

Warszawa, 9 grudnia 1999 r.

Opinia prawna

w sprawie wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich, skierowanego do Trybunału Konstytucyjnego

Stosownie do zlecenia z dnia 30 listopada 1999 r. uprzejmie przedstawiam następującą opinię w sprawie wniosku RPO z dnia 20 listopada 1999 r. o stwierdzenie niezgodności z Konstytucją:

- art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. nr 31, poz. 214 z późn. zmianami) oraz

- art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. nr 21, poz. 124 z późn. zmianami).

1. Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich, wymienione wyżej przepisy są niezgodne z art. 32 i art. 33 Konstytucji, ponieważ prowadzą do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn. Zaskarżone przepisy – wywodzi Wnioskodawca – stawiają kobietę-urzędnika państwowego lub samorządowego w sytuacji prawnej gorszej od sytuacji mężczyzny. Dopuszczają bowiem one **wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy z kobietą**, a więc i wcześniejsze pozbawienie jej możliwości kontynuowania pracy na dotychczasowym bądź innym stanowisku. Według Wnioskodawcy, to zróżnicowanie sytuacji prawnej mężczyzn i kobiet, powodujące w konsekwencji radykalne obniżenie osiąganych przez kobiety dochodów na skutek wcześniejszej utraty stanowiska pracy i przejścia na emeryturę, stanowi przejaw dyskryminacji kobiet.

Zdaniem RPO, zaskarżone przepisy naruszają zasadę równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji) oraz zasadę równouprawnienia kobiet i mężczyzn, wyrażoną w art. 33 ustawy zasadniczej.

2. **Zasadność wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich jest, moim zdaniem, oczywista.** Zaskarżony art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy o pracownikach urzędów państwowych przewiduje, że rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie nabycia przez niego

prawa do emerytury na podstawie przepisów dotyczących ogółu pracowników. Zgodnie zaś z przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. nr 162, poz. 1118) prawo do emerytury przysługuje ubezpieczonym po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego, który wynosi co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn (art. 24 ust. 1 i art. 27 pkt 1 ustawy). A zatem, na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy o pracownikach urzędów państwowych stosunek pracy z kobietą-urzędnikiem państwowym mianowanym może być rozwiązany – wbrew jej woli – po ukończeniu 60 roku życia, podczas gdy z mężczyzną będącym takim urzędnikiem – dopiero po osiągnięciu przez niego wieku 65 lat. **Nie wymaga uzasadnienia twierdzenie, że zakwestionowany przepis różnicuje sytuację prawną pracowników mianowanych w sposób niekorzystny dla kobiet, które mogą utracić stanowiska pracy (zajmowane do momentu nabycia uprawnień emerytalnych) w wieku wcześniejszym niż mężczyźni.** Konsekwencją rozwiązania stosunku pracy będzie znaczące pogorszenie ich sytuacji materialnej po przejściu na emeryturę.

Podzielam więc pogląd Rzecznika Praw Obywatelskich, że art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy o pracownikach urzędów państwowych jest niezgodny przede wszystkim z art. 33 Konstytucji, który stanowi że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym (ust. 1). W szczególności kobieta i mężczyzna mają równe prawo m.innymi do zatrudnienia i awansów oraz do zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji (ust. 2). Zaskarżony przepis pozostaje także w opozycji do art. 32 ustawy zasadniczej, który ustanawia konstytucyjną zasadę równości wobec prawa.

Oceniany art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy podważa konstytucyjne gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn, ponieważ redukuje szanse zawodowe tych kobiet, które pragną kontynuować pracę na dotychczasowych (bądź innych) stanowiskach po ukończeniu 60 roku życia. Funkcją tego przepisu, zapewne nie zamierzoną, jest dyskryminacja kobiet w sferze zatrudnienia.

3. Zakwestionowany przepis art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. nr 21, poz. 124 z późn. zm.) stanowi, że

rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie nabycia prawa do renty lub emerytury. Otóż pierwsza część dyspozycji, dotycząca możliwości wypowiedzenia w razie nabycia prawa do renty, nie budzi zastrzeżeń co do jej konstytucyjności. **Pracodawcy powinno bowiem przysługiwać uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który ze względu na stan zdrowia nabył prawo do renty.** W takim przypadku wiek pracownika nie ma żadnego znaczenia. Przeciwnie rozwiązanie, nie przewidujące uprawnienia pracodawcy w tym zakresie, byłoby nieracjonalne z punktu widzenia jego interesów.

Do drugiego zaś członu dyspozycji art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy, dotyczącego prawa pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w razie nabycia przez pracownika prawa do emerytury, należy w całej rozciągłości odnieść krytyczne oceny i uwagi przedstawione w pkt 2 opinii. **Człon ten jest obciążony dodatkową wadą, polegającą na braku odesłania do powszechnie obowiązujących przepisów normujących zasady nabywania prawa do emerytury.** Oznacza to, że na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych może być rozwiązany stosunek pracy także z pracownikiem mianowanym, który nabył prawo do emerytury przed ukończeniem 60 (kobieta) bądź 65 roku życia (mężczyzna).

4. Mając na względzie zgodność zaskarżonych przepisów z Konstytucją, należałoby zmienić brzmienie art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych **w taki sposób, aby rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym mogło nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie nabycia prawa do emerytury na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów emerytalno-rentowych, ale dopiero po ukończeniu przez pracownika 65 roku życia.**

Sporządził: Witold Pawełko