

**Magdalena Witkowska<sup>1</sup>**

**Zasada równości w stosunkach pracy na tle orzecznictwa  
Trybunału Konstytucyjnego**

Idea równości jest bez wątpienia podstawą i założeniem wszystkich regulacji ustanawiających prawa człowieka. Dlatego współcześnie poświęcają jej uwagę zarówno unormowania konstytucyjne większości krajów, jak i regulacje międzynarodowe. Unormowanie dotyczące równości znalazło swoje miejsce także w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Obecna konstytucyjna regulacja równości zawarta jest w art. 32 ust. 1 Konstytucji<sup>2</sup>. Zgodnie z tym przepisem wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. W myśl ust. 2 tego artykułu nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Zasada równości ma charakter uniwersalny, obejmuje każdą jednostkę, a tym samym osobę fizyczną i osobę prawną, jak również jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, bez względu na inne przesłanki jak na przykład obywatelstwo<sup>3</sup>. Zatem zakres podmiotowy zasady równości jest określony poprzez pojęcia „wszyscy”, „nikt”. Jest to szerokie ujęcie, któremu odpowiada typowa współcześnie kategoria „każdy”. Bez wątpienia podmiotami tej zasady są osoby fizyczne, jeżeli natomiast chodzi o osoby prawne to sytuacja wygląda bardziej skomplikowanie, aczkolwiek należy bez wyjaśniania złożoności problemu zaznaczyć, iż objęcie zasadą równości

---

<sup>1</sup> Autorka jest doktorantką na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

<sup>2</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

<sup>3</sup> M. Chmaj, *Równość wobec prawa i zakaz dyskryminacji*, [w:] *Konstytucyjne wolności i prawa w Polsce, Zasady ogólne*, t. I, pod red. M. Chmaja, Kraków 2002, s. 126.

także osób prawnych (jednostek organizacyjnych) służy ochronie interesów osób fizycznych i dlatego właściwe jest szerokie ujęcie kręgu podmiotów, wobec których stosuje się tę zasadę<sup>4</sup>. Ustęp 2 art. 32 Konstytucji RP normuje zasadę równości w aspekcie negatywnym, jako zakaz dyskryminacji „w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny”. Należy zauważyć, że twórcy Konstytucji przyjęli odmienny model niż w prawie międzynarodowym czy w poprzednio obowiązującej polskiej konstytucji, gdzie wskazuje się przykładowy katalog przesłanek dyskryminujących. W Konstytucji RP użyto wyrażenia «z jakiejkolwiek przyczyny», co należy rozumieć jako każdą sytuację, która powodowałaby różnicę w traktowaniu osób znajdujących się w tej samej sytuacji<sup>5</sup>. Tak skonstruowane kryterium antydyskryminacyjne, za jakie należy uznać konstytucyjne wykluczenie „jakiegokolwiek przyczyny” jako podstawy ograniczenia zasady równości, cechuje się najszerszym i najbardziej ogólnym ujęciem, co pozwala na bardzo elastyczne podejście do kwestii stosowania zasady równości i zasady niedyskryminacji. Trzeba jednocześnie zwrócić uwagę, że w żadnym wypadku nie oznacza to apriorycznie założonej wartości równości samej dla siebie. W zestawieniu pojęć dyskryminacja – niedyskryminacja mieści się wyrażenie wskazanie, że prawodawca nie wyklucza dopuszczalności ograniczenia równości, ale stan ten nie może mieć znamion działania arbitralnego, a więc nie może naruszać granic wyznaczonych nie tylko w art. 32, ale także aksjologią konstytucji i całego systemu prawnego<sup>6</sup>.

Art. 32 Konstytucji nie jest jedynym postanowieniem odnoszącym się do równości, jednak trzeba traktować je jako *lex generalis* w stosunku do innych uregulowań. Takie generalne wyrażenie zasady równego traktowania i niedyskryminacji znajduje uszczegółowienie i doprecyzowanie w innych postanowieniach konstytucji.

Zasada równości może występować zarówno jako zasada ustrojowa, jak i prawo podmiotowe. Zasada równości współtworzy system aksjologiczny Konstytucji. Pozostaje ona w ścisłym związku z innymi zasadami, m.in. z zasadą godności człowieka i wolności<sup>7</sup>, i nie może być inter-

<sup>4</sup> A. Łabno, *Zasada równości i zakaz dyskryminacji*, [w:] *Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, pod red. L. Wiśniewskiego, Warszawa 2006, s. 42.

<sup>5</sup> B. Banaszak, M. Jabłoński, [w:] *Konstytucje Rzeczypospolitej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997r.*, pod red. J. Bocia, Wrocław 1998, s. 71.

<sup>6</sup> A. Łabno, *Zasada...*, s. 42.

<sup>7</sup> L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2004, s. 90 i n.

pretowana bez uwzględnienia kontekstu aksjologicznego. Przede wszystkim godność jednostki i sprawiedliwość wyznaczają kierunek interpretacji treści zasady równości. Zasada równości jest szczególnie kojarzona z zasadą sprawiedliwości. Zasada sprawiedliwości umożliwia prawidłowe ustalenie zakresu stosowania art. 32 Konstytucji oraz stwierdza, że stanowi ona wartość korygującą stosowanie zasady równości. Należy podkreślić, że nietrafne byłoby utożsamienie zasady równości ze sprawiedliwością w tym znaczeniu, że zastosowanie zasady równości oznacza spełnienie warunku sprawiedliwości, a także, iż sprawiedliwość, realizuje się poprzez równość. Słusznym jest natomiast twierdzenie, iż sprawiedliwe może być także nierówne traktowanie. Właściwym jest więc stanowisko, według którego równość jest jednym z elementów sprawiedliwości, obok reguły nierówności<sup>8</sup>.

Ustęp 1 art. 32 Konstytucji formułuje w sposób ogólny zasadę równości jako normę konstytucyjną, adresowaną do wszelkich organów władzy publicznej, zarówno do organów stosujących prawo, jak i do organów stanowiących prawo. Z kolei ust. 2 precyzuje znaczenie konstytucyjnej zasady równości. Wyraża uniwersalny charakter zasady równości i określa granice dopuszczalnych różnicowań podmiotów prawa. W myśl tego przepisu, żadne kryterium nie może stanowić podstawy dla różnicowań niesprawiedliwych, dyskryminujących określone podmioty. Wyjaśnienia wymaga relacja między oboma ustępami art. 32 Konstytucji RP. W orzeczeniu z dnia 23 października 2001 r.<sup>9</sup> TK stwierdził, że „(...) art. 32 stanowi całość normatywną. Ust. 1 wymienionego artykułu formułuje w sposób ogólny zasadę równości jako normę konstytucyjną adresowaną do wszelkich organów władzy publicznej – zarówno do organów stosujących prawo jak i do organów stanowiących prawo. Ust. 2 precyzuje bliżej znaczenie konstytucyjnej zasady równości. Po pierwsze, art. 32 ust. 2 wyraża uniwersalny charakter zasady równości, nakazując jej przestrzeganie we wszystkich sferach życia – zarówno w życiu politycznym, społecznym jak i gospodarczym. Po drugie, art. 32 ust. 2 określa bliżej granice dopuszczalnych różnicowań podmiotów prawa. W myśl tego przepisu żadne kryterium nie może stanowić podstawy

<sup>8</sup> J. Nowacki, *Sprawiedliwość a równość w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] *W kręgu zagadnień konstytucyjnych*, pod red. M. Kudeja, Katowice 1999, s. 102–103.

<sup>9</sup> Orzeczenie TK z dnia z dnia 23 października 2001 r., K 22/01, OTK ZU 7/2001, poz. 215.

dla różnicowań niesprawiedliwych, dyskryminujących określone podmioty”. Trybunał stoi na stanowisku, że prawo do równego traktowania wyrażone w art. 32 ust. 1 Konstytucji oraz zakaz dyskryminacji wyrażony w art. 32 ust. 2 ustawy zasadniczej stanowią „dwie strony tego samego medalu”, czyli pozytywny oraz negatywny aspekt konstytucyjnej zasady równości. Orzeczenie stwierdzające zgodność pewnych treści normatywnych z prawem do równego traktowania oznacza więc automatycznie zgodność tychże treści z konstytucyjnym zakazem dyskryminacji i w konsekwencji zachodzi zbędność wydawania wyroku w zakresie zgodności z art. 32 ust. 2 Konstytucji.

Doktryna wprowadza pojęcia równości wobec prawa (*égalité devant la loi*) oraz równości w prawie (*égalité dans la loi*)<sup>10</sup>. Pierwsze, to przede wszystkim równość w stosowaniu prawa, polegająca na jednakowym stosowaniu obowiązujących norm do wszystkich ich adresatów z wyłączeniem dyskryminacji czy uprzywilejowania (równość traktowania). Jest to aspekt formalny, obowiązek dochowania zasady równości spoczywa na wszelkich organach władzy publicznej, zarówno tych stosujących prawo, jak i tych stanowiących prawo. Równość w prawie ma charakter materialny i wymaga, by przepisy prawne ujmowały prawa i obowiązki jednostki w sposób wolny od dyskryminacji oraz bez wprowadzenia nieuzasadnionych przywilejów<sup>11</sup>. Rozróżnieniem pojęć „równość wobec prawa” i „równość w prawie” i kwalifikacjami prawnymi wprowadzającymi rozróżnienia zajął się TK w orzeczeniu z dnia 24 października 1989 r.<sup>12</sup> Zauważono w nim mówiąc o „równości wobec prawa”, że należy mieć na względzie dwojakie znaczenie tego określenia:

- jako równość stosowania prawa, którą doktryna nazywa równością wobec prawa sensu stricto,
- jako równość w prawie.

Jednakowa ochrona praw każdego człowieka nie jest równoznaczna z ochroną jednakowych praw każdego człowieka. Odnosząc się z kolei do drugiego rozumienia „równości wobec prawa” jakim jest postulat, by prawo w swej treści nie zawierało rozróżnień faworyzujących lub dyskryminujących pewne grupy obywateli TK zauważył, że aby ustalić, iż tak nie jest,

---

<sup>10</sup> L. Garlicki, *Zasada równości w orzecznictwie Francuskiej Rady Konstytucyjnej*, [w:] *Zasada równości w orzecznictwie trybunałów konstytucyjnych*, pod red. L. Garlickiego, J. Trzcińskiego, Wrocław 1990, s. 12.

<sup>11</sup> Ibidem, s. 13.

<sup>12</sup> Orzeczenie TK z dnia 24 października 1989 r., K 6/89, OTK 1989, poz. 7.

nie wystarczy założyć, że prawo ma być równe dla wszystkich. Aby prawo było sprawiedliwe, nie może obyć się bez określonych kwalifikacji prawnych wprowadzających rozróżnienia za pośrednictwem szczegółowych norm adresowanych do pewnych tylko grup i klas obywateli. Rozumowanie na temat równości w prawie sprowadza się więc do oceny przyjęcia danego kryterium klasyfikacji za uzasadnione i sprawiedliwe. Przykładowo kolidować z zasadą równości wobec prawa (równości w prawie) będzie określenie przez prawo identycznych warunków prawnych do uzyskania wcześniejszej emerytury dla pracowników – mężczyzn i pracowników – kobiet, bez wzięcia pod uwagę biologicznych i społecznych różnic między mężczyznami i kobietami co ma z kolei istotne znaczenie z punktu widzenia procesu „zużywania się w pracy”. W podanym przykładzie kryterium, które podlegać będzie ocenie pod kątem zasadności i sprawiedliwości będą biologiczne i społeczne różnice między kobietami i mężczyznami.

Równość traktowania i równość w stanowieniu prawa opierają się na założeniu, które polega na uznaniu, że podmioty podobne, a więc należące do tej samej klasy, należy traktować podobnie, a zróżnicowanie sytuacji podmiotów podobnych jest tylko wtedy dopuszczalne, gdy jest uzasadnione obiektywnie istniejącymi przesłankami. W szczególności chodzi o to, by zróżnicowanie znajdowało uzasadnienie w sprawiedliwości społecznej. Dopuszcza się także uprzywilejowanie wyrównawcze<sup>13</sup>.

W jednym ze swych orzeczeń TK stwierdził, że „równość oznacza, że wszyscy adresaci norm prawnych, charakteryzujący się daną cechą relewantną winni być traktowani według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Równość dopuszcza różne traktowanie przez prawo podmiotów różniących się między sobą, niemniej ewentualne zróżnicowanie traktowania określonych podmiotów musi być uzasadnione, to jest oparte na uznanych kryteriach, przy czym zasadność doboru tego, a nie innego kryterium różnicowania podlegać musi każdorazowej ocenie<sup>14</sup>”. W innym orzeczeniu TK zwrócił uwagę, że nierówne traktowanie podmiotów podobnych nie musi oznaczać dyskryminacji lub uprzywilejowania, ponieważ konieczna jest jeszcze ocena kryterium, na podstawie którego dokonano zróżnicowania. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować obiektywne uzasad-

<sup>13</sup> L. Garlicki, *Polskie...*, s. 95.

<sup>14</sup> Orzeczenie TK z dnia 11 lipca 2000 r., K 30/99, OTK ZU 2000/5, poz. 145.

nienie. Po pierwsze uzasadnienie to musi mieć charakter relewantny, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji tego celu i treści. Inaczej mówiąc, wprowadzane różnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony oraz nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium. Po drugie argumenty na rzecz różnicowania muszą mieć charakter proporcjonalny, a więc waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych. Po trzecie, argumenty te muszą pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych<sup>15</sup>. Czynnikiem uzasadniającym odmienne traktowanie podmiotów podobnych może być m.in. zasada sprawiedliwości społecznej. Jeżeli chodzi o ciężar wykazania, że wprowadzone różnicowanie podmiotów posiadających wspólną cechę istotną spełnia wymienione wymogi, zdaniem TK, spoczywa przede wszystkim na organie państwowym, który ustanowił zakwestionowany akt prawotwórczy. Zasada równości powinna być stosowana przy poszanowaniu zasady powściągliwości sędziowskiej<sup>16</sup>. Ze względu na to, że ustawodawca dysponuje szerokim zakresem swobody w regulowaniu życia społeczno-gospodarczego, to w odniesieniu do zasady równości oznacza to, iż wybór kryteriów różnicowania w poszczególnych dziedzinach życia społeczno-gospodarczego należy do ustawodawcy. Prawodawca, nakładając obowiązki lub przyznając określone prawa, nie może określać kręgu podmiotów objętych tymi obowiązkami czy prawami w sposób dowolny. Ustanowione obowiązki oraz przyznane uprawnienia powinny obejmować wszystkie podmioty charakteryzujące się daną wspólną cechą istotną z punktu widzenia danej regulacji prawnej. Jednocześnie odstępstwa od zakazu różnicowania podmiotów podobnych muszą mieścić się w granicach wyznaczonych przez przedstawione powyżej trzy kryteria dopuszczalnego

<sup>15</sup> Zob. orzeczenie TK z dnia 23 października 1995 r., K 4/95, OTK ZU 1995, cz. II, poz. 11; orzeczenia TK z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK Nr 4/1996, poz. 33; także wyrok TK z dnia 18 stycznia 2000 r., K 17/99, OTK ZU 2000/1, poz. 4.

<sup>16</sup> L. Garlicki, *Zasada równości i zakaz dyskryminacji w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] *Obywatel – jego wolności i prawa. Zbiór studiów przygotowanych z okazji 10 – lecia urzędu Rzecznika Praw Obywatelskich*, pod red. B. Oliwy-Radzikowskiej, Łódź 1998, s. 67 i 72.

różnicowania tych podmiotów. Natomiast do Trybunału Konstytucyjnego należy ocena, czy ustanowione regulacje prawne nie prowadzą do istotnego naruszenia wymienionych kryteriów.

Zasada równości była wielokrotnie przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego. Zgodnie z ustaloną linią orzecniczą zapoczątkowaną orzeczeniem z dnia 9 marca 1988 r.<sup>17</sup> równość wobec prawa definiowana jest przez TK jako dyrektywa równego traktowania wszystkich podmiotów prawa (adresatów norm prawnych), charakteryzujących się w równym stopniu daną cechą istotną (relewantną). Cechą wspólną decydującą o podobieństwie danej grupy podmiotów może być zarówno cecha faktyczna, jak i prawna. Ustalenie istnienia istotnej cechy wspólnej dokonuje się z uwzględnieniem treści i celu przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, niekiedy ma więc ona relatywny charakter<sup>18</sup>. Jednocześnie z zasady równego traktowania wynika dyrektywa różnego traktowania podmiotów różnych, a więc niemających relewantnej cechy wspólnej w podanym wyżej rozumieniu.

Tak wyrażoną koncepcję TK konsekwentnie respektował, powtarzając ją jako punkt wyjścia w tych orzeczeniach, gdzie wzorcem była zasada równości. W wyroku z dnia 29 czerwca 2001 r. stwierdził następująco: „(...) rozumienie zasady równości ma w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego jednoznaczna treść. Oznacza ono w szczególności nakaz jednakowego traktowania podmiotów prawa w obrębie określonej klasy (kategorii). Wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną, powinny być traktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących”<sup>19</sup>. Oceniając regulację prawną z punktu widzenia zasady równości TK najpierw rozważał, czy można wskazać wspólną cechę istotną, uzasadniającą równe traktowanie podmiotów prawa. Aby dokonać tego ustalenia za konieczne uznał analizę celu i treści aktu normatywnego, w którym zawarto kontrolowaną normę prawną. Podobne stanowisko TK wyraził w wyroku z dnia 2 kwietnia 2003 r.<sup>20</sup>, zaznaczył ponadto, że zasada równości zakłada odmienne trakto-

<sup>17</sup> Orzeczenie TK z dnia 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988, poz. 1.

<sup>18</sup> Zob. orzeczenie TK z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK ZU 4/1996, poz. 33; wyrok TK z dnia 21 września 1999 r., K 6/98, OTK ZU 6/1999, poz. 117.

<sup>19</sup> Wyrok TK z dnia 29 czerwca 2001 r. K 23/00, OTK ZU 5/2001, poz. 124.

<sup>20</sup> Wyrok TK z dnia 2 kwietnia 2003 r. K 13/02, OTK ZU 4/2003, poz. 28.

wanie tych podmiotów prawa, które nie posiadają wspólnej cechy istotnej. Badając zgodność regulacji prawnej z konstytucyjną zasadą równości, należy ustalić, czy zachodzi podobieństwo określonych podmiotów, a więc czy możliwe jest wskazanie wspólnej cechy istotnej lub faktycznej uzasadniającej równe traktowanie tych podmiotów. Ustalenie to wymaga analizy celu i treści aktu normatywnego, w którym zawarta została kontrolowana norma prawna.

W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego nie podlegał nigdy kwestionowaniu fakt, że dopuszczalne jest odstępstwo od zasady równego traktowania podmiotów prawa, jeżeli uzasadnia to, w sposób wystarczający, realizacja innych wartości, zasad. Takimi wartościami mogą być: sprawiedliwość społeczna, wolność, godność człowieka, poszanowanie własności, solidarność, zaufanie, czy proporcjonalność w działaniach państwa<sup>21</sup>. Wzajemne powiązanie tych zasad wielokrotnie podkreślał w swym orzecznictwie TK. Trybunał określił zasadę sprawiedliwości jako „dyrektywę programową aktywności” państwa i zaliczył niejako do elementów warunkujących rozumienie równości. Stwierdził bowiem, iż w odniesieniu do obywateli będących w najtrudniejszej sytuacji ekonomicznej, zasadę sprawiedliwości „rozumieć należy jako najdalej idące uwzględnienie zasady równości”<sup>22</sup>.

Lektura licznych uzasadnień do orzeczeń TK „podsuwa” nam wskazówki co do oceny kryteriów, które muszą być spełnione by kryterium równości było zachowane, bądź także by odstępstwo od zasady równości było uzasadnione. TK stwierdza, iż oceniając daną regulację z punktu widzenia zasady równości należy ustalić, czy zachodzi podobieństwo jej adresatów, a więc czy możliwe jest wskazanie istnienia wspólnej cechy faktycznej lub prawnej uzasadniającej ich równe traktowanie. Ponadto TK podkreśla, że zasada równości nie zakazuje różnicowania sytuacji prawnej adresatów danej regulacji, ale różnicowanie to musi znajdować oparcie w odrębnościach charakterystyki (prawnej lub faktycznej) poszczególnych kategorii adresatów. Zatem pierwszym elementem oceny jest stwierdzenie tożsamości prawnej lub faktycznej podmiotów, które dana regulacja różnicuje, lub stwierdzenie braku takiej tożsamości, jeśli dana regulacja je zrównuje. Jeżeli odrębności takie nie występują, to dopuszczalność różnicowania wymaga, zdaniem TK, szczególnie

<sup>21</sup> M. Kruk, *Zasada równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] *Księga XX – lecia orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, pod red. M. Zubika, Warszawa 2006, s. 297.

<sup>22</sup> Orzeczenie z TK z dnia 5 listopada 1986 r., U 5/86, OTK 1986, poz. 1.



wnikliwej oceny. Zatem drugim elementem będzie ocena zasadności zróżnicowania – lub w przeciwnej sytuacji zrównania. Następnie, co podkreśla w swoim orzecznictwie Trybunał, należy poszukiwać racji owego różnego potraktowania, przy czym podstawowe znaczenie ma w tej kwestii cel kontrolowanej regulacji. O wadze, jaką TK przywiązuje do problemu kryteriów zróżnicowania podmiotów prawa, świadczy wnikliwe ich rozważanie. Trybunał Konstytucyjny w jednym z orzeczeń udziela wskazówki interpretacyjnej co do rozumienia pojęcia „kryterium”. Wyjaśnia, iż należy pamiętać, aby kryterium stanowiące podstawę różnicowania było na gruncie ustawy kryterium operatywnym. Oznacza to, iż organ posługujący się tym kryterium, dokonujący m.in. w oparciu o to kryterium subsumpcji i podejmujący następnie rozstrzygnięcie, nie miał trudności z odpowiedzią na pytanie, czy w danym przypadku podmiot spełnia ustawowe kryterium, czy też go nie spełnia<sup>23</sup>.

Jak już zostało wskazane zasada równości nie zakazuje różnicowania sytuacji prawnej adresatów danej regulacji prawnej, ale różnicowanie to musi znajdować oparcie w odrębnościach charakterystyki poszczególnych kategorii adresatów. Równością będzie zatem także zasadność wybrania takiego a nie innego kryterium różnicowania podmiotów prawa. TK wielokrotnie podkreślał w swym orzecznictwie związek zasady równości z zasadą sprawiedliwości, dopuszczając zróżnicowanie w prawie, o ile jest ono usprawiedliwione. Jeżeli bowiem w przyznaniu praw występowałyby nieusprawiedliwione różnice, wówczas pojawiłyby się sytuacja nierówności. Sprawiedliwość wymaga bowiem, zróżnicowanie prawne podmiotów pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w ich sytuacji faktycznej. Nie wolno zatem różnicować sytuacji prawnej podmiotów jeżeli ich sytuacja faktyczna jest taka sama<sup>24</sup>. Ponadto, co podkreśla TK, zasada sprawiedliwości społecznej uzupełnia zasadę równości. Uzupełniający (ściślej korygujący) charakter zasady wyrażonej w art. 2 Konstytucji polega na tym, że może ona uzasadniać odstępstwo od wyrażonej w art. 32 Konstytucji zasady równego traktowania. W konsekwencji naruszenie tej ostatniej pojawia się, gdy brak jest uzasadnień dla odstępstwa od zasady równego traktowania, a więc gdy

<sup>23</sup> Wyrok TK z dnia 29 czerwca 2001 r., K 23/00, OTK ZU 5/2001, poz. 124; orzeczenie TK z dnia 16 grudnia 1996 r., U 1/96, OTK ZU 6/1996, poz. 55.

<sup>24</sup> Orzeczenie TK z dnia 20 grudnia 1994 r., K 8/94, OTK 2/1994, poz. 43; orzeczenie TK z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 2/1995, poz. 37.

zróznicowanie pewnych kategorii podmiotów nie znajduje uzasadnienia na gruncie art. 2 Konstytucji<sup>25</sup>.

Wśród postanowień Konstytucji mających znaczenie dla kierunku rozwoju i wykładni prawa pracy, należy wskazać będącą przedmiotem analizy w niniejszym opracowaniu art. 32 Konstytucji ustanawiający zasadę równości. Z zasadą tą korespondują zasady prawa pracy wyrażone w art. 11<sup>2</sup>, 11<sup>3</sup> k.p.<sup>26</sup>. Zasada równości i zasada niedyskryminacji, jak już wspomniano, dotyczy wszystkich dziedzin życia człowieka. Odnosi się je także do sfery zatrudnienia. W artykule wskazane zostaną, w oparciu o orzecznictwo TK, jedynie przykładowe sytuacje odnoszące się do zagadnienia dotyczącego zasady równości. Problem równości w stosunkach pracy podjęto m.in. w wyroku z dnia 22 grudnia 1997 r.<sup>27</sup>. Zdaniem TK nie jest sprzeczne z art. 32 ust. 1 Konstytucji ustanowienie w Kodeksie pracy generalnych zasad rządzących stosunkami pracy, gdyż w swej treści spełniają one kryteria równego traktowania pracowników. Podkreślił, że równość wobec prawa nie może oznaczać w stosunkach pracy jednakowych praw i obowiązków dla wszystkich pracowników. Prawo pracy musi odmiennie kształtować sytuacje poszczególnych pracowników ze względu na wykonywaną przez nich pracę, a także ze względu na ich cechy osobowe. Znajduje to potwierdzenie w zasadzie ustawowej ustalonej treścią art. 11<sup>2</sup> k.p., który stanowi, że pracownicy mają jednakowe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Naruszeniem zasady równości byłoby nieuzasadnione zróznicowanie sytuacji prawnej pracowników. Jeżeli szczególne warunki zatrudnienia uzasadniają korzystniejsze dla pracowników ukształtowanie treści stosunków pracy, mogą oni przy pomocy odpowiednich instrumentów prawnych (regulaminy wynagradzania, układy zbiorowe pracy, umowy o pracę) wyjść poza minimalny poziom gwarancji ustawowych. Inaczej mówiąc, odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących kryteriach. Kryteria te muszą mieć charakter relewantny, proporcjonalny i pozostawać w jakimś

---

<sup>25</sup> Wyrok TK z dnia 15 września 1999 r., K 11/99, OTK ZU 6/1999, poz. 116; orzeczenie TK z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK ZU 4/1996, poz. 33; orzeczenie TK z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK ZU 3/1995, poz. 18.

<sup>26</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, (tekst jedn. Dz.U. 1998, Nr 21, poz. 94 ze zm.)

<sup>27</sup> Wyrok TK z dnia 22 grudnia 1997 r., K 2/97, OTK ZU 5–6/1997, poz. 72.

związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

Na rozumienie zasady równości oraz pojęcie dyskryminacji Trybunał zwrócił uwagę w wyroku z dnia 7 maja 2002 r.<sup>28</sup>. Skarżący zarzucił naruszenie zasady równości przez wprowadzenie w art. 65 pkt 1 ustawy Prawo o adwokaturze<sup>29</sup> nieuzasadnionego, dyskryminującego wymogu nieskazitelnego charakteru i rękojmi prawidłowego wykonywania zawodu. Wyjaśnienia wymaga kwestia, iż co prawda adwokat nie może wykonywać zawodu w formie umowy o pracę, ale wyrażone przez TK w tym orzeczeniu poglądy odnieść można do „etatowych” radców prawnych, co do których ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych<sup>30</sup> przewiduje w art. 24 ust. 1 pkt 5 analogiczny jak w stosunku do adwokatów wymóg nieskazitelnego charakteru i rękojmi prawidłowego wykonywania zawodu. Analizując zarzut skarżącego TK podzielił utrwalony pogląd, że dyskryminacją jest nie znajdujące podstawy w obowiązujących normach prawnych i upośledzające daną osobę traktowanie jej przez inne podmioty: odbieranie lub ograniczanie wolności, uniemożliwianie lub utrudnianie korzystania z praw, wymaganie realizacji nieznanych prawu obowiązków. Trybunał uznał, że nie ma uzasadnienia pogląd, jakoby wymóg nieskazitelnego charakteru i rękojmi prawidłowego wykonywania zawodu stanowił ograniczenie wolności lub utrudniał korzystanie z praw. Spełnienie wymagań stawianych przez ustawodawcę osobom wykonującym zawód zaufania publicznego jest uzasadnione tym, że powierzone są im zadania o szczególnym charakterze lub szczególnej doniosłości z punktu widzenia zadań państwa, troski o realizację interesu publicznego czy gwarancji wolności i praw jednostki. Uzależnienie wpisu na listę adwokatów (co odnieść można także do radców prawnych pozostających w stosunkach pracy) od nieskazitelnego charakteru i rękojmi prawidłowego wykonywania zawodu to nie dyskryminacja a wprowadzenie do mechanizmu dopuszczania do zawodu kryterium w pełni odpowiadającego charakterowi zawodu adwokata (radcy prawnego). Z tych przyczyn TK uznał zarzut naruszenia konstytucyjnej zasady równości za nieuzasadniony.

<sup>28</sup> Wyrok TK z dnia 7 maja 2002 r., SK 20/00, OTK ZU 3/2002, poz. 29.

<sup>29</sup> Aktualnie treść powołanego przepisu nie uległa zmianie; ustawa z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze, (tekst jedn. Dz.U. 2009, Nr 146, poz. 1188 ze zm.)

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (tekst jedn. Dz.U. 2010, Nr 10, poz. 65 ze zm.)

Na konieczność zróżnicowania pracowników z punktu widzenia ich uprawnień Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę w wyroku z 6 lutego 2002 r.<sup>31</sup> TK założył, że skarżący dopatruje się naruszenia zasady równości, w istniejącym zróżnicowaniu sytuacji pracowników przechodzących na rentę lub emeryturę. W szczególności chodzi zaś o pozbawienie niektórych prawa do jednorazowej odprawy. Trybunał potwierdził istnienie takiego zróżnicowania na poziomie ustawowym i podkreślił konieczność różnicowania sytuacji w ramach poszczególnych grup pracowniczych ze względu na przyczyny ustania stosunku pracy. W ocenie TK, zróżnicowanie to nie narusza zasady równości wobec prawa. Jej istota nie jest bowiem traktowanie wszystkich jednakowo, a tylko równe traktowanie określonej grupy obywateli, wyróżnionej ze względu na cechę prawnie relewantną. Konieczność zróżnicowania pracowników z punktu widzenia ich uprawnień do odprawy rentowej czy emerytalnej dostrzega sam skarżący. Nie kwestionował on bowiem regulacji dotyczącej pewnego uprzywilejowania obywateli-pracowników urzędów państwowych w stosunku do pozostałych. TK podkreślił, że ogół pracowników uzyskał prawo do odprawy dopiero w 1996r. na skutek nowelizacji k.p.<sup>32</sup> Jak dalej wyraża w uzasadnieniu orzeczenia TK skoro skarżący rozumie mechanizm oceny przepisów z punktu widzenia art. 32 Konstytucji, nie powinno go dziwić odrębne potraktowanie określonej grupy prokuratorów, wyodrębnionej ze względu na jasno wskazane w ustawie kryteria: wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa oraz związanego z tym zagwarantowania innego rodzaju świadczenia. TK stwierdził zatem, iż nie doszło do naruszenia zasady równości.

Dopuszczalność – w płaszczyźnie art. 32 Konstytucji – istnienia różnic w ramach stosunków pracy TK rozważał także w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r.<sup>33</sup> Przedmiotem analizy w tym orzeczeniu była kwestia treści poszczególnych typów umowy o pracę, w szczególności wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony. Trybunał wyraził pogląd, iż nie można przyjąć, że ustawodawca w sposób nieuzasadniony zróżnicował przy wypowiedzeniu zakres ochrony pracowników zatrudnionych na czas

<sup>31</sup> Wyrok TK z dnia 8 października 2001 r., K 11/01, OTK 7/2001, poz. 210.

<sup>32</sup> Ustawa z dnia 2 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, (Dz.U. Nr 24, poz. 110.)

<sup>33</sup> Wyrok TK z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK 10/2008, poz. 173.

określony i na czas nie określony według kryterium rodzaju umów o pracę, co stanowiłoby o ich nierównym traktowaniu i o dyskryminacji osób zatrudnionych na czas oznaczony. Istnienie różnic między wskazanymi typami umów o pracę wynika, jak podkreśla TK, wprost ze społecznej funkcji tych umów i ich ekonomicznej treści. Dodatkowo wymaga podkreślenia, zdaniem Trybunału, że art. 10 §3 k.p., odwołujący się wprost do art. 65 ust. 5 Konstytucji, stanowi, że «Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia». Postulat pełnego produktywnego zatrudnienia wskazuje cel (model idealny, jednak z założenia nieosiągalny), do którego władze publiczne powinny zmierzać w polityce zatrudnienia, gdy procesy decentralizacji, demokratyzacji życia społecznego, prywatyzacja gospodarki, a także koniunktura gospodarcza ograniczają znacznie możliwości centralnego kształtowania popytu i podaży na tzw. rynku pracy, a za pomocą środków prawnych istnieje możliwość wpływania na proces zatrudniania i zmniejszania bezrobocia. Możliwość sterowania procesami zatrudniania, uelastycznienia rynku pracy osiąga się również poprzez zróżnicowanie form zatrudnienia. Za uzasadnione należy uznać takie zróżnicowanie przez ustawodawcę form prawnych świadczenia pracy, które daje maksymalnej liczbie osób szansę na podjęcie zatrudnienia przy jednoczesnym wprowadzeniu należytej ochrony praw pracowniczych. Nie jest jednak możliwe, zdaniem Trybunału, osiągnięcie w wypadku umów czasowych takiego standardu ochrony jak w wypadku umów na czas nie określony, gdyż przeczyłoby to celowi wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia tych umów oraz usztywniłoby system prawa pracy. Problem rozstrzygany w tym orzeczeniu nie był do końca jasny, o czym świadczy złożenie przez jednego z członków składu orzekającego zdania odrębnego<sup>34</sup>. Argumenty wskazane w zdaniu odrębnym przez T. Liszcz wydają się być przekonujące. Autor zdania odrębnego zwrócił uwagę na kwestię wypowiedzienia w odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas określony. Ta umowa, co do zasady, nie podlega wypowiedzeniu. Wyjątki od zasady niewypowiedzienia umowy o pracę na czas określony – identycznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas wykonania określonej pracy – przewidują m.in. przepisy kodeksu pracy (art. 41<sup>1</sup> §2 k.p.). Dopuszczalność wypowiedzienia umowy o pracę zawartej na czas określony może przewidywać także sama umowa o pracę, o ile czas

<sup>34</sup> Zdanie odrębne Sędziego Trybunału Konstytucyjnego T. Liszcz do wyroku TK z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07.

jej trwania jest określony na dłużej niż 6 miesięcy. Taką możliwość przewiduje art. 33 k.p., który zezwala, aby strony przy zawieraniu takiej umowy o pracę przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Przepis ten nie uzależnia zamieszczenia takiej klauzuli ani skorzystania z wynikającego z niej prawa do wypowiedzenia od jakichkolwiek obiektywnych warunków, poza określeniem przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na okres powyżej 6 miesięcy. W następstwie szerokiego wykorzystania możliwości prawnej stworzonej przez art. 33 k.p., została, zdaniem autora zdania odrębnego, w praktyce przekreślona istota umowy o pracę na czas określony. Polega ona po pierwsze na tym, że umowa ta, zgodnie z art. 30 §1 pkt 4 k.p., rozwiązuje się samoczynnie, bez potrzeby składania jednostronnego oświadczenia woli w tym przedmiocie, z upływem czasu, na który została zawarta. Nie są przeszkodą do jej rozwiązania w ten sposób żadne okoliczności leżące po stronie pracownika, nawet najbardziej dramatyczne (poza jedną – zaawansowaną ciążą, która powoduje przedłużenie takiej umowy do dnia porodu, z mocy art. 177 §3 k.p.). Po drugie, cechą tej umowy jest, czy raczej było – do czasu wprowadzenia art. 33 k.p. – to, że nie mogła ona być przed upływem tego okresu rozwiązana jednostronnie za wypowiedzeniem (wyjątek dotyczący upadłości i likwidacji, a następnie zwolnień grupowych wprowadzono w związku ze zmianą ustroju społeczno-gospodarczego i ponownym pojawieniem się w naszym kraju zjawiska upadłości i likwidacji pracodawców). W ograniczonych ramach czasowych umowa o pracę na czas określony stwarzała więc gwarancję trwałości zatrudnienia pracownika w stopniu większym niż umowa na czas nie określony, co było swoistą «rekompensatą» ograniczonego z góry czasu trwania stosunku pracy. Coraz częstsze stosowanie – z inicjatywy pracodawcy – klauzuli dopuszczalności wypowiedzenia przewidzianej w art. 33 k.p. (oczywiście za zgodą pracownika, ale ta zgoda jest zazwyczaj wymuszona przez jego sytuację ekonomiczną) – sprawia, że umowa o pracę na czas określony straciła tę istotną cechę, jaką była stabilizacja stosunku pracy w granicach czasowych wyznaczonych w samej umowie. T. Liszcz zwraca uwagę na to, że polskie prawo pracy nie ustanawia górnej granicy okresu, na który może być zawarta umowa o pracę na czas określony. Coraz częściej zawierane są umowy na okresy kilkuletnie, na 10, a nawet 20 lat. Pracownik z taką umową wiąże swoje plany życiowe, np. uzyskuje kredyt na mieszkanie, który ma spłacać z wynagrodzenia za pracę. I taka umowa, nawet przed

upływem owych 6 miesięcy, o których mowa w art. 33 k.p. może być wypowiedziana przez pracodawcę z zastosowaniem krótkiego – dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, bez obowiązku podania jakiegokolwiek przyczyny wypowiedzenia i bez prawa pracownika do odszkodowania bądź odprawy z tego tytułu. Tymczasem inny pracownik, który w tym samym czasie zostałby zatrudniony na czas nie określony, mógłby zostać zwolniony za wypowiedzeniem tylko pod warunkiem wskazania w oświadczeniu woli pracodawcy ważnej, rzeczywiście istniejącej przyczyny, a w razie jej braku mógłby dochodzić przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy albo odszkodowania (art. 45 k.p.). Trybunał Konstytucyjny uznał, że zawarcie umowy o pracę na czas nie określony albo na czas określony jest relewantnym kryterium takiego zróżnicowania. Z takim stanowiskiem TK nie zgadza się autorka zdania odrębnego i wskazuje, iż nie jest zgodne z zasadą sprawiedliwości i równości to, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony, która z istoty swej nie podlega wypowiedzeniu, a może być wypowiedziana tylko na zasadzie wyjątku, jest łatwiejsze niż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, w przypadku której wypowiedzenie jest zwyczajnym sposobem jej rozwiązania. Nie jest natomiast, zdaniem T. Liszcz, właściwym kryterium różnicującym w zakresie kauzalności wypowiedzenia to, jaki rodzaj docelowej umowy o pracę wybrały strony, gdyż żadna z nich nie podlega swobodnemu wypowiedzeniu przez obie strony. Jeżeli ustawodawca uzależnił od istnienia i wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu ważnej przyczyny możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony, to tym bardziej powinien to czynić w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, dopuszczalnego tylko na zasadzie wyjątku. Autorka zdania odrębnego uznała, że przepis art. 30 §4 k.p. w zakresie, w jakim nie przewiduje obowiązku pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji, w części wyrażającej zasadę sprawiedliwości społecznej, oraz z art. 32 Konstytucji, ustanawiającym zasadę równości.

Warto wspomnieć także i o takich orzeczeniach TK, w których wskazał na niesprawiedliwe uprzywilejowanie pracowników w określonych sytuacjach. Sprawa będąca przedmiotem rozważań Trybunału dotyczyła pozbawienia na mocy decyzji Nr 4 Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 9 kwietnia 1992 r. (niepublikowana) określonych kategorii osób praw na-

bytych. TK uznał przywilej dostarczania darmowej energii elektrycznej dla pracowników kooperujących z przemysłem energetycznym, ale nie objętych układem zbiorowym pracy za przyznany niesprawiedliwie, z oczywistym brakiem uzasadnienia i z naruszeniem równości<sup>35</sup>. Zdaniem TK istnieje ścisły związek między sprawiedliwością a równością w prawie, co wyjaśnia następująco: „ jeżeli w podziale dóbr (przyznawania praw) i związanym z tym podziałem podmiotów prawa występują niesprawiedliwe różnice, wówczas różnice te uważane są za nierówności. Sprawiedliwość wymaga, aby zróżnicowanie prawne poszczególnych podmiotów (ich kategorii) pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w sytuacji tych podmiotów. Wyrażona w ten sposób sprawiedliwość rozdzielcza oznacza, że równych należy traktować równo, a podobnych należy traktować podobnie, z tym, że w tym drugim przypadku powinno się uwzględniać, w jakim stopniu u poszczególnych podmiotów (kategorii osób) występują pewne cechy, które powinny być brane pod uwagę w procesie rozdziału pewnych dóbr (praw)”<sup>36</sup>. Mając na uwadze powyższe uwagi, uprzywilejowanie danej grupy zawodowej (w tym przypadku pracowników budownictwa energetycznego) musi być traktowane, zdaniem TK, jako podwójnie niesprawiedliwe w aspekcie zasady równości – poprzez brak takich przywilejów dla pracowników budownictwa nie związanych z energetyką, a co jeszcze ważniejsze **poprzez z gruntu nieuzasadnione przerzucanie finansowania darmowych dostaw energii na ogół społeczeństwa.**

Pojęcie konstytucyjne równości ma pewien rdzeń znaczeniowy, jednakże należy także dostrzec zależność tego znaczenia od celu, któremu ma służyć. Rozumienie tego pojęcia jest zależne od obszaru – dziedziny jego używania. Zatem pojęcie równości nabierze odpowiednio do celu gałęzi prawa, jakim jest prawo pracy, relewantnego, dodatkowego znaczenia. W obszarze prawa pracy rozumienie ogólnej formuły równości i dopuszczalnych zróżnicowań uzyskuje swoją specyfikę i z uwzględnieniem tej charakterystyki należy oceniać kryteria relewantności, proporcjonalności i sprawiedliwości, które musi spełniać zasada równości, a zwłaszcza uzasadnione odstępianie od niej.

### Summary

<sup>35</sup> Orzeczenie TK z dnia 12 kwietnia 1994 r., U 6/93.

<sup>36</sup> Orzeczenie TK z dnia 6 kwietnia 1993 r., K 7/92, OTK 1/1993, poz. 7.



**Basis of equality in employments – constitutional presentation**

The present article is an attempt to describe understanding the concept of equality, both in doctrine, and in the chosen previous judgments of the Constitutional Tribunal formed over a distance area of entire period of stating. In the study a date and meaning of the basis of equality, its subjective scope, the issue of the relation between the basis of equality and other chosen constitutional principles, and criteria justifying the departure from the basis of equality were clarified. The author of the article is relating deliberations concerning the basis of equality to the issue of employments and the sphere of the employment. Issues of the basis of equality were presented in the field of the labor law through examples taken from the Constitutional Tribunal rulings and on this land they were considering whether a diversifying the situation of employees wasn't based on any and groundless criteria, and hence whether it didn't reach the breach of the principle of equality.