

WYROK *

z dnia 28 marca 2000 r.

Sygn. K. 27/99

Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Jerzy Ciemniowski – przewodniczący

Lech Garlicki – sprawozdawca

Wiesław Johann

Krzysztof Kolasiński

Biruta Lewaszkiewicz-Petrykowska

Joanna Szymczak – protokolant

po rozpoznaniu 28 marca 2000 r. na rozprawie sprawy z wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich z udziałem umocowanych przedstawicieli uczestników postępowania: wnioskodawcy, Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej i Prokuratora Generalnego o stwierdzenie, że:

art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity z 1997 r. Dz.U. Nr 56, poz. 357 ze zm.), prowadzący do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn jest niezgodny z art. 32 i 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej

o r z e k a:

Art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity z 1997 r. Dz.U. Nr 56, poz. 357; zm.: z 1998 r. Nr 106, poz. 668, Nr 162, poz. 1118) w zakresie, w jakim stwarza podstawę do rozwiązania – bez zgody

* Tekst sentencji opublikowany został w Dz.U. Nr 22, poz. 291 z 2000 r.

zainteresowanej – stosunku pracy z nauczycielem mianowanym – kobietą wcześniej niż z nauczycielem mianowanym – mężczyzną jest niezgodny z art. 32 i art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przez to, że ustanowione w tym przepisie zróżnicowanie sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn przybiera charakter dyskryminacji ze względu na płeć.

Uzasadnienie:

I

1. Rzecznik Praw Obywatelskich pismem z 20 września 1999 r. wystąpił z wnioskiem do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie, że art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela jest niezgodny z art. 32 i 33 Konstytucji RP.

W uzasadnieniu wniosku Rzecznik Praw Obywatelskich podniósł, iż zaskarżony przepis jest przykładem uregulowania z zakresu stosunków pracy, które odsyła do rozwiązań prawnych z dziedziny ubezpieczeń społecznych. Normatywną konsekwencją takiego odesłania w niniejszej sprawie jest to, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym – kobietą ulega rozwiązaniu z mocy prawa o pięć lat wcześniej niż z nauczycielem mianowanym – mężczyzną. Pracodawca może również o ten sam okres wcześniej rozwiązać stosunek pracy z kobietą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie bowiem z art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118 ze zm.) pracodawca zróżnicował wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, ustalając granicę tego wieku odpowiednio na 60 i 65 lat.

Zdaniem wnioskodawcy powyższy stan prawny jest niezgodny z art. 32 konstytucji. Zasada równości odnosi się w szczególności do praw kobiet i mężczyzn, co znajduje dodatkowy wyraz w treści art. 33 konstytucji. Z obu tych przepisów wynika, że ustawodawca podmioty praw i obowiązków, które charakteryzują się tą samą istotną cechą (relewantną), powinien traktować równo. Do takich rozwiązań prawnych ustawodawcę dodatkowo obliguje art. 2 konstytucji, który statuuje zasadę sprawiedliwości społecznej, która nakazuje równe traktowanie kobiet i mężczyzn.

W przekonaniu wnioskodawcy za cechę relewantną – która w świetle powołanych zasad konstytucji uzasadniałaby zróżnicowanie w prawach i obowiązkach kobiet i mężczyzn – nie może być uznana na płaszczyźnie pracowniczej przynależność do jednej bądź drugiej płci. Powołując się na wypowiedzi orzecznicze Trybunału Konstytucyjnego wnioskodawca zauważył, że o pięć lat krótszy wiek emerytalny kobiet skraca o taki sam okres ich szanse zawodowe. Takiego zaś ograniczenia szans zawodowych nie uzasadniają biologiczne i społeczne różnice kobiet w stosunku do mężczyzn, a w konsekwencji ograniczenie to pozostaje w drastycznej kolizji z powołanymi wzorcami konstytucyjnymi.

Rzecznik Praw Obywatelskich zauważył nadto, iż powyższe zróżnicowanie jest także niedopuszczalne w świetle wiążących Polskę aktów prawa międzynarodowego, w tym przede wszystkim z art. 11 Konwencji Narodów Zjednoczonych z 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, który gwarantuje kobietom m.in. takie same możliwości zatrudnienia, w tym przestrzeganie równych kryteriów doboru podczas zatrudniania. Również przepisy art. 68 i 69 Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczpospolitą a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi z 16 grudnia 1991 r., nałożyły na Polskę obowiązek dostosowywania polskiego ustawodawstwa w zakresie ochrony pracownika w miejscu pracy do standardów prawnych Wspólnot. Wśród tych ostatnich doniosłą rolę odgrywa art. 119 Traktatu Rzymskiego, na podstawie którego wydano dyrektywę nr 207/1976 r. z 9 lutego 1976 r. w sprawie urzeczywistniania zasad równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego oraz w zakresie warunków pracy. Z art. 5 tej dyrektywy wynika, iż zróżnicowany wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn “stanowi dyskryminację ze względu na płeć, niezgodną z dyrektywą”.

W podsumowaniu wniosku Rzecznik Praw Obywatelskich podkreślił, iż niezgodności z konstytucją zaskarżonego art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy – Karta Nauczyciela nie podważa faktu, że ustawodawca stworzył emerytom – kobietom po osiągnięciu wieku emerytalnego możliwość kontynuowania zatrudnienia. Dotychczasowy pracodawca nie musi bowiem nawiązać z takim pracownikiem zatrudnienia. Z tego też powodu zakwestionowana regulacja skraca długość kariery zawodowej nauczyciela – kobiety w porównaniu do nauczyciela – mężczyzny i prowadzi do niedopuszczalnego w świetle konstytucji zróżnicowania ich szans zawodowych.

2. Pismem z 20 listopada 1999 r. stanowisko w sprawie zajął Prokurator Generalny, który w całości podzielił argumenty wnioskodawcy.

Prokurator Generalny podkreślił, iż art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy – Karta Nauczyciela prowadzi do dyskryminacji kobiet wykonujących zawód nauczyciela, ponieważ dopuszcza możliwość rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem – kobietą o 5 lat wcześniej niż z nauczycielem – mężczyzną. Zdaniem Prokuratora Generalnego w przypadku zawodu nauczyciela nie zachodzą okoliczności, które by uzasadniały takie zróżnicowanie sytuacji mężczyzn i kobiet na podstawie kryterium płci. Brak jest jakichkolwiek przesłanek do przyjęcia, że różnice biologiczne i społeczne zachodzące między kobietami i mężczyznami wykonującymi zawód nauczyciela pozostają w bezpośrednim i koniecznym związku z dokonaniem zróżnicowaniem jakiego dokonał ustawodawca mocą zaskarżonego przepisu. Dokonanie zróżnicowania sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn w oparciu o przesłankę, która nie ma charakteru relewantnego powoduje, iż zachowuje aktualność orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego wykluczające takie rozwiązanie prawne.

Prokurator Generalny zauważył również, że niezgodności z konstytucją zaskarżonego przepisu nie podważa okoliczność, iż krótszy o 5 lat wiek emerytalny kobiet ma charakter “przywileju”. Tego bowiem rodzaju uprzywilejowanie ma charakter “uprzywilejowania wyrównawczego”, ponieważ opiera się na relewantnej przesłance – swoistych właściwościach organizmów kobiet.

W podsumowaniu Prokurator Generalny stwierdził, że zaskarżony przepis jako dający podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem – kobietą (wbrew jej woli) wcześniej niż w przypadku nauczyciela – mężczyzny, jest niezgodny z art. 32 i 33 konstytucji.

II

Na rozprawie 28 marca 2000 r. przedstawiciele wnioskodawcy i Prokuratora Generalnego podtrzymali stanowiska zajęte na piśmie i wnieśli o orzeczenie niezgodności badanego przepisu z konstytucją. Także przedstawiciel Sejmu RP uznał, że badany przepis jest niezgodny z art. 32 i art. 33 konstytucji.

III

Trybunał Konstytucyjny zważył co następuje:

1. Art. 23 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela określa sytuacje, w których stosunek pracy z nauczycielem mianowanym ulega rozwiązaniu i – w pkt. 4 – stanowi, że następuje to “po osiągnięciu przez nauczyciela wieku emerytalnego, określonego w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin; jeżeli z osiągnięciem wieku emerytalnego nauczyciel nie nabył prawa do emerytury – dyrektor szkoły przedłuża okres zatrudnienia, nie więcej jednak niż o dwa lata od osiągnięcia wieku emerytalnego”. Powyższe sformułowanie ma charakter kategoryczny, bo ustanawia nakaz rozwiązania stosunku pracy po osiągnięciu przez nauczyciela wieku emerytalnego. Określenie wieku emerytalnego Karta Nauczyciela odsyła do przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym. Obecnie oznacza to odesłanie do art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118 ze zm.), które ustalają zróżnicowaną granicę wieku: 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. W odróżnieniu jednak od ogólnego reżimu emerytalnego, który – po osiągnięciu wskazanego wyżej wieku – stwarza po stronie pracobiorcy prawo do pobierania emerytury, Karta Nauczyciela nadaje przejściu na emeryturę charakter obligatoryjny, bo stosunek pracy musi zostać rozwiązany niezależnie od woli stron. W odniesieniu do nauczyciela – kobiety oznacza to, że stosunek pracy musi z nią zostać rozwiązany o pięć lat wcześniej niż z nauczycielem – mężczyzną. W przekonaniu wnioskodawcy stanowi to dyskryminację ze względu na płeć.

Jak sprecyzowano na rozprawie, wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich dotyczy tylko tego aspektu unormowania zawartego w art. 23 ust. 1 pkt 4. Z tego względu Trybunał Konstytucyjny nie rozstrzyga dzisiaj ani o konstytucyjności pozostałych treści normatywnych zawartych w art. 23 ust. 1 pkt 4, ani o konstytucyjności ogólnej zasady zróżnicowania wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet, przyjętej w polskim prawie emerytalnym.

2. Zasada równości praw kobiet i mężczyzn od dawna stanowi część konstytucyjnego porządku prawnego Rzeczypospolitej. Przed wejściem w życie konstytucji z 1997 r. znajdowała ona oparcie zarówno w ogólnej formule art. 67 ust. 2

przepisów konstytucyjnych utrzymanych w mocy przez art. 77 Małej Konstytucji, jak i w szczególnym postanowieniu art. 78 tych przepisów ustanawiającym zasadę równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Na tle tych przepisów rozwinęło się bogate orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zachowało ono aktualność także w nowym porządku konstytucyjnym (zob. *wyroki TK z 16 grudnia 1997 r., sygn. akt K. 8/97*, OTK ZU Nr 5-6/1997, poz. 70, s. 502 i z 6 lipca 1999 r., *sygn. P. 8/98*, OTK ZU Nr 5/1999, poz. 102, s. 556).

Konstytucja z 1997 r. wyraziła ogólną zasadę równości w art. 32, zaś w art. 33 sformułowała zasadę równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Art. 33 ust. 2 wskazuje m.in., że kobieta i mężczyzna mają równe prawo do zatrudnienia i awansów. Na tle tych postanowień konstytucyjnych jest oczywiste, że obowiązujące ustawy nie mogą różnicować sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn, chyba że zróżnicowanie to znajduje oparcie w odpowiednio uzasadnionych argumentach konstytucyjnych. W tych wszystkich bowiem sytuacjach, gdy obiektywne – biologiczne lub społeczne – różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami nie uzasadniają (bądź nawet nie nakazują) zróżnicowanego ich traktowania, kobiety i mężczyźni stanowią “podmioty podobne”. Zgodnie zaś z ustabilizowanym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować uzasadnienie w odpowiednio przekonujących kryteriach. Uzasadnienie zróżnicowań musi w szczególności czynić zadość wymaganiom relewantności i proporcjonalności oraz pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi. Jeżeli natomiast zróżnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych nie znajduje takiego uzasadnienia, to nabiera ono cech dyskryminacji, a tym samym narusza konstytucyjną zasadę równości (*orzeczenie z 3 września 1996 r., sygn. akt K. 10/96*, OTK ZU Nr 4/1996, poz. 33, s. 281). Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy konieczne jest więc ustalenie, czy zróżnicowanie sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn, ustanowione w art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela stanowi taką dyskryminację.

Raz jeszcze trzeba podkreślić, że Trybunał Konstytucyjny nie zajmuje się tymi konsekwencjami prawnymi art. 23 ust. 1 pkt 4, które pozwalają nauczycielowi – kobiecie przejść, z własnej woli, na emeryturę po osiągnięciu wieku 60 lat. Choć takiej możliwości nie stworzono nauczycielowi – mężczyźnie, zachodzi w tym zakresie sytuacja tzw. uprzywilejowania wyrównawczego (dyskryminacji pozytywnej), które w pewnych sytuacjach jest konstytucyjnie dopuszczalne. W tej kwestii Trybunał Konstytucyjny

podtrzymuje stanowisko zajęte w orzeczeniu z 29 września 1997 r., K. 15/97 (OTK ZU Nr 3-4/1997, poz. 37, s. 328-329).

3. Trybunał Konstytucyjny zauważa, że rozumienie w polskim porządku konstytucyjnym zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn musi nawiązywać do wiążących Polskę aktów prawa międzynarodowego. O równouprawnieniu kobiet jest mowa w Karcie Narodów Zjednoczonych (art. 55 pkt c), a zakaz dyskryminacji kobiet wynika także z ogólnego ujęcia zasady równości, tak jak zostało ono wyrażone w art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169) i w art. 14 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284; zm.: z 1995 r. Nr 36, poz. 175, 176 i 177; z 1998 r. Nr 147, poz. 962). Istotne znaczenie mają też postanowienia Konwencji NZ z dnia 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71).

Gdy chodzi o prawo Unii Europejskiej, to znaczenie podstawowe dla sformułowania zasady równości kobiet i mężczyzn ma art. 141 Traktatu Rzymskiego (w brzmieniu ustalonym przez Traktat Amsterdamski), rozwinięty w kilku dyrektywach wspólnotowych, z których najważniejszą jest dyrektywa nr 207/1976 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. Na tle tej dyrektywy odnotowania wymaga orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 26 lutego 1986 r., Nr 152/84 (*M.H. Marshall v. Southampton and West Hampshire Area Health Authority*), w którym uznano, że “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 – niezgodną z tą dyrektywą – dyskryminację ze względu na płeć”. Podobne stanowisko zajął ETS w orzeczeniu (z tego samego dnia) w sprawie 262/84 (*Vera Mia Beets – proper v. F. van Lanschot Bankiers n. V.* – zob. L. Florek, *Orzecznictwo ETS w sprawach dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn*, Polityka Społeczna 1995, nr 11–12, s. 11).

Prawo Unii Europejskiej nie ma oczywiście mocy wiążącej w Polsce. Trybunał Konstytucyjny zwracał już jednak uwagę (*orzeczenie z 29 września 1997 r., sygn. akt K.*

15/97, OTK ZU Nr 3-4/1997, poz. 37, s. 330) na 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 (Dz.U. z 1994 r. Nr 11, poz. 38 ze zm.). Zobowiązują one 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”. Trybunał Konstytucyjny uważa, że pochodną zobowiązania do zapewnienia zgodności ustawodawstwa (ciążącego przede wszystkim na parlamencie i na rządzie) jest zobowiązanie do nadawania obowiązującemu ustawodawstwu takiego rozumienia, które służyć będzie możliwie najpełniejszemu zapewnieniu tej zgodności.

4. Trybunał Konstytucyjny stwierdza, że unormowania podobne w treści do art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela były już przedmiotem orzekania i zostały uznane za niezgodne z konstytucją.

W orzeczeniu z 24 września 1991 r., Kw 5/91 (OTK w 1991 r., s. 96 i n.) Trybunał uznał częściową niekonstytucyjność przepisu ustawy o szkolnictwie wyższym, który przewidywał, że stosunek pracy z nauczycielem akademickim wygasa z końcem roku akademickiego, w którym nauczyciel ten osiągnął wiek emerytalny. Ponieważ określenie tego wieku ustawa pozostawiła ogólnym przepisom emerytalnym, to w konsekwencji nauczyciele akademicy płci żeńskiej musieli przejść na emeryturę po ukończeniu 60 roku życia, podczas gdy nauczyciele akademicy płci męskiej – dopiero po ukończeniu 65 roku życia. Odmiennie zasady odnosiły się jedynie do osób zatrudnionych na stanowisku profesora – tu wiek emerytalny ustalono jednolicie na 70 lat. Trybunał Konstytucyjny za podstawę swego wyводу przyjął rozdzielenie uprawnień od obowiązków adresatów regulacji emerytalnych. Gdy chodzi o uprawnienie do przejścia na emeryturę, to przepisy ustalające dla kobiet niższą o 5 lat granicę zarówno wieku, jak i stażu emerytalnego uznano za “zgodne z zasadniczym kierunkiem polskiego ustawodawstwa ubezpieczeniowego” (s. 102). Gdy chodzi o obowiązek przejścia na emeryturę, to nałożenie go na kobietę o 5 lat wcześniej niż na mężczyznę powoduje, że kobiety – nauczycieli akademickich “postawiono w nierównej sytuacji w stosunku do mężczyzn... (gdyż) konstytucyjne gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn – to także równość zawodowa, w tym równość szans” (s. 103). “Wprowadzenie w ustawie postanowienia skutkującego wcześniejsze niż dla mężczyzn i przymusowe rozwiązanie

stosunku pracy (stanowi) ograniczenie szans zawodowych kobiet” (*tamże*). W odniesieniu do kobiet – nauczycieli akademickich “niższy (przymusowy) wiek emerytalny staje się czynnikiem dyskryminującym kobiety w stosunku do mężczyzn o takim samym statusie zawodowym. 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” (*tamże*). Do podobnych konkluzji doszedł Sąd Najwyższy w wyroku z 29 lipca 1997 r., I PKN 222/97 (niepublikowany).

Podobne stanowisko Trybunał Konstytucyjny zajął we wspomnianym już orzeczeniu z 29 września 1997 r., K. 15/97, które dotyczyło unormowania zawartego w ustawie o służbie cywilnej i dopuszczającego przymusowe przeniesienie na emeryturę po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego. Wskazano, że “dla pracy urzędnika służby cywilnej nie da się przypisać tak istotnego znaczenia różnicom biologicznym i społecznym między płciami, by mogło to stanowić dostateczne uzasadnienie dla nałożenia na kobietę odmiennych, większych obowiązków. Dość przypomnieć, że wiele innych pragmatyk służbowych (prawo o ustroju sądów, ustawa o prokuraturze, zmieniona ustawa o szkolnictwie wyższym) przyjmuje jednolitość wieku, w którym pojawia się możliwość lub obowiązek przejścia na emeryturę nawet bez zgody zainteresowanego... Rozpatrywana sprawa dotyczy bardzo szczególnej grupy zawodowej, jaką jest służba cywilna, której urzędnicy korzystają ze wzmożonych gwarancji trwałości zatrudnienia... Na skutek owej trwałości zatrudnienia – (kobiety) tracą z osiągnięciem wieku emerytalnego więcej w porównaniu do innych pracowników.. Należy tym samym uznać, że przepis (kontrolowany) – o ile zaistnieją zapisane w nim przesłanki – daje podstawy do rozwiązania stosunku pracy w oparciu o uznanie pracodawcy i nie nakłada na pracodawcę obowiązku wskazania jakichkolwiek innych argumentów... Tym samym konieczne jest uznanie, że przepis ten ma charakter dyskryminacji ze względu na płeć.” (OTK ZU Nr 3-4/1997, poz. 37, s. 331-332).

Trybunał Konstytucyjny nie widzi podstaw, by odstępować od powyższego rozumienia konsekwencji zasady równości kobiet i mężczyzn przy rozstrzygnięciu o konstytucyjności art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela.

5. Na tle powyższych ustaleń Trybunał Konstytucyjny dokonał oceny zgodności z konstytucją unormowania zawartego w art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela. Zawarte w tym przepisie sformułowanie “stosunek pracy.... ulega rozwiązaniu” powoduje, że tworzy

on po stronie pracodawcy obowiązek rozwiązania z nauczycielem mianowanym stosunku pracy po uzyskaniu przez niego wieku emerytalnego, tj. 60 lat w stosunku do kobiet i 65 lat w stosunku do mężczyzn. Bez znaczenia jest tu zobowiązanie pracodawcy do odstąpienia od rozwiązania stosunku pracy “jeżeli z osiągnięciem wieku emerytalnego nauczyciel nie nabył prawa do emerytury”, bo odnosi się ono w jednakowy sposób do obu płci.

W świetle powyższego jest oczywiste, że mocą art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela (w związku z odpowiednimi przepisami ustawy o emeryturach i rentach z FUS) ustawodawca skrócił karierę zawodową nauczycieli mianowanych – kobiet o 5 lat w stosunku do nauczycieli mianowanych – mężczyzn. Zgodnie z poczynionymi wyżej uwagami ogólnymi ustalenie tej okoliczności nie wystarcza jeszcze do stwierdzenia, iż mamy do czynienia z dyskryminacją ze względu na płeć. Konieczne jest rozważenie, czy na rzecz takiego zróżnicowania przemawiają jakieś odpowiednio przekonywujące argumenty.

W związku z tym, iż faktem notoryjnym jest stwierdzenie, że warunkiem niezbędnym – poza rzecz oczywista niezbędnymi kwalifikacjami – wykonywania zawodu nauczyciela jest w istocie sprawność intelektualna osoby wykonującej ten zawód, argumenty takie musiałyby dawać podstawy do uznania, że sprawność umysłowa kobiet “wygasa” wcześniej niż mężczyzn. Z niemożliwości przeprowadzenia tego rodzaju dowodu zdawał sobie sprawę sam ustawodawca, bo ustanowił – w art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy – jednakowe dla kobiet i mężczyzn zasady stwierdzania niezdolności do wykonywania zawodu z powodu trwałej ułomności psychofizycznej nauczyciela: decyzję w tym względzie może podjąć tylko komisja lekarska. Skoro stwierdzenie przez komisję lekarską trwałej niezdolności nauczyciela do pracy jest odrębną przesłanką rozwiązania stosunku pracy z mocy prawa, to nie może budzić wątpliwości twierdzenie, iż osiągnięcie wieku emerytalnego nie ma jakiegokolwiek związku ze sprawnością intelektualną nauczyciela – kobiety i jego skutki w sferze praw i obowiązków powinny być jednakowe tak dla kobiet, jak i mężczyzn.

W tym stanie rzeczy Trybunał Konstytucyjny w całości podtrzymuje swoje stanowisko jakie zajął w orzeczeniu z 24 września 1991 r., Kw. 5/91 oceniając negatywne konsekwencje zróżnicowania wieku emerytalnego jakie ustawodawca zastosował wobec mianowanych nauczycieli akademickich. “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 wcześniejszym niż dla mężczyzn i przymusowym rozwiązaniem stosunku pracy – jako ograniczenie szans zawodowych kobiet... w warunkach, gdy biologiczne i społeczne różnice nie mają istotnego znaczenia dla skutecznego kontynuowania pracy zawodowej” (OTK w 1991 r., s. 103). Takie zróżnicowanie pozostaje w kolizji z zasadą równości i równouprawnienia kobiet i mężczyzn, a tym samym stanowi zakazaną konstytucyjnie dyskryminację ze względu na płeć.

Raz jeszcze trzeba podkreślić, że art. 33 ust. 2 konstytucji zakazuje m.in. wprowadzania uregulowań różnicujących prawo do “zatrudnienia i awansów”. Takie natomiast konsekwencje rodzi dla nauczycieli mianowanych – kobiet treść zaskarżonego przepisu art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy – Karta Nauczyciela. Okres 5 lat to wystarczający czas, aby kobieta mogła osiągnąć wyższy szczebel kariery zawodowej, ponieważ zaawansowany wiek tylko teoretycznie ogranicza tę możliwość. Rzutuje to m.in. na wysokość emerytury petryfikując dyskryminacyjne efekty wcześniejszego odejścia z czynnej pracy zawodowej. Nie można również tracić z pola widzenia skutków konieczności zerwania kontaktu z czynnym życiem zawodowym i niemożności czerpania stąd satysfakcji, która rzutuje pozytywnie na komfort życia. Ustalenie zróżnicowanego (i sztywnego) wieku emerytalnego czyni też kobietę, która zbliża się do granicy 60 lat, mniej atrakcyjnym kandydatem dla nowego zatrudnienia, awansu, powierzenia nowych bardziej odpowiedzialnych zadań. Skutki tego zróżnicowania działają więc niejako wstecz, dodatkowo pogarszając sytuację nauczycielek.

Zauważenia wymaga przy tym okoliczność, iż dla nauczyciela mianowanego – kobiety negatywne skutki wynikające z konieczności wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy są tym bardziej dolegliwe, że status prawny nauczyciela mianowanego gwarantuje daleko idącą stabilizację zawodową właśnie z punktu widzenia pewności zatrudnienia. Wynika to stąd, iż dyrektor szkoły może zwolnić nauczycieli mianowanych wyłącznie z przyczyn, których zamknięty katalog ustawodawca enumeratywnie wymienił w art. 23 ust. 1 pkt 1-6 Karty Nauczyciela. Tym samym nauczyciel mianowany – kobieta nie tylko musi zrezygnować 5 lat wcześniej z wykonywania zawodu, ale dodatkowo rezygnacji tej musi dokonać w sytuacji, gdy kontynuujący zatrudnienie mężczyzna – nauczyciel mianowany ma gwarancję stabilności swojego zatrudnienia. Inaczej mówiąc,

dłuższy okres aktywności zawodowej mężczyzny nie tylko potencjalnie zwiększa jego szanse zawodowe, ale praktycznie realizację tych możliwości mu gwarantuje. W ten sposób zachwianie równowagi w prawach i obowiązkach kobiet i mężczyzn zyskuje jeszcze bardziej dolegliwy wymiar.

Z tych względów Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.