

Warszawa, 20 września 1999 r.

RPO/306972/99/VIII/EW

Trybunał Konstytucyjny

W A R S Z A W A

W N I O S E K

Rzecznika Praw Obywatelskich o zbadanie zgodności ustawy z Konstytucją

Na podstawie art. 188 pkt 1 i art. 191 ust. 1 pkt 1 Konstytucji R.P. oraz art. 16 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 1991r. Nr 109, poz. 471 ze zm.)

wnoszę

o stwierdzenie , że art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.), prowadzący do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn jest niezgodny z art. 32 i 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 78, poz. 483).

UZASADNIENIE

I. Podstawową zasadą państwa prawnego jest zasada równości, chroniona przez art. 32 Konstytucji, jako ogólna zasada regulacji wolności, praw i obowiązków człowieka i obywatela. Oznacza ona, że prawo nie może traktować obywateli należących do tej samej kategorii w sposób różny.

Zasada równości odnosi się w szczególności do praw kobiet i mężczyzn, co znajduje dodatkowy wyraz w treści art. 33 Konstytucji.

Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał przy tym związek zasady równości z zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Także zasada sprawiedliwości społecznej zakłada bowiem równe traktowanie podmiotów mających tę samą istotną cechę charakterystyczną (relewantną).

II. Problem konsekwencji odsyłania przez przepisy prawa o stosunkach pracy do regulacji zawartej w przepisach o ubezpieczeniu społecznym był już przedmiotem orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego.

W szczególności w orzeczeniu z dnia 24 września 1991 r. (sygn. akt Kw. 5/91 - OTK 1991, poz. 5) Trybunał uznał, że art. 95 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) jest niezgodny z art. 67 ust. 2 oraz art. 78 ust. 1 i 2 Przepisów Konstytucyjnych utrzymanych w mocy na podstawie art. 77 Ustawy Konstytucyjnej z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym (Dz. U. Nr 84, poz. 426), których odpowiednikami są obecnie art. 32 i 33 Konstytucji R.P. Przepis ten stanowił, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim wygasa z końcem roku akademickiego, w którym nauczyciel akademicki osiągnął wiek emerytalny. Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu swego orzeczenia stwierdził, że „konstytucyjne gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn - to także równość zawodowa, w tym równość szans. Oznacza to, że w odniesieniu do niektórych grup zawodowych (np. sądownictwo, prokuratura, nauka etc.) obniżenie wieku emerytalnego kobiet należy traktować jako szczególne uprawnienie do wcześniejszego przejścia na emeryturę, natomiast wprowadzenie w ustawie postanowienia skutkującego wcześniejsze niż dla mężczyzn i przymusowe rozwiązanie stosunku pracy -jako ograniczenie szans zawodowych kobiet." Trybunał Konstytucyjny przyjął, że „skrócenie szans zawodowych kobiet w warunkach, gdy biologiczne i społeczne różnice nie mają istotnego znaczenia dla skutecznego kontynuowania pracy zawodowej (...) pozostaje w drastycznej kolizji z zasadą równości i równouprawnienia kobiet i mężczyzn".

Pogląd ten został potwierdzony przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 29 września 1997 r. (sygn. akt K. 15/97 , OTK z 1997 r. Nr 3-4, poz. 37) na tle oceny zgodności z Konstytucją podobnie sformułowanego art. 44 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 89, poz. 402).

III. Dla oceny sposobu rozumienia zasady równości kobiet i mężczyzn istotne znaczenie mają postanowienia ratyfikowanej przez Polskę Konwencji Narodów Zjednoczonych z dnia 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71). W myśl art. 1 tej Konwencji dyskryminacją kobiet jest wszelkie zróżnicowanie, wykluczenie lub ograniczenie albo uniemożliwienie kobietom przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w życiu politycznym, gospodarczym, społecznym, kulturalnym, obywatelskim lub jakimkolwiek innym. Art. 11 Konwencji zobowiązuje państwa, będące jej stronami, do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, w tym zmierzających „do zapewnienia im na zasadzie równości mężczyzn i kobiet takich samych praw, a w szczególności: a) prawa do pracy jako niezbywalnego prawa każdego człowieka, b) prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, w tym równych kryteriów doboru w zakresie zatrudnienia”.

Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn respektowana jest także przez prawo Unii Europejskiej. Wprawdzie prawo to nie ma mocy wiążącej w Polsce, lecz - jak słusznie zauważył Trybunał Konstytucyjny w cytowanym wyżej orzeczeniu z dnia 29 września 1997 r. - postanowienia art. 68 i art. 69 Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską z jednej strony, a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi z drugiej strony, sporządzony w Brukseli dnia 16 grudnia 1991 r. (Dz. U. z 1994 r. Nr 11, poz. 38) zobowiązują Polskę do podjęcia „wszelkich starań w celu zapewnienia zgodności jej przyszłego ustawodawstwa z ustawodawstwem Wspólnoty” i odnoszą to zobowiązanie m. in. do przepisów regulujących „ochronę pracownika w miejscu pracy”. Na uwagę zasługuje także art. 119 Traktatu Rzymskiego, rozwinięty w kilku dyrektywach wspólnotowych, z których najważniejszą jest dyrektywa nr 207/1976 r. z dnia 9 lutego 1976 r.

w sprawie urzeczywistnienia zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego oraz w zakresie warunków pracy. W zapadłym na tle tej dyrektywy orzeczeniu Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 26 lutego 1986 r. 152/84 (M. H. Marshall v. Southampton and West Hampshire Area Health Authority) uznano, iż „art. 5 dyrektywy musi być interpretowany w ten sposób, że ogólna polityka zatrudnienia przewidująca zwolnienie kobiety tylko z powodu osiągnięcia lub przekroczenia wieku emerytalnego wymaganego do nabycia emerytury państwowej, jeżeli wymagany wiek jest zróżnicowany dla mężczyzn i dla kobiet, stanowi dyskryminację ze względu na płeć, niezgodną z dyrektywą.”

IV. Zaskarżany niniejszym wnioskiem przepis art. 23 ust. 1 pkt 4) ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 1997r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym ulega rozwiązaniu po osiągnięciu przez nauczyciela wieku emerytalnego określonego w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Na podstawie odesłania zawartego w art. 27 ust. 3 tej ustawy, zasadę tę stosuje się także do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów o pracę zawartych na czas nie określony (art. 27 ust. 3).

Przepisy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin określają wiek emerytalny kobiet na 60 lat, a mężczyzn na 65 lat. Wiek emerytalny kobiet jest więc o 5 lat niższy od wieku określonego dla mężczyzn (art. 24 ust. 1, art. 27 oraz art. 28 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - Dz. U. Nr 162, poz. 1118 ze zm.). Wprawdzie ustawa ta umożliwia podejmowanie pracy zawodowej bez groźby zawieszenia emerytury przez kobiety, które ukończyły 60 lat oraz mężczyzn, którzy ukończyli 65 lat, lecz oznacza to jedynie, iż nauczyciel, z którym stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, może pobierając emeryturę wykonywać równoległe pracę w ramach nawiązanego kolejnego stosunku pracy. Obowiązujący system prawa pracy nie gwarantuje jednak takim osobom ponownego zatrudnienia na dotychczas zajmowanym stanowisku ani przez dotychczasowego, ani przez innego pracodawcę. Nie gwarantuje w ogóle nawiązania kolejnego stosunku pracy.

Także sytuacja na rynku pracy (duże bezrobocie) nie ułatwia znalezienia pracy przez osobę w wieku emerytalnym. Osoby te nie mają zatem gwarancji, że po rozwiązaniu dotychczasowego stosunku pracy będą mogły kontynuować pracę zarobkową a zatem także pracę w zawodzie.

Rozwiązanie stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego skraca więc długość kariery zawodowej kobiety - nauczyciela w porównaniu do nauczyciela - mężczyzny i tym samym prowadzi do niedopuszczalnego w świetle Konstytucji zróżnicowania ich szans zawodowych.

Z powyższych względów należy uznać, iż art. 23 Karty Nauczyciela nie jest zgodny z art. 32 i 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, co uzasadnia niniejszy wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich.

/-/ prof. dr Adam Zieliński