



Warszawa, .....17.11.2009r.....

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

**RPO-631333-III/09/JP**

00-090 Warszawa    Tel. centr. 0-22 551 77 00  
Al. Solidarności 77    Fax 0-22 827 64 53

**Pan**

**Krzysztof KWIATKOWSKI**  
**Minister Sprawiedliwości**

*szanowny Panie Ministrze*

Uprzejmie informuję, że w wyniku badania ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (Dz. U. Nr 98. poz. 1071 ze zm.) na tle indywidualnego wystąpienia zawodowego kuratora sądowego, Rzecznik Praw Obywatelskich stwierdził niekonstytucyjność przepisów art. 27 ust. 1 pkt 4 i art. 60 tej ustawy.

Zgodnie z art. 27 ust. 1 pkt 4 cytowanej ustawy, rozwiązanie stosunku pracy z kuratorem zawodowym może nastąpić, w drodze wypowiedzenia, w razie nabycia prawa do emerytury.

W myśl art. 60 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy, obwiniony może ustanowić obrońcę spośród kuratorów zawodowych.

Pragnę poinformować Pana Ministra, że podobny problem wystąpił na tle zapisów przyjętych w ustawie z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz. U. z 2007 r. Nr 231, poz. 1701 ze zm.). Przepis art. 93 ust. 2 pkt 1 tej ustawy stanowił, że „stosunek pracy z pracownikiem mianowanym można rozwiązać za wypowiedzeniem w razie osiągnięcia wieku i stażu pracy, wymaganych do nabycia prawa do emerytury na podstawie przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników.” Z kolei art. 89 ust. 5 dotyczący odpowiedzialności dyscyplinarnej mianowanych pracowników NIK przewidywał, że „obwiniony może ustanowić obrońcę tylko spośród pracowników mianowanych Najwyższej Izby Kontroli.”

Powyższe przepisy, jako niezgodne z Konstytucją RP, zostały zaskarżone przez Rzecznika Praw Obywatelskich do Trybunału Konstytucyjnego. Jako wzorce konstytucyjne wskazano: w pierwszym przypadku - art. 42 ust. 2 w związku z art. 31 ust. 3, zaś w drugim - art. 32 i art. 33 ustawy zasadniczej.

We wniosku do Trybunału - odnośnie art. 89 ust. 5 ustawy o NIK - podkreślono, że przepisy pragmatyk pracowniczych zakładają daleko posuniętą autonomię w wyborze obrońcy w toczącym się postępowaniu dyscyplinarnym. Może nim być zarówno dowolnie wybrany przez obwinionego adwokat, radca prawny, jak i pracownik danego zakładu pracy, członek rodziny obwinionego pracownika, czy inna osoba dowolnie wskazana przez pracownika. Przepisy ustawy o NIK wyraźnie tę autonomię ograniczają, a w zasadzie nie stwarzają żadnej możliwości wyboru obrońcy przez obwinionego. Podkreślono również, że wśród wolności i praw osobistych obywateli Konstytucja reguluje podstawowe zasady odpowiedzialności karnej, do których należy m.in. prawo do obrony. Prawo to oznacza, że oskarżony może prowadzić akcję obrończą w toku całego procesu, w celu uzyskania najkorzystniejszego rozstrzygnięcia. Konstytucyjne prawo do obrony należy rozumieć szeroko. Jest ono bowiem nie tylko fundamentalną zasadą procesu karnego, ale też elementarnym standardem demokratycznego państwa. Wprawdzie odpowiedzialność dyscyplinarna odbywa się na innej płaszczyźnie, niezależnie od odpowiedzialności karnej, jednakże niektóre zasady konstytucyjne obowiązujące w procesie karnym - jak np. zasada domniemania niewinności, czy zasada prawa do obrony mają również zastosowanie w różnego rodzaju postępowaniach represyjnych, do których należy też postępowanie dyscyplinarne. Celem postępowania dyscyplinarnego jest bowiem poddanie obywatela jakiejś formie ukarania lub jakiejś sankcji. Zaznaczono, iż w ocenie Trybunału Konstytucyjnego, wynikającej z ukształtowanego orzecznictwa, konstatacja ta nie utraciła aktualności na gruncie Konstytucji RP, a tym samym przepisy art. 42 Konstytucji znajdują zastosowanie do oceny nie tylko regulacji o *stricte* karnym charakterze, ale też odpowiednio do innych regulacji o represyjnym charakterze.

Odnośnie art. 93 ust. 2 pkt 1 podkreślono, że cechą charakterystyczną przepisów polskiego prawa emerytalnego jest zróżnicowanie przesłanek nabywania uprawnień do emerytury m.in. według kryterium płci. Przejawia się to w odmiennym ukształtowaniu zarówno przesłanki wieku, jak i stażu emerytalnego w odniesieniu do kobiet i mężczyzn, co przekłada się na wcześniejsze nabywanie uprawnień emerytalnych przez kobiety. Zróżnicowanie wieku emerytalnego odpowiednio na poziomie 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn utrzymały także przepisy obowiązującej od 1 stycznia 1999 r. ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.), w odniesieniu do osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r., podlegających nowym zasadom nabywania emerytur. Ponieważ przepisy ustawy różnicują wiek emerytalny ze względu na płeć, tym samym następuje zróżnicowanie sytuacji pracowników w zakresie rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji przyjęcia takiej konstrukcji stosunek pracy z pracownikiem - kobietą może być rozwiązany o 5 lat wcześniej w porównaniu z

mężczyzną zajmującym takie same stanowisko. Na tym właśnie tle przepis przewidujący możliwość zakończenia stosunku pracy w razie osiągnięcia wieku i stażu emerytalnego (nabycia prawa do emerytury) narusza konstytucyjną zasadę równości i niedyskryminacji, wynikającą z art. 32 ustawy zasadniczej. Pozwala bowiem na wcześniejsze rozwiązanie tego stosunku z kobietą niż z mężczyzną (z uwagi na wcześniejsze osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego, który łącznie ze stażem pracy powoduje nabycie prawa do emerytury), różnicując w tym zakresie sytuację prawną kobiet i mężczyzn, co w konsekwencji prowadzi do skrócenia kariery zawodowej tych pierwszych, bez ich woli. Wcześniejsza utrata zatrudnienia przekłada się także na krótszy o 5 lat staż pracy kobiet w stosunku do mężczyzn, co z kolei wpływa na wysokość emerytury.

W wyniku rozpatrzenia wniosku Rzecznika, Trybunał w dniu 11 grudnia 2008 r. orzekł (K 33/07, OTK-A 2008/10/177), że:

1. Art. 89 ust. 5 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz. U. z 2007 r. Nr 231, poz. 1701) w zakresie, w jakim umożliwia osobie obwinionej wybór obrońcy w postępowaniu dyscyplinarnym wyłącznie spośród pracowników mianowanych Najwyższej Izby Kontroli, jest niezgodny z art. 42 ust. 2 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy powołanej w punkcie 1 w zakresie, w jakim stwarza podstawę rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikiem mianowanym - kobietą wcześniej niż z pracownikiem mianowanym - mężczyzną, jest niezgodny z art. 32 i art. 33 Konstytucji przez to, że prowadzi do zróżnicowania sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn, mającego charakter dyskryminacji ze względu na płeć.

Podobnie ukształtowało się orzecznictwo TK na tle innych pragmatyk pracowniczych, w których Trybunał uznał, że przepisy dopuszczające, czy też nakazujące rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który nabył prawo do emerytury na podstawie przepisów dotyczących ogółu pracowników, naruszają zasadę równouprawnienia kobiety i mężczyzny (art. 33 Konstytucji) oraz zasadę równości wobec prawa i niedyskryminacji (art. 32 Konstytucji). Przykładem tego są wyroki: z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997/3-4/37, odnoszący się do kobiet - urzędników służby cywilnej oraz z dnia 5 grudnia 2000 r., K 35/99, OTK 2000/8/295, dotyczący kobiet - mianowanych urzędników państwowych i mianowanych pracowników samorządowych.

Pragnę również poinformować Pana Ministra, że w ostatnim czasie zaczyna kształtować się orzecznictwo Sądu Najwyższego, które w odmienny - niż do tej pory - sposób postrzega związek między osiągnięciem wieku emerytalnego i spełnieniem pozostałych warunków do nabycia prawa do emerytury, a rozwiązaniem stosunku pracy

z pracownikiem. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08 (OSNP 2009/13-14/165) Sąd Najwyższy stwierdził, że „wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownicy wyłącznie z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury na podstawie art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) stanowi dyskryminację ze względu na płeć (art. 11<sup>3</sup> Kp).” W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, Sąd Najwyższy przyjął, że „osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 Kp).” Sąd podkreślił, że w sytuacji gdy pracodawca stosuje politykę wypowiedzania umów o pracę wszystkim pracownikom, którzy osiągnęli wiek emerytalny i nabyli prawo do świadczeń, ale w rezultacie takiej polityki personalnej kobiety zatrudnione u tych pracodawców są bardziej dotknięte skutkami takiej praktyki niż mężczyźni - mamy do czynienia z dyskryminacją pośrednią. Kryterium nabycia uprawnień emerytalnych jest przy tym pozornie neutralne, gdy się zważy ustawowe zróżnicowanie powszechnego wieku emerytalnego kobiet (60 lat) i mężczyzn (65 lat), a także zróżnicowanie obniżonego wieku emerytalnego (55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn). Na tle przepisów o nabywaniu uprawnień emerytalnych, praktyka pracodawców polegająca na rozwiązywaniu umów o pracę według kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień do emerytury jest niedozwoloną praktyką dyskryminującą zatrudnione kobiety. Jest to przy tym dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 4 Kp, ponieważ pracodawcy nie nawiązują przy rozwiązywaniu umów o pracę bezpośrednio do kryterium płci, lecz do kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień do świadczeń emerytalnych, które to kryterium jest jednak dyskryminujące, gdyż stawia w praktyce zatrudnione kobiety w gorszej sytuacji od zatrudnionych mężczyzn, ze względu na niższy wiek emerytalny dla kobiet, negatywnie wpływając na ich dalszą karierę zawodową, wysokość zarobków lub świadczeń emerytalnych.

Sąd Najwyższy przyjął, że w obowiązującym stanie prawnym, wynikającym z Kodeksu pracy (art. 11<sup>3</sup> Kp, art. 18<sup>3a</sup> - 18<sup>3c</sup> Kp) - a także w kontekście obowiązku dokonywania przez sądy państwa członkowskiego Unii Europejskiej wykładni przepisów prawa krajowego z uwzględnieniem porządku prawnego wynikającego z przepisów prawa wspólnotowego (europejskiego) - nie można już przyjmować, że wypowiedzenie kobiecie stosunku pracy z powodu osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego, który jest niższy niż wiek emerytalny przewidziany dla mężczyzn, nie stanowi dyskryminacji. W podobny sposób należy ocenić przyczynę wypowiedzenia odnoszącą się do nabycia prawa do emerytury (nabycia uprawnień emerytalnych) co jest ściśle związane z osiągnięciem wieku emerytalnego.

Przepis art. 27 ust. 1 pkt 4 ustawy o kuratorach sądowych stwarza pracodawcy możliwość rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia w razie nabycia przez pracownika prawa do emerytury. Zapis ten przekłada się zatem na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn, ponieważ - w świetle ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, różnicującej powszechny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn - kobieta nabywa prawo do emerytury o 5 lat wcześniej niż mężczyzna. Taki zapis również kryje w sobie dyskryminację - pośrednią ze względu na płeć i bezpośrednią ze względu na wiek.

W świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego da się zauważyć jakby dwa nurty związane z osiągnięciem wieku emerytalnego i rozwiązywaniem stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do emerytury. Jeden - wynikający z orzecznictwa TK wskazuje na potrzebę zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, drugi zaś - związany z orzecznictwem SN - podważa kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury, jako wyłączną przesłankę rozwiązania stosunku pracy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów SN z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009/19-20/248). W ocenie Sądu Najwyższego, „wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który nabył prawo do świadczeń emerytalnych, tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia tego prawa, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, gdyż nie pozostaje w żadnym związku z wykonywaną przez niego pracą, ani z sytuacją ekonomiczną pracodawcy, ani z żadnym innym zdarzeniem lub zdarzeniami, które wskazywałyby na nieprzydatność pracownika lub istnienie interesu pracodawcy w rozwiązaniu stosunku pracy... Powszechne prawo pracy (Kodeks pracy) nie przewiduje wyraźnie, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Można z tego wyprowadzić - jako zasadę - zachowanie przez pracownika, spełniającego warunki do nabycia emerytury, prawa do pracy, które nie powinno być ograniczane przez dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do świadczeń emerytalnych.”

Wprawdzie pragmatyki pracownicze nie dotyczą ogółu pracowników i rządzą się swoimi prawami, niemniej zachodzi każdorazowo potrzeba rozważenia, czy określona grupa zawodowa, której dotyczy dana pragmatyka, powinna mieć wyznaczoną górną granicę wieku (wówczas jednak jednakową dla mężczyzn i kobiet), przekroczenie której może stanowić zagrożenie dla właściwego wykonywania obowiązków służbowych, czy też należałoby w ogóle zrezygnować z zapisu zezwalającego pracodawcy (nie mówiąc już o formie nakazowej) na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który nabył prawo do emerytury.

Powyższe regulacje prawne, przyjęte w ustawie o kuratorach sądowych, kwalifikują się w zasadzie do zaskarżenia do Trybunału Konstytucyjnego, jednakże Rzecznik Praw

Obywatelskich korzystając z przysługujących mu uprawnień, wynikających z art. 16 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o RPO (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.) uprzejmie prosi Pana Ministra o podjęcie działań, mających na celu zmianę przepisów art. 27 ust. 1 pkt 4 i art. 60 ust. 1 ustawy o kuratorach sądowych w kierunku zgodnym ze wskazanymi wzorcami konstytucyjnymi, przy jednoczesnym rozważeniu rezygnacji z zapisu umożliwiającego pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który nabył prawo do emerytury.

*Z poważaniem*

Z upoważnienia  
Rzecznika Praw Obywatelskich

*Stanisław Trociuk*  
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich