



**RZECZPOSPOLITA POLSKA**  
**Rzecznik Praw Obywatelskich**

*Prof. dr Andrzej ZOLL*

00-090 Warszawa  
Al. Solidarności 77

Tel. centr. 551 77 00  
Fax 827 64 53

Warszawa, 7 listopada 2001 r.

35296

RPO/361217/00/VIII/EW

Pan  
Ryszard Kalisz  
Przewodniczący  
Sejmowej Komisji Ustawodawczej

Szanowny Panie Przewodniczący,

Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz. U. z 2001 r. Nr 85, poz. 837) stanowi, iż stosunek pracy z pracownikiem mianowanym może być rozwiązany za wypowiedzeniem w razie m.in. osiągnięcia wieku i stażu pracy, wymaganych do nabycia prawa do emerytury na podstawie przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników (art. 93 ust. 2 pkt 1).

Przepis ten - w mojej ocenie - prowadzi do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn, tym samym więc jest niezgodny z art. 32 i 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Przepisy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin określają wiek emerytalny kobiet na 60 lat, a mężczyzn na 65 lat. Wiek emerytalny kobiet jest więc o 5 lat niższy od wieku określonego dla mężczyzn (art. 24 ust. 1, art. 27 oraz art. 28 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - Dz. U. Nr 162, poz. 1118). Wprawdzie ustawa ta umożliwia podejmowanie pracy zawodowej bez groźby zawieszenia emerytury przez kobiety, które ukończyły 60 lat oraz mężczyzn, którzy ukończyli 65 lat, lecz oznacza to jedynie, iż osoba, z którą rozwiązano stosunek pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego może pobierając emeryturę wykonywać równolegle pracę w ramach nawiązanego kolejnego stosunku pracy. Obowiązujący system prawa pracy, jak i sytuacja na rynku pracy nie gwarantują jednak nawiązania kolejnego stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego skraca więc długość kariery zawodowej pracownicy mianowanej NIK w stosunku do pracownika mianowanego NIK - mężczyzny, co prowadzi do niedopuszczalnego w świetle Konstytucji zróżnicowania ich szans zawodowych.

Pragnę podkreślić, iż Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wypowiadał się w zakresie równości płci w zatrudnieniu podkreślając, iż 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. (m.in. w orzeczeniu z dnia 24 września 1991r. Kw. 5/91 - OTK 1991, poz. 5, orzeczeniu z dnia 29 września 1997 r. sygn. akt K. 15/97). Jest oczywiste, że istniejące różnice biologiczne i społeczne między kobietami i mężczyznami, pracownikami mianowanymi NIK, nie mają znaczenia przy wykonywaniu należących do nich zadań służbowych, nie mogą zatem stanowić uzasadnienia obowiązującej regulacji prawnej.

Pragnę dodać, iż zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn respektowana jest także przez prawo Unii Europejskiej. Wprowadzie prawo to nie ma mocy wiążącej w Polsce, lecz postanowienia art. 68 i art. 69 Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczypospolitą Polską z jednej strony, a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi z drugiej strony, sporządzonego w Brukseli dnia 16 grudnia 1991r. (Dz. U. z 1994 r. Nr 11, poz. 38) zobowiązują 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". Na uwagę zasługuje także art. 119 Traktatu Rzymskiego, rozwinięty w kilku dyrektywach wspólnotowych, z których najważniejszą jest dyrektywa nr 207/1976 r. z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie urzeczywistniania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego oraz w zakresie warunków pracy. W zapadłym na tle tej dyrektywy orzeczeniu Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 26 lutego 1986 r. 152/84 (M. H. Marshall v. Southampton and West Hampshire Area Health Authority) uznano, iż „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 dla nabycia emerytury państwowej, jeżeli wymagany wiek jest zróżnicowany dla mężczyzn i dla kobiet, stanowi dyskryminację ze względu na płeć, niezgodną z dyrektywą.”

Z powyższych względów poddaję pod rozagę Pana Przewodniczącego dokonanie - w możliwie najkrótszym terminie - stosownej zmiany wymienionego na wstępie przepisu ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli w kierunku zrównania szans zawodowych zatrudnionych tam kobiet i mężczyzn.

Z wyrazami szacunku

/-/ Prof. dr Andrzej Zoll