

Wyrok z dnia 19 marca 2008 r.

I PK 219/07

Wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione wyłącznie nabyciem przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku 55 lat (art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) jest nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) i narusza zakaz dyskryminacji ze względu na płeć i wiek (art. 11³ k.p.).

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Zbigniew Hajn (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 marca 2008 r. sprawy z powództwa Grażyny D. przeciwko PKP „C.” SA w W. Zakładowi Taboru w B. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 23 kwietnia 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e n i e

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej PKP C. SA w W. Zakładu Taboru w B. SA od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Białymstoku z 13 lutego 2007 r., zasądającego od strony pozwanej na rzecz powódki 22.421,10 zł brutto i nadającego wyrokowi w części zasadzającej tę kwotę rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości 7.473,70 zł.

Powódka Grażyna D., po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, żądała zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu bezpodstawnego wypowiedzenia jej umowy o pracę. Sąd Rejonowy ustalił, że

powódka była zatrudniona przez pozwaną od 17 lipca 1972 r., ostatnio na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw ekonomiczno finansowych Zakładu Taboru w B. Pismem doręczonym 23 sierpnia 2006 r. pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę, wskazując jako przyczynę „nabycie uprawnień do kolejowego zaopatrzenia emerytalnego wynikającego z postanowień art. 50 w związku z art. 40 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118 ze późn. zmianami).” Jednocześnie powódka została zwolniona z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia. Bezsporny jest fakt, że 6 lutego 2006 r. powódkę nabyła uprawnienia do emerytury kolejowej określonej w art. 40 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie powódce umowy o pracę, było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz do argumentacji przedstawionej w glosie M. Skąpskiego do wyroku Sądu Najwyższego z 27 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150, Sąd uznał, że samo osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę, a odnosząc te rozważania do okoliczności sprawy stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było nieuzasadnione, ponieważ wskazana przyczyna rozwiązania umowy nie pozostaje w związku z jej pracą u pozwanej. Ponadto wypowiedzenie umowy powódce, która osiągnęła wiek emerytalny obniżony z uwagi na płeć, oznacza dyskryminację. W związku z tym Sąd uwzględnił roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania.

Sąd Okręgowy po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej uznał, że nie jest ona zasadna, a wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że pojęcie „uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia” musi pozostawać w związku z wykonywaną pracą, ponieważ przyjęcie, że nabycie uprawnień emerytalnych uzasadnia wypowiedzenie, oznaczałoby, że uzasadnieniem wypowiedzenia może być także wygrana w grę losową, wysokie dochody współmałżonka lub odziedziczenie majątku. Uzyskanie prawa do emerytury przez powódkę nie mogło stanowić jedynej i wyłącznej przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę. Sąd Okręgowy zgodził się także ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że wskazywanie nabycia uprawnień do emerytury przez kobietę, w niższym w wieku niż wiek dla mężczyzn, jako przyczyny wypowiedzenia, stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na płeć w rozumieniu art. 11³ k.p., zwłaszcza, że dotyczy osoby zajmującej stanowisko kierownicze, bez jakichkolwiek zastrzeżeń do jej kwalifikacji, w wieku 55

lat, a więc uprzywilejowanym co do możliwości otrzymywania świadczeń emerytalnych. Działanie takie co najmniej ogranicza jej możliwość kontynuowania zatrudnienia. Ponadto wiąże się nie tylko ze zmniejszeniem dochodów, ale także oznacza ograniczenie możliwości powiększania świadczenia emerytalnego przez wypracowanie kolejnych lat składkowych. Możliwość otrzymywania emerytury w wieku obniżonym nie może sprowadzać się do obowiązku korzystania z tego świadczenia w wysokości wyraźnie niższej, niż wypracowana przez okres o pięć lat dłuższy.

W odniesieniu do podniesionego przez pozwaną zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 316 § 1 k.p.c., przez pominięcie przy wydawaniu wyroku stanu istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, tj. faktu pobierania przez powódkę emerytury, Sąd Okręgowy stwierdził, że w przedmiotowej sprawie przedmiotem oceny Sądu pierwszej instancji była zasadność dokonanego powódce wypowiedzenia. Wobec tego fakt pobierania przez powódkę świadczenia emerytalnego, zaistniały już po dokonaniu jej wypowiedzenia, nie mógł mieć wpływu na ocenę jego zasadności.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całego wyroku Sądu Okręgowego, pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 oraz art. 11³ k.p., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę naruszało zakaz dyskryminacji i było nieuzasadnione z tego względu, że nabycie uprawnień emerytalnych nie jest podstawą związaną ze stosunkiem pracy. Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: 1. art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na pominięciu nabycia uprawnień emerytalnych i pobierania przez powódkę emerytury, a także całkowitym pominięciu kierunków stosowanej przez pozwaną polityki zatrudnienia oraz sytuacji ekonomicznej i społecznej; 2. art. 316 § 1 k.p.c., przez pominięcie przy wydawaniu wyroku stanu rzeczy istniejącego w chwili jego wydawania, tj. faktu pobierania przez powódkę emerytury; 3. art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c., przez niewyjaśnienie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie pominięcie faktu pobierania przez powódkę emerytury; 4. art. 385 k.p.c., przez jego zastosowanie i oddalenie apelacji, pomimo że apelacja była zasadna.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi pełnomocnik pozwanej wskazał, że przyjęcie przez Sąd, Okręgowy, iż wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było osiągnięcie wieku emerytalnego, w oderwaniu od sytuacji osobistej powódki jest nieuzasadnione. Nie do przyjęcia jest pogląd Sądu, że nabycie uprawnień emerytalnych nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż nie pozostaje w związku z wykonywaną pracą. Sąd bezzasadnie pominął niezwykle istotną okoliczność wykazaną i bezsporną w toku sprawy, a mianowicie, pobieranie przez powódkę emerytury. W jej wypadku wystąpiły więc dwie przesłanki: osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie uprawnienia do emerytury. Jedna z nich, tj. nabycie uprawnienia emerytalnego związana jest bezpośrednio z wykonywaną pracą. Gdyby bowiem nie czas tej pracy, to mimo osiągnięcia wieku emerytalnego pracownik nie nabyłby takiego uprawnienia. Osiągnięcie przez powódkę wieku emerytalnego i prawa do uposażenia emerytalnego stawia powódkę w korzystnej sytuacji osobistej, którą pozwana brała pod uwagę. Celem jej polityki kadrowej, jako pracodawcy, którego decyzje wpływają na poziom zatrudnienia i bezrobocia w Rzeczypospolitej, jest taki dobór kadry, by jak najbardziej poziom bezrobocia obniżyć. Pozwana miała świadomość, że powódka posiada określony status społeczny i wystarczające środki do życia, w przeciwieństwie do tysięcy Polaków takich środków pozbawionych.

Motywuując zarzuty naruszenia przepisów postępowania podniesiono, że naruszenie art. 316 § 1 k.p.c. wynika z pominięcia przez Sąd Okręgowy stanu rzeczy istniejącego w chwili wyrokowania, w tym przede wszystkim tego, że powódka emeryturę pobiera oraz w jej miejsce zatrudniona jest inna, bardziej przydatna osoba. Z kolei zasadność zarzutów dotyczących art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c. wynika stąd, że Sąd Okręgowy nie wskazał, jaki wpływ na zastosowanie przepisów prawa materialnego ma fakt pobierania przez powódkę emerytury. Na koniec autorka skargi wyraziła przekonanie, że Sąd Okręgowy nie ocenił zasadności wypowiedzenia z uwzględnieniem całokształtu okoliczności, w jakich zostało dokonane. Całkowicie pominął przedstawione przez stronę pozwaną kierunki stosowanej polityki zatrudnienia, uwzględniające ogólną sytuację ekonomiczną i społeczną, w tym warunki na rynku pracy oraz kształtowanie innej struktury zatrudnienia. Odmówił pozwanej prawa decydowania o dalszej dla niej przydatności powódki do pracy oraz odmówił prawa realizowania własnej polityki zatrudnienia, przyjmując bezpodstawnie wyłączne prawo powódki do korzystania z uprawnień emerytalnych. Sąd Okręgowy nie uwzględnił faktu, że prawo do emerytury gwarantuje stały i pewny dochód oraz że nie

wiek uzasadnia dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę, ale pozyskanie innego źródła dochodu oraz że ochrona stosunku pracowniczego mieści się w rozsądnych granicach. Ponadto Sąd Okręgowy pominął fakt, że niższy wiek emerytalny ustalony dla niektórych grup pracowników nie jest ich przywilejem uprawniającym do wcześniejszej emerytury, lecz wiekiem ustalonym powszechnie dla określonej kategorii pracowników wykonujących określone prace lub zawody, które według obiektywnych kryteriów, łączą się z utratą sprawności psychofizycznej niezbędnej do wykonywania określonej pracy w wieku niższym od powszechnego (normalnego - 60 lat i 65 lat).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocniczka powódki wniosła o jej oddalenie w całości. W uzasadnieniu podniosła, między innymi, że powódka pomimo tego, że była pracownikiem kolejowym faktycznie nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach. Praca księgowego zatrudnionego na kolei niczym nie różni się od pracy wykonywanej przez księgowego w innym zakładzie pracy. Ponadto, jeszcze przed rozpoczęciem biegu wypowiedzenia umowy o pracę, na miejsce powódki została zatrudniona osoba (powódka w tym czasie była na urlopie wypoczynkowym). Pozwany w trakcie trwania postępowania sądowego nie twierdził, że na miejsce powódki został zatrudniony bardziej przydatny pracownik, ani też tego nie udowodnił.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona i dlatego podlega oddaleniu. Nietrafne są zarzuty skargi dotyczące naruszenia przepisów postępowania. Wbrew zawartemu w niej twierdzeniu, Sąd Okręgowy rozważył podnoszoną w apelacji argumentację strony pozwanej dotyczącą faktu pobierania przez powódkę emerytury. Sąd wyjaśnił, że skoro w sprawie przedmiotem oceny Sądu pierwszej instancji była zasadność dokonanej powódce wypowiedzenia, to fakt pobierania przez powódkę świadczenia emerytalnego, zaistniały już po dokonaniu jej wypowiedzenia, nie mógł mieć wpływu na ocenę jego zasadności. W tej sytuacji zarzuty naruszenia art. 316 § 1 i art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c., oparte na twierdzeniu o nieuwzględnieniu tej kwestii przez Sąd Okręgowy, są bezpodstawne. Natomiast zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy nie mógł rozpoznać, ponieważ, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustaleń faktycznych i oceny dowodów. Wobec tego, skoro podstawa naruszenia przepisów postę-

powania okazała się nieuzasadniona, rozpoznanie skargi należy ograniczyć do oceny zasadności podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), a przy tej ocenie Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Jak wynika z przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku i niezakwestionowanych skutecznie ustaleń, powódka 6 lutego 2006 r. nabyła prawo do emerytury kolejowej określonej w art. 40 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.), tj. emerytury przysługującej kobiecie, która osiągnęła wiek emerytalny wynoszący 55 lat i ma okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat. W związku z tym pracodawca (strona pozwana) wypowiedział jej umowę o pracę, wskazując jako przyczynę nabycie uprawnień do wskazanej emerytury. W świetle ustaleń Sądu była to jedyna przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką. W ocenie Sądu Rejonowego, podzielonej przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, wypowiedzenie powódce umowy o pracę, było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., ponieważ wskazana przyczyna rozwiązania umowy nie pozostaje w związku z pracą powódki u pozwanej. Ponadto wypowiedzenie umowy powódce, która osiągnęła obniżony wiek emerytalny z uwagi na płeć, oznacza dyskryminację.

Ocenę tę, z pewnymi uzupełnieniami, które zostaną przedstawione poniżej, należy uznać za trafną. W pierwszej kolejności należy zgodzić się z uznaniem przez Sądy orzekające w niniejszej sprawie w pierwszej i drugiej instancji, że wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione wyłącznie nabyciem przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku 55 lat (art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) narusza zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Zgodnie z art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, między innymi ze względu na płeć, jest niedopuszczalna. Z kolei według art. 18^{3a} § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, w szczególności bez względu na płeć. Według § 2 tego artykułu, równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś jego § 3 stanowi, że dyskryminowanie bezpośrednio 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. Ponadto stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W ocenie Sądu Najwyższego rozwiązanie stosunku pracy z kobietą wyłącznie z tego powodu, że osiągnęła wiek 55 lat, uprawniający ją w związku z posiadaniem wymaganego okresu zatrudnienia do emerytury kolejowej, jest bezpośrednią dyskryminacją ze względu na płeć w rozumieniu powołanych wyżej przepisów. Należy zauważyć, że możliwość przejścia na emeryturę na podstawie art. 40 (w niniejszej sprawie w związku z art. 50) ustawy o emeryturach i rentach z FUS, jest prawem, z którego osoba uprawniona może, lecz nie musi skorzystać. Mężczyźnie, znajdującemu się w porównywalnej sytuacji, analogiczne prawo przysługuje wraz z osiągnięciem 60 lat i posiadaniem co najmniej 25 letniego okresu zatrudnienia. W tej sytuacji, uznanie osiągnięcia przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku o pięć lat wcześniejszym od mężczyzny za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, pozbawia ją o pięć lat wcześniej możliwości wyboru między skorzystaniem z emerytury a kontynuacją pracy, a w razie rozwiązania stosunku pracy, skraca, w porównaniu z mężczyzną, możliwość kontynuowania kariery zawodowej i uzyskiwania dochodów z pracy oraz pozbawia możliwości uzyskania wyższej emerytury. Nie ulega wątpliwości, że taka sytuacja, stanowiąc różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika ze względu na płeć, którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy, dokładnie odpowiada hipotezie normy wynikającej z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. Warto zauważyć, że powołany wyżej art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. implementuje do prawa polskiego art. 3 ust. 1 lit. c dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. UE. z 1976, L. 39, s.40; zm. Dz.U. UE. z 2002, L. 269, s.15; polskie wydanie specjalne, Dz.U. UE rozdz. 5, t. 1, s. 187), zgodnie z którym stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że nie może istnieć żadna bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym ani publicznym, włączając instytucje publiczne, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, włączając zwolnienia. Przepis ten zastąpił wcześniejszy art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207/EWG (obowiązujący przed 5 października 2002 r.), który stanowił, że stoso-

wanie zasady równego traktowania oznacza zagwarantowanie mężczyznom i kobietom takich samych warunków bez względu na płeć w odniesieniu do trwającego zatrudnienia oraz zwolnienia. Europejski Trybunał Sprawiedliwości za niezgodne z ostatnio wskazanym przepisem uznał np. rozwiązanie stosunku pracy z obywatelką Wielkiej Brytanii w dwa lata po osiągnięciu przez nią ustawowego wieku emerytalnego, w sytuacji, w której ustawodawstwo angielskie nie nakładało obowiązku przejścia na emeryturę po osiągnięciu wieku emerytalnego, umożliwiając zawieszenie emerytury i kontynuowanie zatrudnienia. Powódka została zwolniona z pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego wcześniejszego dla kobiet niż dla mężczyzn. Powodowało to straty finansowe i moralne, co w opinii Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości miało charakter dyskryminujący (wyrok z 18 września 1985 r. w sprawie 152/84 Marschall przeciwko Southampton & South-West Hampshire Area Health Authority). Podobne orzeczenie zapadło w sprawie 262/84, Vera Mia Beets-Propert przeciwko F. Van Lanschot z 26 lutego 1984 r. Powyższe orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, zapadłe w sprawach rozstrzygających na gruncie prawa Wspólnoty Europejskiej zagadnienie prawne analogiczne do rozpoznawanego w niniejszym postępowaniu, potwierdzają trafność przyjętej przez Sąd Okręgowy oceny, według której rozwiązanie z kobietą umowy o pracę z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury w wieku wcześniejszym niż mężczyzna, stanowi dyskryminację ze względu na płeć.

Uwzględnienia wymaga także to, że zgodnie z art. 11 ust. 1 lit. a i b konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71), Rzeczpospolita Polska zobowiązała się do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im na zasadzie równości mężczyzn i kobiet takich samych praw, a w szczególności prawa do pracy oraz prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, w tym również równych kryteriów doboru w zakresie zatrudnienia. Mając to na uwadze, wykładnia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 40 i w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, dopuszczająca rozwiązanie stosunku pracy z kobietą z powodu nabycia prawa do emerytury w wieku wcześniejszym niż mężczyzna, a tym samym uznająca możliwość pozbawienia jej prawa do pracy oraz prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, jakie zachowuje porównywalny pracownik będący mężczyzną,

byłaby sprzeczna z zasadą wykładni wewnętrznego prawa polskiego w sposób zapewniający w jak największym stopniu jego zgodność z treścią wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Zasada ta, mająca źródło w art. 9 Konstytucji, została wyraźnie sformułowana w doktrynie prawa i orzecznictwie sądowym (zob. wyrok NSA z dnia 26 sierpnia 1999 r., V SA 708/99, OSP 2000, nr 9, poz. 134; wyrok SN z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 100/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 299 z glosą L.Mitrusa, OSP 2007 nr 5, poz. 56).

Należy również zauważyć, że Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie i jednoznacznie orzekał, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami z powodu osiągnięcia przez nie wieku emerytalnego niższego od przewidzianego dla mężczyzn jest dla nich dyskryminujące (por. orzeczenia z: 24 września 1991 r., Kw. 5/91, OTK 1991, poz. 5; 29 września 1997 r., K. 15/97, OTK 1997, nr 3-4, poz. 37; 5 grudnia 2000 r., K 35/99, OTK 2000, poz. 295; z 13 czerwca 2002 r., K 15/99, OTK 2000, poz. 137). Na przykład, w powołanym wyroku z 5 grudnia 2000 r. (K 35/99) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.), 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, jest niezgodny z art. 32 i art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Sąd Najwyższy w wyrokach z 14 maja 1996 r., III ARN 93/95 (OSNAPiUS 1996 nr 23, poz. 352) i 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99 (OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 505) oraz w postanowieniu z 18 lipca 2003 r., I PK 210/03 (Monitor Prawa Pracy 2004 nr 7, poz. 7) wyraził pogląd, że rozwiązanie stosunku pracy z kobietą, która osiągnęła wiek emerytalny wcześniejszy niż dla mężczyzn nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć. Orzeczenia te dotyczyły jednak stanów faktycznych sprzed wejścia w życie przepisów rozdziału IIa Kodeksu pracy zawierającego przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu, co nastąpiło 1 stycznia 2002 r., oraz przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Nie podważają one więc przedstawionych wyżej wniosków, uwzględniających nowy stan prawny w zakresie ochrony przed dyskryminacją. Należy też wskazać, że w uzasadnieniu wyroku z 25 lipca 2003 r. Sąd Najwyższy wyraził opinię, że wypowiedzenie umowy o pracę kobiecie z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury w wieku niższym niż wiek przewidziany dla mężczyzn,

może uchylać równości ze względu na płeć. Sąd nie rozstrzygnął jednak tej kwestii ze względu na brak stosownych zarzutów kasacyjnych.

W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, przedstawione wyżej argumenty uzasadniają wniosek, że wypowiedzenie umowy o pracę, uzasadnione wyłącznie nabyciem przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku 55 lat (art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych), narusza sformułowany w art. 11³ k.p. i innych powołanych przepisach zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Takie wypowiedzenie nie może więc być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Oceny tej, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, nie zmienia podnoszony w skardze kasacyjnej zarzut nieuwzględnienia przez Sąd Okręgowy faktu pobierania przez powódkę emerytury (już po rozwiązaniu stosunku pracy przez stronę pozwaną). Należy stwierdzić, że kwestia ta nie ma znaczenia dla oceny zaskarżonego wyroku. Wynika to stąd, że po pierwsze, pobieranie emerytury nie było przyczyną wypowiedzenia wskazaną przez pozwaną. Po drugie, nawet gdyby przyjąć, że pracodawca może uzupełniająco powoływać się na potwierdzenie zasadności przyczyny, wskazywanej jako uzasadniająca wypowiedzenie, na okoliczności powstałe po dokonaniu wypowiedzenia (zob. uzasadnienie tezy XII uchwały Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164), to fakt pobierania emerytury po rozwiązaniu stosunku pracy, w sytuacji utraty dochodów z zatrudnienia, nie może potwierdzać zasadności wypowiedzenia. Nie ma też wątpliwości, że okoliczności powstałe już po dokonaniu wypowiedzenia nie mogą stanowić podstawy do uznania zasadności wypowiedzenia w sytuacji, gdy przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu była, jak w niniejszej sprawie, nieuzasadniona. Wobec tego zarzut naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 w powiązaniu z art. 11³ k.p. okazał się nieuzasadniony.

Stwierdzenie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyny stanowiącej dyskryminację powódki ze względu na płeć, stanowi wystarczający powód uwzględnienia jej powództwa o odszkodowanie z tytułu bezprawnego wypowiedzenia stosunku pracy. W tej sytuacji stwierdzona wyżej niezasadność zarzutów kasacyjnych dotyczących naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 w powiązaniu z art. 11³ k.p. jest dostatecznym powodem oddalenia skargi kasacyjnej, bez względu na trafność zarzutów dotyczących naruszenia art. 45 § 1 k.p. przez uznanie w zaskarżonym wyroku, że nabycie prawa do emerytury nie stanowi przyczyny uzasadniającej

wypowiedzenie. Postawienie tych zarzutów w skardze kasacyjnej obliguje jednak Sąd Najwyższy również do oceny tego stanowiska Sądu drugiej instancji.

W tej kwestii Sąd Najwyższy w obecnym składzie, nie kwestionując racji, które przemawiały za przyjęciem przez Sąd Najwyższy w konkretnych sprawach, że osiągnięcie wieku emerytalnego lub nabycie uprawnień do emerytury stanowi wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 505; 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150; 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34; 29 września 2005 r., II PK 19/2005, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 236; 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, niepublikowany), uznaje, że w okolicznościach niniejszej sprawy oraz aktualnym stanie prawnym należy opowiedzieć się za poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 15 października 1999 r., I PKN 111/99 (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 143). W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca nie może wskazać wypełnienia przez pracownika przesłanek uprawniających go do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury jako samoistnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ takie zachowanie pracodawcy stanowi dyskryminację pracownika ze względu na wiek. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela także zapatrywanie wyrażone przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 4 listopada 2004 r., I PK 7/04 (OSNP 2005 nr 12, poz. 171), zgodnie z którym dostateczność uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę osiągnięciem wieku emerytalnego i uzyskaniem prawa do emerytury, w tym również ocena podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem stosowania praktyk dyskryminacyjnych, nie powinna być dokonywana w oderwaniu od okoliczności konkretnego przypadku, ponieważ próba wprowadzenia powszechnie obowiązujących - w tym zakresie - kryteriów może być skazana na niepowodzenie. W rezultacie Sąd Najwyższy uznał w tej sprawie, że podanie przez pracodawcę osiągnięcia przez powódkę wieku emerytalnego oraz prawa do "pełnej emerytury", jako jednej z przyczyn wypowiedzenia, nie mogło usprawiedliwiać wypowiedzenia umowy dobru i ceniomemu pracownikowi.

Wracając do rozpoznawanej sprawy należy przypomnieć, że skarżąca umotywowała zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 45 § 1 k.p., przez przyjęcie, że uzyskanie prawa do emerytury kolejowej w wieku 55 lat nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę tym, że Sąd nie uwzględnił, iż wiek ten został ustalony dla jej grupy pracowniczej, jako wiek, „który według obiektywnych kryteriów łączy się z

utrata sprawności psychofizycznej niezbędnej do wykonywania określonej pracy w wieku niższym od powszechnego (normalnego - 60 lat i 65 lat)". Ponadto, zdaniem skarżącej, Sąd nie wziął pod uwagę, że wypowiedzenie to było uzasadnione, ponieważ celem polityki kadrowej pozwanej, „jako pracodawcy, którego decyzje wpływają na poziom zatrudnienia i bezrobocia w Rzeczpospolitej, jest taki dobór kadry, by jak najbardziej poziom bezrobocia obniżyć”. Zdaniem Sądu Najwyższego argumenty te nie są uzasadnione. Pierwszy z nich opiera się na nadmiernie uproszczonym rozumieniu ryzyka emerytalnego („ryzyka starości”), jako ryzyka ubezpieczeniowego, polegającym na przyjęciu, że łączy się ono wyłącznie z domniemaniem inwalidztwa. Tymczasem ryzyko to od dawna rozumiano jako konstrukcję złożoną, łączącą w sobie element domniemanego inwalidztwa i wysługi, uzasadniającej prawo do zaprzestania aktywności zawodowej i przejścia na zasłużony wypoczynek (por. W. Szubert: Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu, Warszawa 1987, s. 104-109), a na gruncie obowiązującej ustawy o emeryturach i rentach z FUS przedstawiono uargumentowaną koncepcję, według której treścią ryzyka emerytalnego jest prawo do zaprzestania pracy i otrzymywania w miejsce utraconego zarobku świadczenia z funduszy publicznych (I. Jędrasik-Jankowska: Treść ryzyka emerytalnego [w:] Konstrukcje prawa emerytalnego, red. T. Bińczycka-Majewska, 2004). W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, domniemanie inwalidztwa w konstrukcji ryzyka emerytalnego w prawie polskim nie ma znaczenia uzasadniającego twierdzenie strony skarżącej, że osiągnięcie wieku emerytalnego łączy się z utratą zdolności do pracy. Osiągnięcie wieku emerytalnego (i spełnienie pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury) nie zobowiązuje, lecz uprawnia do skorzystania z tego świadczenia. Z tego głównie względu prawo dopuszcza w szerokim zakresie łączenie emerytury z dalszym zatrudnieniem (art. 103 i 104 ustawy o emeryturach i rentach z FUS) i przewiduje ponowne ustalenie emerytury, jeżeli uprawniony pracował po jej przyznaniu (art. 110 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Oceniając rozważany argument skarżącej, należy wziąć także pod uwagę to, że grupa zawodowa powódki, jako zastępcy dyrektora do spraw ekonomiczno-finansowych, została co prawda objęta art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i uprawniona do emerytury kolejowej (we wcześniejszym wieku), jednakże, jak zauważa powódka w odpowiedzi na skargę, jej praca, będąca w istocie pracą księgową zatrudnionej na kolei, niczym nie różni się od pracy wykonywanej przez księgowego w innym zakładzie pracy. Co wię-

cej, wiek 55 lat wydaje się wiekiem osiągnięcia pełni możliwości zawodowych księgowego, a przymus odejścia na emeryturę w tym okresie życia może być oceniany obiektywnie jako poniżający i krzywdzący. W tym stanie rzeczy, rozpatrywany argument skarżącej, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było uzasadnione jej domniemaną ze względu na wiek utratą sprawności psychofizycznej niezbędnej do wykonywania pracy (tj. niezdolnością do pracy spowodowaną starością) w wieku 55 lat, okazał się nieuzasadniony.

Nietrafny jest także drugi argument, odwołujący się do polityki zatrudnienia strony pozwanej. Należy stwierdzić, że polityka pozwanej PKP C. SA w W. Zakład Taboru w B. SA w tym zakresie, wyrażająca się, według twierdzeń zawartych w skardze kasacyjnej, w rozwiązywaniu stosunków pracy z pracownikami nabywającymi prawo do emerytury w celu obniżania bezrobocia w „Rzeczpospolitej”, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę. Wynika to z następujących względów. Po pierwsze, powód ten nie został wskazany jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Po drugie, twierdzenia skarżącej, uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z powódką opisaną powyżej polityką zatrudnienia pozwanej nie mają oparcia w przyjętych w sprawie ustaleniach faktycznych. Po trzecie, nawet przy założeniu, że pozwana rzeczywiście kierowała się tego rodzaju „polityką zatrudnienia”, polityka taka nie mogła by uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę powódce, ponieważ nie ma ona związku z jej stosunkiem pracy, ani przez zawinione lub niezawinione przez nią względy wskazujące na jej nieprzydatności do pracy, ani przez względy leżące po stronie zakładu pracy, wskazujące na potrzebę jej zwolnienia z pracy ze względu na interes pracodawcy lub dobro zakładu pracy. Natomiast взгляд na ogólną sytuację społeczno-gospodarczą kraju, w tym ogólny poziom bezrobocia, nie może stanowić uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę choćby dlatego, że poszczególne pracodawca, taki, jak np. pozwana w niniejszej sprawie PKP C. SA w W. Zakład Taboru w B. SA, nie ma z reguły kompetencji do dokonania diagnozy tej sytuacji, jak również kompetencji do decydowania o środkach, których podjęcie jest konieczne dla wydobycia kraju z opresji.

W rezultacie Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela również stanowisko, że co do zasady, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie uzasadnia wypowiedzenia stosunku pracy, ponieważ zdarzenia te nie wiążą się z pracą, a w szczególności nie wskazują na nieprzydatność pracownika lub istnienie, związanego z racjonalizacją zatrudnienia, interesu pracodawcy w rozwiązaniu sto-

sunku pracy. Uzasadnienie wypowiedzenia pracownikom w wieku emerytalnym, posiadającym prawo do emerytury, musi się zatem odwoływać do obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy, jak np.: niewłaściwe wykonywanie obowiązków, długotrwałe nieobecności w pracy, redukcja zatrudnienia, ograniczenie działalności zakładu itp.

Zasada zachowania przez pracowników posiadających prawo do emerytury prawa do pracy, które nie może być naruszane przez dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do tego świadczenia, znajduje potwierdzenie w przepisach prawa, które jedynie wyjątkowo upoważniają pracodawców do wypowiedzenia stosunku pracy w razie osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do emerytury (np. art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.; z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, jednolity : Dz.U. z 2001 Nr 142, poz. 1593 ze zm.; art. 41 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, Dz.U. z 2006 r. Nr 170, poz. 1218 ze zm.; art. 13 ust. 1 pkt 5). Przepisy te bez obowiązywania powołanej wyżej zasady byłyby zbędne.

Zasada ta znajduje potwierdzenie także w wykładni przepisów (zwłaszcza art. 6) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. UE. z 2000 r., L. 303, s.16; polskie wydanie specjalne Dz.U. UE rozdz. 5, t. 4, s. 79). W szczególności w wyroku z 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05, Félix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA, Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że wykładni zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek, o którym stanowi dyrektywa Rady 2000/78/WE, nie narusza uregulowanie krajowe (chodziło o przepis ustawy), w oparciu o które za ważne uznaje się klauzule o obowiązkowym przejściu na emeryturę, zawarte w układach zbiorowych pracy i stawiające jako jedyne wymogi ukończenie przez pracownika określonego wieku umożliwiającego nabycie uprawnień emerytalnych, jeżeli przepis ten jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniony w ramach prawa krajowego słusznym celem związanym z polityką zatrudnienia i rynkiem pracy, oraz środki podjęte dla realizacji tego celu interesu ogólnego są właściwe i konieczne. W uzasadnieniu orzeczenia Trybunał wskazał, że cel tej polityki, jeśli przepis prawa formalnie do niego nie nawiązuje, powinien wynikać z „innych elementów wynikających z ogólnego kontekstu danego przepisu” (w szczególności

pkt 52-58 uzasadnienia). Z powołanego orzeczenia nie wynika zatem, że w świetle dyrektywy 2000/78/WE (art. 6) dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem uprawnień do emerytury. Trybunał uznał jedynie, że zakazu dyskryminacji ze względu na wiek nie narusza dokonanie takiego wypowiedzenia na podstawie przepisu układu zbiorowego pracy, mającego oparcie w usprawiedliwionym celami polityki społecznej, ustawowym upoważnieniu do dokonywania takich wypowiedzeń.

Należy także uznać, że opisana przez stronę skarżącą polityka zatrudnienia nie stanowi obiektywnego powodu, zwalniającego pracodawcę na podstawie art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p. od zarzutu naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na wiek i uzasadniającego wypowiedzenie pracownikowi uzyskującemu prawo do emerytury. Warto również wskazać, że podstawy dla wypowiedzenia powodce umowy o pracę ze względu na osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego nie daje art. 18^{3b} § 2 pkt 3 k.p., zgodnie z którym zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika. Przepis ten nie otwiera bowiem pracodawcom furtki do ograniczenia praw pracowników będących rodzicami, osobami starszymi lub niepełnosprawnymi, lecz wskazuje, że stosowanie środków różnicujących prawa pracowników w celu ochrony tych osób nie narusza zasady równego traktowania. Taka interpretacja tego unormowania znajduje oparcie w treści, art. 6 ust. 1 pkt. a dyrektywy 2000/78/WE, który stanowi, że odmienne traktowanie pracowników starszych może polegać między innymi, na wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony.

Uzyskanie prawa do emerytury może być natomiast, jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok z 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 641 i powołane wyżej wyroki z 15 października 1999 r., I PKN 111/99; oraz z 4 listopada 2004 r., I PK 7/04), z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy, uznane za usprawiedliwione kryterium wyboru pracownika do zwolnienia uzasadnione sytuacją ekonomiczną pracodawcy lub innymi obiektywnymi względami. W rozpoznawanej sprawie sytuacja taka nie miała jednak miejsca.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

=====