

Wyrok z 5 grudnia 2000 r., [K 35/99](#)
**ZRÓŻNICOWANIE SYTUACJI PRACOWNIKÓW
W WIEKU EMERYTALNYM ZALEŻNIE OD PŁCI**

Rodzaj postępowania: kontrola abstrakcyjna Inicjator: Rzecznik Praw Obywatelskich	Skład orzekający: 5 sędziów	Zdania odrębne: 0
---	--------------------------------	----------------------

Przedmiot kontroli	Wzorce kontroli
Uprawienie państwowego lub komunalnego pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem urzędu, który osiągnął wiek emerytalny – niższy o 5 lat w przypadku kobiety niż w przypadku mężczyzny [Ustawa z 16 września 1982 r. (ze zmianami) o pracownikach urzędów państwowych: art. 13 ust. 1 pkt 5; Ustawa z 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (ze zmianami): art. 10 ust. 1 pkt 5]	Zasada równości i zakaz dyskryminacji Równouprawnienie kobiet i mężczyzn [Konstytucja: art. 32 i 33]

Wiek emerytalny wynosi, co do zasady, 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Zaskarżone przez Rzecznika Praw Obywatelskich unormowania pozwalały państwowemu lub komunalnemu (samorządowemu) pracodawcy rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym urzędnikiem państwowym lub z mianowanym pracownikiem samorządowym od chwili osiągnięcia przez takiego pracownika wieku emerytalnego, jeżeli spełniał on pozostałe warunki nabycia prawa do emerytury. Tym samym odwrotną stroną uprzywilejowania pracownika kobiety – niższego wieku emerytalnego – było w tym wypadku, podobnie jak w niektórych innych zawodach, ryzyko wcześniejszej niż w przypadku mężczyzny utraty pracy.

W wypowiedziach Trybunału Konstytucyjnego streszczonych niżej jako tezy 3 i 4 wyrażona jest zasada wykładni prawa polskiego, w tym Konstytucji RP, przyjaznej prawu europejskiego, zwana także zasadą wykładni przychylniej procesowi integracji europejskiej. Do zasady tej Trybunał odwoływał się na długo przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej – już w okresie, w którym Polska miała jedynie status państwa stowarzyszonego ze Wspólnotami Europejskimi.

Wcześniejsze orzeczenia TK odnoszące się, w nawiązaniu do prawa europejskiego, do podobnych przypadków ustawowej nierówności sytuacji kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym zostały wydane w sprawach: [K 15/97](#), [K 27/99](#) i [K 15/99](#) (dotyczyły one kolejno: członków służby cywilnej, nauczycieli i aptekarzy).

Później, już w związku z członkostwem Polski w Unii Europejskiej, wspomniana wyżej zasada znalazła wyraz, między innymi, w wyrokach TK w sprawach: [K 33/03](#) (biokomponenty w paliwach), [K 24/04](#) (nierówność kompetencji komisji Sejmu i Senatu w pracach nad projektami aktów prawnych UE) oraz [K 18/04](#) (traktat akcesyjny – członkostwo Polski w UE) – omówionych osobno.

ROZSTRZYGNIĘCIE

Zaskarżone przepisy w zakresie, w jakim stwarzają podstawę do rozwiązania w drodze wypowiedzenia stosunku pracy z kobietą wcześniej niż z mężczyzną, są niezgodne z art. 32 i art. 33 Konstytucji.

GŁÓWNE TEZY UZASADNIENIA

1. Szczególnym aspektem ogólnej zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji) jest zasada równości praw kobiet i mężczyzn, wyrażona w art. 33 Konstytucji.
2. Odstępstwa od równego traktowania przez prawo sytuacji podobnych są dopuszczalne, ale pod warunkiem spełnienia trzech przesłanek. Pierwszą jest przesłanka relewantności – konieczność istnienia bezpośredniego związku między zróżnicowaniem sytuacji podmiotów podobnych a celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest dana norma. Drugą przesłanką jest wymaganie proporcjonalności, polegające na tym, że waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów naruszonych przez nierówne potraktowanie podmiotów podobnych. Po trzecie, musi istnieć związek danego unormowania z normami, zasadami lub wartościami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych; jedną z takich zasad jest zasada sprawiedliwości społecznej.
3. Wykładnia art. 32 i 33 Konstytucji musi uwzględniać międzynarodowe zobowiązania Polski wynikające w szczególności z art. 1 i 11 Konwencji Narodów Zjednoczonych z 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet oraz z art. 68 i 69 Układu Europejskiego z 16 grudnia 1991 r. ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską z jednej strony a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi z drugiej strony w związku z art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską. Treść ostatniego z wymienionych artykułów została rozwinięta m.in. w dyrektywie Rady nr 76/207/EWG z 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.
4. W świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (ETS) art. 5 ww. 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 – niezgodną z tą dyrektywą – dyskryminację ze względu na płeć.
5. Dopuszczenie przez ustawę – jak w badanym unormowaniu – całkowitej dowolności pracodawcy w podejmowaniu decyzji o wcześniejszym w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn wypowiedzeniu stosunku pracy, w związku z odmiennością unormowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, stwarza sytuację, w której kobiety są pozbawione szansy kontynuowania na równi z mężczyznami działalności zawodowej. Stanowi to niezgodną z art. 32 ust. 2 i art. 33 Konstytucji dyskryminację kobiet ze względu na płeć.

6. Ponieważ w rzeczywistości społecznej kobieta, ze względu na funkcje macierzyńskie i wychowawcze, zajmuje bardzo często pozycję słabszą, istnieje konstytucyjne uzasadnienie dla wprowadzania regulacji przyznających jej pewne przywileje mające na celu zmniejszenie faktycznie występujących nierówności między kobietami a mężczyznami (tzw. uprzywilejowanie wyrównawcze).
7. Zasada równości nie wymaga, aby w każdym przypadku, gdy sytuacja prawna pracownika płci żeńskiej wykazuje w jakimś zakresie uprzywilejowanie w stosunku do pozycji pracownika mężczyzny, przywilej ten był równoważony przez nałożenie na pracownika kobietę obowiązków bądź ograniczeń, które nie odnoszą się do pracownika płci męskiej.

Przepisy Konstytucji, Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) oraz Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską z jednej strony a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi z drugiej strony

Konstytucja

Art. 2. Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.

Art. 32. 1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Art. 33. 1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Konwencja NZ

Art. 1. W rozumieniu niniejszej konwencji określenie "dyskryminacja kobiet" oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

Art. 11. 1. Państwa Strony zobowiązują się do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, 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 również równych kryteriów doboru w zakresie zatrudnienia,
- c) prawa swobodnego wyboru zawodu i zatrudnienia, prawa do awansu, stałej pracy oraz wszelkich świadczeń i warunków pracy, prawa do kształcenia i doksztalcania zawodowego, w tym również do praktyk, doskonalenia zawodowego i stałego szkolenia,
- d) prawa do równego wynagradzania, w tym również do świadczeń oraz do równego traktowania za pracę tej samej wartości, jak również do równego traktowania w ocenie jakości pracy,
- e) prawa do zabezpieczenia społecznego, w szczególności w razie przejścia na emeryturę, bezrobocia, choroby, inwalidztwa i starości lub niezdolności do pracy z innych przyczyn, jak również prawa do płatnego urlopu,
- f) prawa do ochrony zdrowia i bezpiecznych warunków pracy, włączając w to ochronę zdolności do rodzenia potomstwa.

2. W celu zapobieżenia dyskryminacji kobiet w związku z zamażpójściem lub macierzyństwem oraz zapewnienia im faktycznego prawa do pracy, Państwa Strony podejmą stosowne kroki, aby:

- a) zabronić, pod groźbą zastosowania sankcji, zwalniania kobiet z powodu ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz dyskryminacyjnego zwalniania ze względu na to, że są zamażne,
- b) wprowadzić urlop macierzyński z prawem do wynagrodzenia lub do innych równoważnych świadczeń socjalnych, z zachowaniem prawa do powrotu do poprzedniego zatrudnienia, do stażu pracy i awansu oraz do uprawnień socjalnych,
- c) popierać udzielanie dodatkowych świadczeń społecznych, niezbędnych do umożliwienia rodzicom łączenia obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi i udziałem w życiu publicznym, zwłaszcza przez popieranie tworzenia i rozwijania sieci instytucji zapewniających opiekę nad dziećmi,
- d) zapewnić szczególną ochronę kobietom w ciąży w razie stwierdzenia szkodliwości wykonywanych przez nie rodzajów pracy.

3. Ustawodawstwo mające na celu ochronę kobiet, w zakresie objętym niniejszym artykułem, będzie poddawane okresowemu przeglądowi z uwzględnieniem stanu wiedzy naukowej i technicznej oraz zależnie od potrzeb zmieniane, uchylane lub rozszerzane.

TWE

Art. 141. 1. Każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.

2. Do celów niniejszego artykułu przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy. Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że:

- a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary;
- b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.

3. Rada, stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w artykule 251 i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmuje środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

4. W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.

Układ Europejski

Art. 68. Strony uznają, że istotnym warunkiem wstępnym integracji gospodarczej Polski ze Wspólnotą jest zbliżanie istniejącego i przyszłego ustawodawstwa Polski do ustawodawstwa istniejącego we Wspólnocie. Polska podejmie wszelkie starania w celu zapewnienia zgodności jej przyszłego ustawodawstwa z ustawodawstwem Wspólnoty.

Art. 69. Zbliżanie przepisów prawnych obejmie w szczególności następujące dziedziny: prawo celne, prawo o spółkach, prawo bankowe, rachunkowość przedsiębiorstw, opodatkowanie, własność intelektualną, ochronę pracownika w miejscu pracy, usługi finansowe, zasady konkurencji, ochronę zdrowia i życia ludzi, zwierząt i roślin, ochronę konsumenta, pośredni system opodatkowania, przepisy techniczne i normy, transport i środowisko naturalne.