

Data publikacji: 10-03-2010



**SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VII KADENCJA**

Warszawa, dnia 10 marca 2010 r.

Druk nr 811

**KOMISJA
USTAWODAWCZA**

**Pan
Bogdan BORUSEWICZ
MARSZAŁEK SENATU
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Na podstawie art. 85a ust. 3 pkt 1 Regulaminu Senatu Komisja Ustawodawcza wnosi o podjęcie postępowania w sprawie inicjatywy ustawodawczej dotyczącej projektu ustawy

o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz ustawy o pracownikach samorządowych.

Do reprezentowania Komisji w dalszych pracach nad tym projektem ustawy upoważniona jest senator Grażyna Sztark.

W załączeniu przekazuję projekt ustawy wraz z uzasadnieniem.

Przewodniczący Komisji
Ustawodawczej
(-) Piotr Zientarski

USTAWA

z dnia

**o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych
oraz ustawy o pracownikach samorządowych**

Art. 1.

W ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, z późn. zm.¹⁾) w art. 13 w ust. 1 pkt 5 otrzymuje brzmienie:

"5) osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia urzędnikowi państwowemu mianowanemu uzyskanie prawa do emerytury."

Art. 2.

W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458 oraz z 2009 r. Nr 157, poz. 1241) w art. 55 w ust. 1 pkt 4 otrzymuje brzmienie:

"4) osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury, albo nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy;"

Art. 3.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2001 r. Nr 98, poz. 1071, Nr 123, poz. 1353 i Nr 128, poz. 1403, z 2002 r. Nr 1, poz. 18, Nr 153, poz. 1271 i Nr 240, poz. 2052, z 2003 r. Nr 228, poz. 2256, z 2005 r. Nr 10, poz. 71 i Nr 169, poz. 1417, z 2006 r. Nr 45, poz. 319, Nr 170, poz. 1218, Nr 218, poz. 1592 i Nr 220, poz. 1600, z 2007 r. Nr 89, poz. 589 oraz z 2008 r. Nr 157, poz. 976 i Nr 227, poz. 1505.

UZASADNIENIE

1. Ustawa wykonująca wyrok Trybunału Konstytucyjnego

Projektowana ustawa stanowi wykonanie obowiązku dostosowania systemu prawa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 5 grudnia 2000 r. (sygn. akt K 35/99) stwierdzającego niezgodność art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, ze zm.) oraz art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 21, poz. 124, ze zm.) z Konstytucją.

Zgodnie z art. 190 ust. 1 Konstytucji, orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego mają moc powszechnie obowiązującą i są ostateczne.

Sentencja wyroku opublikowana została w Dz. U. Nr 109, poz. 1165 (dzień publikacji wyroku – 13 grudnia 2000 r.); pełny tekst wyroku, wraz uzasadnieniem – w OTK Z.U. z 2000 r. Nr 8, poz. 295.

2. Przedmiot i istota rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego

2.1. TK stwierdził niezgodność z art. 32 i art. 33 Konstytucji:

- 1) art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, w zakresie, w jakim stwarza podstawę do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z mianowanym urzędnikiem państwowym – kobietą wcześniej niż z mianowanym urzędnikiem państwowym – mężczyzną,
- 2) art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy z 1990 r. o pracownikach samorządowych, w zakresie, w jakim stwarza podstawę do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z mianowanym pracownikiem samorządowym – kobietą, w razie nabycia przez nią prawa do emerytury, wcześniej niż z mianowanym pracownikiem samorządowym – mężczyzną.

Artykuł 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 prawa do emerytury na podstawie przepisów dotyczących ogółu pracowników”.

Podobnie stanowił art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy z 1990 r. o pracownikach samorządowych: „Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie (...) nabycia prawa do renty lub emerytury”.

Nowa ustawa o pracownikach samorządowych z 2008 r. w zasadzie podtrzymuje dotychczasową regulację; w art. 54 stanowi bowiem, że „1. Stosunek pracy osób zatrudnionych na podstawie mianowania na zasadach określonych w ustawie uchylanej w art. 60 [czyli w ustawie z 1990 r.] przekształca się z dniem 1 stycznia 2012 r. w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.”. Natomiast art. 55 ust. 1 przewiduje, że „Do dnia, o którym mowa w art. 54 ust. 1, rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, może nastąpić w przypadku (...) nabycia prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy”.

Zaskarżone przepisy, co prawda nie określają samodzielnie granicy wieku, po osiągnięciu którego stosunek pracy można wypowiedzieć, jednak łączą możliwość wypowiedzenia z osiągnięciem wieku emerytalnego (nabyciem prawa do emerytury). Przepisy emerytalne stanowią zaś, iż mężczyzna osiąga wiek emerytalny z chwilą ukończenia 65 roku życia, a kobieta – 60 roku.

W konsekwencji, przepisy te powodują, że pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy mianowanemu pracownikowi – kobiecie 5 lat wcześniej niż pracownikowi – mężczyźnie.

2.2. Konstytucja w art. 32 przewiduje, iż: „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 jakiegokolwiek przyczyny”; natomiast jej art. 33 stanowi, że: „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”.

TK stwierdził, iż uprzywilejowanie kobiet poprzez umożliwienie im nabycia prawa do emerytury już z chwila ukończenia 60 roku życia jest dopuszczalne. W „rzeczywistości społecznej kobieta (z uwagi na funkcje macierzyńskie i wychowawcze) zajmuje bardzo często pozycję słabszą, istnieje (...) uzasadnienie dla wprowadzania regulacji przyznających jej pewne przywileje w porównaniu z mężczyzną. Jest to jeden z instrumentów zapewniających rzeczywiste równouprawnienie kobiet. W płaszczyźnie uprawnień socjalnych konstytucyjnie dopuszczalne jest więc tzw. uprzywilejowanie wyrównawcze, tj. uprzywilejowanie prawne, mające na celu zmniejszenie nierówności faktycznie występujących w życiu społecznym pomiędzy kobietami i mężczyznami. Regulacje ustanawiające tego typu uprzywilejowanie wyrównawcze nie mogą być traktowane jako unormowania dyskryminujące lub faworyzujące, zakazane na tle zasady równości”.

Nie ma jednak „konstytucyjnych podstaw do przyjmowania ścisłej zależności między uprawnieniami a obowiązkami pracowników obu płci, tak by ich ogólny ‘bilans’ miał przybierać taką samą wartość. Jeżeli więc sytuacja prawna pracownika – kobiety wykazuje w jakimś zakresie uprzywilejowanie w stosunku do pozycji pracownika – mężczyzny, to nie oznacza to tym samym, że zasada równości wymaga zrównoważenia tego przywileju przez nałożenie na pracownika – kobietę obowiązków bądź ograniczeń, które nie odnoszą się do pracownika – mężczyzny. Nie można więc – zdaniem Trybunału – uzasadniać istnienia takich obowiązków (ograniczeń) argumentem, że stanowią one konsekwencję uprzywilejowania kobiet”.

Z punktu widzenia charakteru pracy urzędniczej, nie ma pomiędzy płciami tego rodzaju różnic biologicznych i społecznych, które uzasadniałyby zróżnicowanie wieku rozwiązania stosunku pracy kobiet i mężczyzn. Zatem „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”.

Odstępstwa „od równego traktowania przez prawo sytuacji podobnych są dopuszczalne, ale pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek, a mianowicie: relewantności (bezpośredniego związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma), proporcjonalności (waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów naruszonych przez nierówne potraktowanie podmiotów podobnych) oraz związku z innymi normami, zasadami lub wartościami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

Ustawa pozbawia kobiety, w wyniku zróżnicowania wieku emerytalnego, równych szans na osiągnięcie takiej samej pozycji zawodowej co mężczyźni. Powoduje to wiele konsekwencji dotyczących rzeczywistego statusu zawodowego i materialnego w chwili przechodzenia kobiet na emeryturę. Wcześniejsze, wymuszone zakończenie aktywności zawodowej oznacza też utratę możliwości dalszych awansów, uzyskiwania wyższych zarobków, które w przyszłości będą stanowiły podstawę wymiaru emerytury, czy też uzyskiwania dodatkowych środków z tytułu ubezpieczenia dobrowolnego.

3. Cele i zakres projektowanej ustawy

W celu wykonania wyroku proponuje się dokonanie dwóch zmian. Pierwsza polega na nadaniu nowego brzmienia art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych.

Natomiast w przypadku pracowników samorządowych, pierwotnie zakwestionowany przepis uległ już derogacji w związku z uchwaleniem nowej ustawy o pracownikach samorządowych, która uchyliła poprzednią. Przepis przejściowy nowej ustawy nakazuje jednak stosować do pracowników mianowanych przepisy dotychczasowe (czyli niekonstytucyjne). Oznacza to konieczność uzupełnienia przepisów przejściowych ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych. Należy zatem nadać nowe brzmienie art. 55 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Zaproponowane przepisy są zbieżne z innymi obowiązującymi już w tym zakresie regulacjami.

4. Skutki finansowe wykonania projektowanej ustawy

Ustawa nie powoduje skutków finansowych dla budżetu państwa.

5. Oświadczenie o zgodności z prawem Unii Europejskiej

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.