioskodawca nie przedstawił żadnego dowodu na poparcie swego twierdzenia, że niedopuszczalna konstytucyjnie jest interpretacja art. 19 ust. 2 ustawy o informowaniu pracowników z uwzględnieniem treści zawartych w przepisach innych aktów normatywnych. Formułując zarzut naruszenia art. 2 i art. 42 ust. 1 Konstytucji, RPO w ogóle nie poddał szczegółowej analizie innych niż ustawa o informowaniu pracowników aktów normatywnych, które odnoszą się do problematyki zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa. Nie stanowi bowiem takiej analizy wzmianka wnioskodawcy, że pojęcie tajemnicy przedsiębiorstwa definiuje art. 11 ust. 2 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (j.t. Dz.U.2003.153.1503, ze zm.).

W ocenie Trybunału Konstytucyjnego, trudno zrozumieć skąd wnioskodawca czerpie przekonanie o niekonstytucyjności zakwestionowanego przepisu, skoro w uzasadnieniu wniosku RPO opowiada się za interpretacją zawężającą zakres przedmiotowy czynu opisanego w art. 19 ust. 2 uip. Wnioskodawca stwierdził bowiem, że interpretacja zakwestionowanego przepisu w związku z art. 16 ust. 1 uip jest „jak najbardziej pożądana, ponieważ zawęża rozumienie niedookreślonego pojęcia” (wniosek, s. 5). Należało tym samym podzielić pogląd Sejmu, że wniosek zawiera w istocie pytanie o prawidłową wykładnię wyrażenia „dane, co do których pracodawca zastrzegł poufność” (art. 19 ust. 2 uip).

6. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że wobec respektowania generalnej zasady, jaką jest domniemanie konstytucyjności aktu normatywnego, samo wskazanie w *petitum* wzorca kontroli, bez szczegółowego odniesienia się w uzasadnieniu do kwestionowanej regulacji prawnej, lub lakoniczne sformułowanie zarzutu niekonstytucyjności nie może zostać uznane za „uzasadnienie postawionego zarzutu, z powołaniem dowodów na jego poparcie”, w rozumieniu przepisów regulujących postępowanie przed Trybunałem Konstytucyjnym.

Z powyższych względów Trybunał postanowił jak w sentencji.