



Minister do spraw Równości

Katarzyna Kotula

DRT.4510.12.2025
Warszawa, 24 lipca 2025 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej
(INT) Kancelaria Sejmu - Wydział Interpelacji
ul. Wiejska /
00-902 Warszawa

Szanowny Panie Marszałku,

Odpowiadając na interpelację nr 9947 posła na Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, Pana Marcina Józefaciuka w sprawie nierówności w dostępie do posiłków regeneracyjnych oraz wyższej wypadkowości wśród mężczyzn, skierowaną do Ministry Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dr. Agnieszki Dziemianowicz-Bąk, w zakresie właściwości Ministry ds. Równości uprzejmie wyjaśniam, co następuje.

Wyrażony w art. 32 Konstytucji RP ogólny zakaz dyskryminacji doznaje konkretyzacji w art. 33, stanowiącym o równych prawach kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym oraz w aktach niższego rzędu. W szczególności, art. 2 ust. 2 lit. a) Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 303/16 z 2.12.2000 r., polskie wydanie specjalne 05/ t. 4 s. 79-85) stanowi, że „dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej”. Podobnie kwestię dyskryminacji ze względu na płeć lub inne przesłanki ujmuje zawarta w art. 3 pkt 1) ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2024 r. poz. 1175) definicja dyskryminacji bezpośredniej określająca ją jako „sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji” oraz obowiązująca na gruncie prawa pracy kodeksowa definicja z art. 18^{3a} § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) stwierdzająca, że „Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.”

Wszystkie te przepisy wymagają, by osoby, których sytuacja prawna jest różnicowana ze względu na określoną przesłankę, znajdowały się w porównywalnej sytuacji. Prawo polskie, unijne i międzynarodowe pozwala ponadto na wprowadzanie odstępstw od zasady równego traktowania w celu poprawy sytuacji grup narażonych na dyskryminację, czego najbardziej doniosłym przykładem w prawie polskim jest utrzymywany różny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn, którzy z chwilą ukończenia 60 roku życia nie znajdują się w porównywalnej sytuacji, gdyż utrzymująca się w praktyce luka płacowa, nierówne obciążenie obowiązkami opiekuńczymi i nieodpłatną pracą domową, segregacja rynku pracy, „szklane

sufity” i przemoc uniemożliwiają kobietom zgromadzenie takiego samego stażu pracy i kapitału składkowego co mężczyźni. Departament ds. Równego Traktowania w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów podejmuje działania na rzecz eliminacji nierówności, aby w przyszłości była możliwość do wyrównania powszechnego wieku emerytalnego.

Głównym aktem prawnym regulującym powszechny wiek emerytalny jest ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1631, 1674). Utrzymuje ona przyjęty w Polsce od 1954 r. wiek emerytalny wynoszący 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Rozwiązanie to jest zgodne z regulacjami Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącymi systemów zabezpieczenia społecznego (Zalecenie nr 67 z 1944 r. dotyczące zabezpieczenia dochodu, Konwencja nr 102 z 1952 r. dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, Konwencja nr 128 z 1967 r. dotycząca świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny), jak również aktami Unii Europejskiej: Dyrektywą nr 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowej realizacji zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE L 6/24 z 10.1.1979 r., Polskie wydanie specjalne 05/t.1, s. 215-216) oraz Dyrektywą nr 2006/54 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 204 z 26.07.2006 r., s. 23–36). Ponadto Trybunał Konstytucyjny w dniu 15 lipca 2010 r. (sygn. akt K 63/07) orzekł, że art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie, w jakim przewiduje, że ubezpieczonym urodzonym po 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn, jest zgodny z art. 32 i art. 33 Konstytucji RP.

W pierwszych dniach pełnienia funkcji Ministra ds. Równości zwróciłam się do Polskich Kolei Państwowych w celu odniesienia się do informacji medialnych w tej sprawie. W odpowiedzi PKP zapewniło mnie o przeprowadzeniu ankiety wśród pracowników i pracowników w temacie potrzeby dostępności posiłków regeneracyjnych, a w konsekwencji zmianę ich dostępności w zależności od woli pracowników i pracowników. Zwróciłam się także do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - Państwowego Instytutu badawczego w celu podjęcia badań co do aktualności norm zawartych w rozporządzeniu przez CIOP - PIB oraz rozważenie rozpoczęcia prac nad nowelizacją stosownego rozporządzenia. Warto podkreślić, że nadzór nad spółką prowadzi obecnie Ministerstwo Infrastruktury.

Dziękując Panu Posłowi za cenne uwagi dotyczące zapotrzebowania na szkolenia i inne akcje kształtujące świadomość w zakresie problemów mężczyzn, zwłaszcza wykonujących prace fizyczne w warunkach szkodliwych, zapewniam, że refleksje te zostaną uwzględnione przy planowanych pracach dotyczących nowelizacji Uchwały nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030 (M. P. poz. 640)

Z wyrazami szacunku

Katarzyna Kotula
Minister ds. Równości
/dokument podpisany elektronicznie/