

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 21 stycznia 2009 r.

II PZP 13/08

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Katarzyna Gonera (sprawozdawca, uzasadnienie), Beata Gudowska, Józef Iwulski, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca), Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w dniu 21 stycznia 2009 r. wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 27 października 2008 r. [...], skierowanego przez Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące pytanie prawne:

„Czy osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury może stanowić wyłączną przesłankę rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z pracownikiem - kobietą lub mężczyzną i nie oznacza dyskryminacji pracownika ze względu na płeć i wiek (art.11³ k.p.) ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.).

U z a s a d n i e

Rzecznik Praw Obywatelskich wniósł o podjęcie przez powiększony skład Sądu Najwyższego uchwały mającej na celu wyjaśnienie treści przepisów prawnych - a mianowicie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 39 k.p. oraz art. 11³ k.p. - których stosowanie, zdaniem Rzecznika, wywołało w orzecznictwie tego Sądu rozbieżności w

kwestii dopuszczalności wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego oraz nabycia uprawnień emerytalnych. Przedstawione zagadnienie prawne przybrało postać pytania o treści: „Czy osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury może stanowić wyłączną przesłankę rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z pracownikiem - kobietą lub mężczyzną i nie oznacza dyskryminacji pracownika ze względu na płeć i wiek (art. 11³ k.p.) ?”

W uzasadnieniu pytania prawnego Rzecznik Praw Obywatelskich podkreślił, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie przez pracownika prawa do emerytury (prawa do pobierania świadczeń emerytalnych) - jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę - jest różnie traktowane w ukształtowanym na przestrzeni ostatnich lat orzecznictwie Sądu Najwyższego. Jednocześnie traktuje się takie sytuacje faktyczne, w których osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie przez niego prawa do emerytury (również wcześniejszej) *de facto* jest jedynie współprzyczyną wypowiedzenia stosunku pracy. Dzieje się tak w szczególności w razie restrukturyzacji w zakładzie pracy połączonej z koniecznością zmniejszenia zatrudnienia. W takich sytuacjach wytypowanie do zwolnienia pracownika, który po rozwiązaniu stosunku pracy ma zapewnione środki utrzymania w postaci świadczeń emerytalnych, do których jest uprawniony, stanowi humanitarne i słuszne kryterium wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, gdyż nie pozbawia pracy i środków utrzymania tych, którzy nie mają żadnego zabezpieczenia materialnego. W takich sytuacjach wiek jest usprawiedliwionym kryterium dyferencjacji, nie może być zatem uznany za kryterium dyskryminujące (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z 18 lutego 1999 r., II UKN 493/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 325; z 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 641; z 15 października 1999 r., I PKN 111/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 143, z 23 stycznia 2001 r., I PKN 209/00, OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 457, z 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 363).

Od powyższych sytuacji należy - zdaniem Rzecznika - odróżnić stany faktyczne, w których samo osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury jest przez pracodawcę wskazane jako przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy. We wcześniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że również w takim przypadku nie dochodzi do dyskryminacji ze względu na wiek (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz.

505). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że zakaz dyskryminacji pracownika w stosunkach pracy, o którym stanowi art. 11³ k.p., powinien być interpretowany przy uwzględnieniu przepisów prawa pracy określających granice ochrony stosunków pracy, w tym także art. 39 k.p.. Skoro wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z powodu osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego oraz uzyskania uprawnienia do emerytury, co w świetle obowiązującego prawa było dopuszczalne (art. 39 k.p. *a contrario*), to okoliczność ta nie może być oceniana jako dyskryminacja w stosunkach pracy w rozumieniu art. 11³ k.p. ani ze względu na wiek, ani ze względu na płeć. Powyższy pogląd został podzielony i szerzej uargumentowany w kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. np. wyroki tego Sądu: z 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150 z glosą M.Skąpskiego; z 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34; z 29 września 2005 r., II PK 19/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 236 oraz z 8 grudnia 2005 r., I PK 94/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 320). W wyroku z 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, Sąd Najwyższy uznał, że nabycie przez pracownika prawa do emerytury stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Nabycie prawa do emerytury nie jest zdarzeniem prawnym, które automatycznie prowadzi do przekształcenia statusu formalnego uprawnionego do tego świadczenia z pracowniczego na ubezpieczeniowy. Jednak prawo pracy wiąże z osiągnięciem wieku emerytalnego określone konsekwencje prawne. Do najistotniejszych należy utrata prawa do przewidzianej w art. 39 k.p. szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Pracownik nie ma obowiązku przejścia na emeryturę z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych i do niego zasadniczo należy wybór między kontynuowaniem zatrudnienia a statusem emeryta. Także pracodawca nie ma - co do zasady - obowiązku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z powodu nabycia przez niego prawa do emerytury. Nie można jednak odmówić pracodawcy prawa decydowania o dalszej dla niego przydatności pracownika, który - aczkolwiek jedynie formalnie - utracił zdolność do wykonywania pracy. Wypowiedzenie uzasadnione nabyciem przez pracownika prawa do emerytury - czy też osiągnięciem wieku emerytalnego, przy spełnieniu pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury - nie dyskryminuje pracownika. Nie osiągnięcie wieku emerytalnego jest bowiem przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ale fakt, że po osiągnięciu tego wieku pracownik pozyskuje inne, poza zatrudnieniem źródło stałego dochodu. A to jest usprawiedliwionym kryterium dyferencjacji sytuacji pracowników. To ustawodawca

zróznicował status prawny zatrudnionych ze względu na wiek. O dyskryminacji można by zasadnie mówić tylko w przypadku odmiennego, nieusprawiedliwionego rodzajem pracy, traktowania pracowników w ramach tej samej grupy wiekowej.

Rzecznik Praw Obywatelskich zwrócił uwagę, że nowe ujęcie zagadnienia zasadności wypowiedzenia dokonanego z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury przedstawił Sąd Najwyższy w nowszym orzecznictwie (w wyroku z 4 listopada 2004 r., I PK 7/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 171 oraz z 19 marca 2008 r., I PK 219/07, niepublikowany). W wyroku z 19 marca 2008 r., I PK 219/07, Sąd Najwyższy przyjął, że wypowiedzenie umowy o pracę, uzasadnione wyłącznie nabyciem przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku 55 lat, narusza sformułowany w art. 11³ k.p. i innych przepisach Kodeksu pracy zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Takie wypowiedzenie nie może być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Oceny tej nie zmienia fakt pobierania przez pracownicę emerytury (już po rozwiązaniu z nią stosunku pracy przez pracodawcę). Sąd Najwyższy przyjął również, 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 z nim stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę opisane przypadki rozbieżności w wykładni art. 45 §1 k.p. w związku z art. 39 k.p. oraz art. 11³ k.p., jaka pojawiła się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, Rzecznik Praw Obywatelskich wniósł o podjęcie przez powiększony skład Sądu Najwyższego uchwały, która usunęłaby ujawnione rozbieżności. Sam Rzecznik opowiedział się za wykładnią tych przepisów przedstawioną w wyroku z 19 marca 2008 r., I PK 219/07, argumentując, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury samoistnie nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę, ale - z uwzględnieniem wszystkich okoliczności dotyczących indywidualnej sprawy - może stanowić usprawiedliwione kryterium wyboru pracownika do zwolnienia uzasadnionego sytuacją ekonomiczną pracodawcy lub innymi obiektywnymi względami.

Podjmując uchwałę w powiększonym składzie Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

I.

1. W samym pytaniu przedstawiającym zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnięcia kryje się pewna niejednoznaczność. Rzecznik Praw Obywatelskich pyta bowiem: po pierwsze - „czy osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury może stanowić wyłączną przesłankę rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z pracownikiem”, i jest to - jak wynika z uzasadnienia wniosku o podjęcie uchwały - pytanie o wykładnię art. 45 § 1 k.p. (w związku, albo raczej w kontekście, art. 39 k.p.), po drugie - „czy osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie oznacza dyskryminacji pracownika ze względu na płeć i wiek”, i to ma być pytanie o wykładnię art. 11³ k.p., chociaż w treści samego pytania nie eksponuje się wyraźnie ani skutków zróżnicowania powszechnego (zwykłego) wieku emerytalnego pracowników (osiągnięcia 60 lat przez kobietę i 65 lat przez mężczyznę) lub zróżnicowania obniżonego wieku emerytalnego dla niektórych kategorii pracowników (np. osiągnięcia 55 lat przez kobietę i 60 lat przez mężczyznę), ani nie kwestionuje się przyjęcia w ustawodawstwie polskim dotyczącym nabycia uprawnień emerytalnych takiej a nie innej granicy wieku nabycia tych uprawnień emerytalnych. Ponadto w uzasadnieniu wniosku o podjęcie uchwały nie rozważa się zagadnienia, czy osiągnięcie określonego wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury w tym wieku może oznaczać samo w sobie dyskryminację pracownika ze względu na płeć i wiek.

Faktycznie pytanie Rzecznika Praw Obywatelskich dotyczy dwóch kwestii: po pierwsze - czy osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury może stanowić samoistną i wyłączną przesłankę rozwiązania z nim za wypowiedzeniem stosunku pracy i czy wypowiedzenie z tej przyczyny jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., po drugie - czy wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy wyłącznie z tej przyczyny, że pracownik osiągnął wiek emerytalny albo osiągnął wiek emerytalny i nabył uprawnienie do pobierania świadczeń emerytalnych, może być traktowane w kategoriach dyskryminacji pracownika ze względu na płeć (przy systemowo zróżnicowanym wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn) lub wiek (przy wypowiedzeniu stosunku pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego bez względu na zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn).

Każde z tych zagadnień wymaga udzielenia osobnej odpowiedzi.

Pierwsze z nich - sprowadzające się do pytania, czy wypowiedzenie stosunku pracy z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury jest u z a s a d n i o n e - dotyczy bowiem wyłącznie wykładni prawa polskiego (przede wszystkim art. 45 § 1 k.p., ewentualnie w kontekście innych prze-

pisów regulujących zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy za wypowiedzeniem, np. art. 39 k.p.).

Drugie - sprowadzające się do wątpliwości, czy wypowiedzenie stosunku pracy z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury nie narusza zakazu dyskryminacji ze względu na płeć i wiek, a zatem czy nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, czyli jest zgodne z prawem) wiąże się z wykładnią przepisów prawa polskiego (np. art. 11³ k.p.), które stanowią wdrożenie do polskiego porządku prawnego przepisów prawa wspólnotowego.

Jednocześnie odpowiedź na pierwsze pytanie (czy wypowiedzenie stosunku pracy z podanych przyczyn jest uzasadnione) ma w istocie sens tylko wówczas, gdy na drugie pytanie (czy wypowiedzenie dokonane w tych warunkach jest zgodne z prawem) odpowiedź byłaby negatywna. Przesądzenie, że wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy wyłącznie z tej przyczyny, że pracownik osiągnął wiek emerytalny albo osiągnął wiek emerytalny i nabył uprawnienie do pobierania świadczeń emerytalnych, stanowi dyskryminację ze względu na płeć lub także wiek, a zatem narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, czyni bezprzedmiotowym udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy jest także uzasadnione. Uznanie bowiem, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem, ponieważ stanowi dyskryminację pracownika, rodzi odpowiedzialność pracodawcy opartą nie tylko na podstawie art. 45 § 1 k.p. (w postaci przywrócenia pracownika do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), ale także art. 18^{3d} k.p. (w postaci odszkodowania za szkodę wyrządzoną naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu).

2. W uzasadnieniu pytania prawnego Rzecznik Praw Obywatelskich podkreślił, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie przez pracownika prawa do emerytury (prawa do pobierania świadczeń emerytalnych) - jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę - jest jednolicie traktowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego jako dopuszczalna przesłanka doboru (wyboru) pracownika do zwolnienia, w razie konieczności zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy. W takich sytuacjach wytypowanie do zwolnienia pracownika, który po rozwiązaniu umowy o pracę będzie miał zapewnione środki konieczne dla utrzymania siebie i rodziny w postaci świadczeń emerytalnych, do których nabył uprawnienia, stanowi akceptowalne społecznie, zgodne z zasadami współżycia społecznego, nienaruszające usprawiedliwionego interesu osób uprawnionych i niedyskrymi-

nujące kryterium doboru pracowników do zwolnienia, ponieważ nie pozbawia pracy i środków utrzymania tych pracowników, którzy nie mają uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a więc zabezpieczenia materialnego. W tych sytuacjach jednak zwolnienie z pracy (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem albo na zasadzie porozumienia stron) nie następuje z powodu „osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego i nabycia przez niego prawa do emerytury” (czyli z przyczyn dotyczących pracownika, jego sytuacji prawnej i faktycznej), lecz z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, na przykład z powodu restrukturyzacji zakładu pracy, reorganizacji, zmniejszenia lub zmiany profilu produkcji, ograniczenia dotychczasowej działalności przedsiębiorcy będącego pracodawcą, redukcji zatrudnienia itd. (czyli z przyczyn nie dotyczących pracownika). Osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie przez niego prawa do emerytury nie jest w tych okolicznościach „współprzyczyną” wypowiedzenia stosunku pracy jak to zostało ujęte we wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich. Jest natomiast usprawiedliwionym i powszechnie w orzecznictwie oraz piśmiennictwie akceptowanym kryterium wyboru pracowników do zwolnienia. Okoliczność, że kryterium to dotyczy pracowników w wieku emerytalnym (czyli - co do zasady - starszych od tych, którzy zwolnieni nie będą i pozostaną w zatrudnieniu), nie może być rozważane w kategoriach dyskryminacji ze względu na wiek. Społecznie nieuzasadnione i nieakceptowalne byłoby w sytuacji konieczności redukcji zatrudnienia pozbawienie pracy i źródeł utrzymania pracownika (i jego rodziny), który nie ma uprawnień do pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a pozostawienie w zatrudnieniu pracownika, który ma uprawnienia do takich świadczeń. W tej sytuacji pracodawca ma prawo dokonać wyboru „mniejszego zła”. Wybór do zwolnienia pracowników uprawnionych do świadczeń emerytalnych nie ma charakteru dyskryminacji ze względu na wiek.

3. Rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczyła natomiast sytuacji, w której osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie uprawnień do pobierania świadczeń emerytalnych stanowiło jedyną i wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

W orzeczeniach wydanych jeszcze przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, albo wydanych po nabyciu przez Polskę statusu państwa członkowskiego Unii Europejskiej, ale odnoszących się do stanów faktycznych sprzed akcesji, Sąd Najwyższy przyjmował, że wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego oraz uzyskanie prawa do emerytury jest uza-

sadnione (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 39 k.p.) i nie może być oceniane jako dyskryminacja pracownika ze względu na płeć lub wiek (art. 11³ k.p.). Taki pogląd został przedstawiony, między innymi, w wyrokach z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99 (OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 505), z 25 lipca 2003 r., I PK 305/02 (LEX nr 127947, OSP 2004 nr 12, poz. 150 z glosą krytyczną Michała Skąpskiego), z 26 listopada 2003 r., I PK 616/02 (LEX nr 106935), z 29 września 2005 r., II PK 19/05 (OSNP 2006, nr 15-16, poz. 236, z glosą krytyczną P.Grzebyka, Monitor Prawniczy 2008 nr 8, s. 442), z 8 grudnia 2005 r., I PK 94/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 320, z glosą aprobowującą W.Jędrychowskiej-Jaros, OSP 2007 nr 11, poz. 131), z 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07 (niepublik., z glosą częściowo aprobowującą A.Musiąły, Monitor Prawa Pracy 2008, nr 8, s. 440). Najbardziej rozbudowaną argumentację przemawiającą za przyjęciem tezy, że uzyskanie przez pracownika prawa do emerytury stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.), które nie oznacza dyskryminacji pracownika ze względu na wiek (art. 11³ k.p.) przedstawił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 29 września 2005 r., II PK 19/05.

Nieco odmienny pogląd dotyczący zasadności wypowiedzenia dokonanego z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury Sąd Najwyższy zaprezentował w wyroku z 4 listopada 2004 r., I PK 7/04 (OSNP 2005 nr 12, poz. 171), stwierdzając, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego musiałoby być uznane za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W pisemnych motywach tego wyroku Sąd Najwyższy uznał, że „dostateczność uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, w tym również ocena podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem stosowania praktyk dyskryminacyjnych, nie powinna być dokonywana w oderwaniu od okoliczności konkretnego przypadku. Próba wprowadzenia powszechnie obowiązujących - w tym zakresie - kryteriów może być skazana na niepowodzenie. W sytuacji wysokich wskaźników bezrobocia i dużej liczby osób poszukujących pracy i niemających żadnych źródeł utrzymania dla siebie i swych rodzin, nie można powiedzieć, że dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę umotywowanego osiągnięciem wieku emerytalnego połączonym z uzyskaniem prawa do emerytury jest nieuzasadnione jako oparte na dyskryminujących podstawach. Generalnie ujmując ten problem, należy zauważyć, że sam wiek pracownika nie jest w takim przypadku jedyną okolicznością uzasadniającą wypowiedzenie. Za uzasadniające wypowiedzenie mogą, zwłaszcza w

aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej kraju, być uznane występujące łącznie dwie przesłanki: wiek emerytalny i prawo do emerytury. Wypowiedzenie dokonane wyłącznie z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego musiałoby być uznane za nieuzasadnione, a do dokonania takiej oceny przydatne są generalne zasady prawa pracy ujęte między innymi w art. 11³ k.p. traktującym o zakazie stosowania praktyk dyskryminacyjnych.” Z przytoczonego fragmentu uzasadnienia wynika, że Sąd Najwyższy przyjął w cytowanym wyroku, iż wypowiedzenie dokonane wyłącznie z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego musiałoby być uznane za nieuzasadnione, jednakże dokonane z powodu uzyskania prawa do emerytury może być uznane za uzasadnione, zwłaszcza w sytuacji wysokich wskaźników bezrobocia oraz dużej liczby osób poszukujących pracy i niemających żadnych źródeł utrzymania dla siebie i swych rodzin. Orzeczenie powyższe nie stało więc w wyraźnej opozycji do wymienionych wcześniej wyroków Sądu Najwyższego, w których również uznano, że uzyskanie przez pracownika prawa do emerytury (prawa do świadczeń emerytalnych jako źródła utrzymania) jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę.

Istotna zmiana poglądów Sądu Najwyższego nastąpiła w wyroku z 19 marca 2008 r., I PK 219/07 (niepublikowany), w którym przyjęto, 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, jednolity tekst: Dz.U. z 2004 Nr 39, poz. 353 ze zm.) narusza sformułowany w art. 11³ k.p. zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Takie wypowiedzenie nie może więc być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Oceny tej, zdaniem Sądu Najwyższego, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, nie może zmienić fakt pobierania przez pracownicę emerytury (już po rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę). Kwestia ta (nabycie uprawnień emerytalnych i pobieranie emerytury) nie ma znaczenia dla oceny zasadności bądź zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia, ponieważ, po pierwsze, pobieranie emerytury nie było przyczyną wypowiedzenia wskazaną przez pracodawcę; po drugie, nawet gdyby przyjąć, że pracodawca może uzupełniająco powoływać się na okoliczności powstałe już po dokonaniu wypowiedzenia jako na potwierdzenie zasadności przyczyny stanowiącej uzasadnienie wypowiedzenia (por. 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 nieuzasadniona.

Przytoczony wyrok z 19 marca 2008 r., I PK 219/07, dotyczył wypowiedzenia dokonanego pracownicy (kobiecie) w związku z osiągnięciem obniżonego wieku emerytalnego (55 lat) i nabyciem uprawnień do kolejowego zaopatrzenia emerytalnego wynikających z art. 50 w związku z art. 40 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Również w najnowszym orzeczeniu Sądu Najwyższego, a mianowicie w uchwale składu siedmiu sędziów z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08 (niepublikowny), przyjęto, że wypowiedzenie pracownicy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 stanowi dyskryminację ze względu na płeć (art. 11³ k.p.). Sąd Najwyższy uznał przy tym, że skoro takie wypowiedzenie narusza zakaz dyskryminacji ze względu na płeć (a w związku z tym jest bezprawne, niezgodne z prawem, narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę), to nie jest konieczne rozważanie, czy jest jednocześnie nieuzasadnione. Przepis art. 45 § 1 k.p. przewiduje bowiem dwie przesłanki (przyczyny) kwestionowania przez pracownika wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Pierwszą z nich jest brak uzasadnienia (nieuzasadniona przyczyna wypowiedzenia, *verba legis*: „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione”), drugą - bezprawność (niezgodność z prawem, *verba legis*: „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę”). Jeżeli wypowiedzenie stanowi dyskryminację ze względu na płeć, to jest niezgodne z prawem (narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę), a w takim przypadku rozważanie, czy jest jednocześnie uzasadnione lub nieuzasadnione, nie ma waloru doniosłości (jest zbędne). Jednocześnie, w związku z przyjęciem, że wypowiedzenie dokonane w opisanych okolicznościach stanowi dyskryminację ze względu na płeć, Sąd Najwyższy nie ocenił (w samej treści uchwały), czy jest jednocześnie dyskryminacją ze względu na wiek. Stwierdzenie dyskryminacji ze względu na płeć jest wystarczające do uznania, że wypowiedzenie pracownicy umowy o pracę zawartej na czas nieokre-

ślony wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia przez nią prawa do emerytury narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę (w tym przypadku przepisy zakazujące dyskryminacji ze względu na płeć). Nie jest w takiej sytuacji konieczne dokonywanie dodatkowej oceny, czy stanowiło ono również dyskryminację ze względu na wiek.

Podkreślenia wymaga, że obydwie ostatnio powołane orzeczenia Sądu Najwyższego (wyrok z 19 marca 2008 r., I PK 219/07 i uchwała składu siedmiu sędziów z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08) dotyczyły nie powszechnego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn - art. 27 ustawy o emeryturach i rentach z FUS), lecz obniżonego wieku emerytalnego pracowników kolejowych (55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn - art. 40 w związku z art. 50 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Podstawowy motyw obydwu rozstrzygnięć stanowiło jednak ustawowe zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Argumenty przytoczone w obydwu tych orzeczeniach w odniesieniu do emerytur kolejowych mogą być zatem wykorzystane dla oceny sytuacji pracowników osiągających powszechny (zwykły) wiek emerytalny, który również jest zróżnicowany - niższy dla kobiet, wyższy dla mężczyzn.

W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego - dotyczącym stanów faktycznych oraz stanu prawnego z czasu po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej - przyjmuje się, że wypowiedzenie umowy o pracę wyłącznie z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury może stanowić dyskryminację ze względu na płeć (gdy wypowiedzenie dotyczy kobiety, której wiek emerytalny jest na ogół niższy niż wiek emerytalny mężczyzny) albo ze względu na wiek (gdy wypowiedzenie dotyczy mężczyzny).

II.

4. Zagadnienie prawne dotyczące wykładni art. 11³ k.p. - a mianowicie czy wypowiedzenie stosunku pracy wyłącznie z tej przyczyny, że pracownik osiągnął wiek emerytalny (albo wyłącznie z tej przyczyny, że osiągnął wiek emerytalny i nabył uprawnienie do pobierania świadczeń emerytalnych), może oznaczać dyskryminację pracownika ze względu na płeć (przy systemowo zróżnicowanym wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn) lub także ze względu na wiek - wymaga rozważenia w pierwszej kolejności jako odnoszące się do oceny zgodności albo niezgodności z prawem (a nie tylko zasadności) dokonanego wypowiedzenia. Rozważenie tego zagadnienia wymaga odniesienia się do regulacji wynikających z prawa wspólnotowego.

Zacząć należy od analizy wypowiedzenia stosunku pracy kobiecie z chwilą osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego, który jest niższy dla kobiet niż dla mężczyzn, w świetle przepisów prawa wspólnotowego i prawa polskiego zakazujących dyskryminacji ze względu na płeć.

Kwestię równego traktowania (w tym równego traktowania kobiet i mężczyzn) ze względu na wiek reguluje dyrektywa Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 303 z 12 grudnia 2000 r., s. 16; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, tom 4, s. 79), a ogólnie kwestię równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia dyrektywa nr 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededytowana) (Dz.U. UE L 204 z 26 lipca 2006 r., s. 23).

Przepisy prawa wspólnotowego w zróżnicowany sposób odnoszą się do zagadnień związanych z określeniem granicy wieku emerytalnego w ustawowych (państwowych) i zawodowych (niepaństwowych) systemach emerytalnych.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 pkt a dyrektywy Rady nr 79/7/EWG z 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE L 6 z 10 stycznia 1979 r., s. 24, Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, tom 1, s. 215), państwa członkowskie mają prawo do wyłączenia z jej zakresu kwestii dotyczących ustalenia wieku emerytalnego dla celów przyznania emerytury (z powszechnego systemu emerytalnego) oraz ewentualnych skutków mogących wypływać z tego wyłączenia w odniesieniu do innych świadczeń. Z przepisów dyrektywy można wywnioskować, że zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego stanowi jednakowy wiek emerytalny dla obu płci (art. 4 dyrektywy). Określone w art. 7 ust. 1 dyrektywy 79/7/EWG prawo państw członkowskich do zróżnicowania wieku emerytalnego należy traktować jako odstępstwo od tej zasady, którego wynikiem jest niejednakowe traktowanie kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego. Z kolei art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE przewiduje, że państwa członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalenie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczaniem, w ramach tych systemów, różnych granic wieku dla pracowników lub grup

bądź kategorii pracowników i wykorzystania, w ramach tych systemów, kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem jednak, że nie stanowi to dyskryminacji ze względu na płeć.

W wielu systemach emerytalnych państw członkowskich Unii Europejskiej wiek emerytalny kształtuje się na jednakowym poziomie dla obu płci, a w krajach, które utrzymują dotychczas zróżnicowany wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn (np. Austria, Belgia, Grecja, Wielka Brytania), dąży się docelowo do wprowadzenia jednokowego wieku emerytalnego poprzez wydłużenie aktywności zawodowej kobiet, przy czym proces ten jest rozłożony w czasie (por. *J.Zajdel: Granica wieku emerytalnego a równe traktowanie mężczyzn i kobiet, Europejski Przegląd Sądowy 2006 nr 4, s. 29*). Dzieje się tak dlatego, że określenie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn na różnym poziomie zarówno w powszechnych (publicznych) jak i zawodowych (uzupełniających świadczenia z ubezpieczeń publicznych) systemach emerytalnych może stanowić przyczynę dyskryminacji ze względu na płeć.

W kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn ze względu na zróżnicowany wiek emerytalny kobiet i mężczyzn wielokrotnie wypowiadał się Europejski Trybunał Sprawiedliwości. Zróżnicowanie regulacji wspólnotowej w odniesieniu do powszechnych (ustawowych) i zawodowych (branżowych) systemów emerytalnych powoduje zróżnicowanie orzecznictwa Trybunału dotyczącego zagadnienia równego traktowania kobiet i mężczyzn ze względu na wiek emerytalny.

W odniesieniu do systemów zawodowych Europejski Trybunał Sprawiedliwości stoi na stanowisku, że zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w tych systemach narusza zakaz dyskryminacji ze względu na płeć (por. np. wyrok z 26 lutego 1986 r., w sprawie 151/84, *Joan Roberts przeciwko Tate & Lyle Industries Ltd.*, ECR [1986] s. 00703, LEX nr 130029, wyrok z 17 maja 1990 r., w sprawie C-262/88, *Douglas Harvey Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group*, ECR [1990] nr 5, I-1889, wyrok z 9 grudnia 2004 r., w sprawie C-19/02, *Viktor Hložek przeciwko Roche Austria Gesellschaft mbH*, ECR [2004] I-11491, LEX nr 225255). Tym samym skutki takiego zróżnicowania - na przykład rozwiązanie stosunku pracy z kobietą, która osiągnęła wiek emerytalny inny niż wiek przewidziany dla mężczyzn - powinny być rozważane jako naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć.

W sprawach dotyczących powszechnych (państwowych) systemów emerytalnych Europejski Trybunał Sprawiedliwości, ze względu na korzystanie przez państwa

członkowskie z możliwości wyłączenia z zakresu dyrektywy 79/7/EWG kwestii określenia wieku emerytalnego dla celów przyznawania emerytur, nie może się bezpośrednio odnieść do kwestii zgodności zróżnicowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w tych systemach z zasadą równego traktowania ze względu na płeć. Świadczenia z powszechnego systemu emerytalnego nie stanowią wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 ust. 2 TWE, w związku z czym nie muszą być jednakowe dla kobiet i mężczyzn. Pośrednio jednak stanowisko Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie zróżnicowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn wynika z orzeczeń dotyczących skutków tego zróżnicowania, zwłaszcza w zakresie dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z powołaniem się na osiągnięcie przez kobietę wieku emerytalnego.

W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości utrwalone jest stanowisko, że w sytuacji, gdy prawo krajowe różnicuje w stosunku do kobiet i mężczyzn wiek, którego osiągnięcie stanowi przesłankę nabycia prawa do emerytury z państwowego systemu zabezpieczenia społecznego (co jest dozwolone przez prawo wspólnotowe), przymusowe zakończenie stosunku pracy pracownicy ze względu na to, że osiągnęła ona ustanowiony dla kobiet niższy wiek emerytalny, zgodne z ogólną polityką pracodawcy wysyłania pracowników na emeryturę, stanowi dyskryminację tej pracownicy ze względu na płeć, zakazaną przez dyrektywę Rady nr 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.Urz. L 39 z 14 lutego 1976 r., s. 40; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 187), nawet jeżeli pracownicy przysługuje prawo do emerytury lub renty. Trybunał zajął takie stanowisko przede wszystkim w wyrokach z 26 lutego 1986 r., wydanych w sprawie 152/84, *M. H. Marshall* przeciwko *Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* i w sprawie 262/84, *Vera Mia Beets-Proper* przeciwko *F. Van Lanschot Bankiers NV*.

Podstawowe znaczenie ma w tej kwestii wyrok w sprawie *Marshall* (wyrok z 26 lutego 1986 r., w sprawie 152/84, *M.H. Marshall* przeciwko *Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*), ECR [1986] s. 00723, omówienie: M.Szwarc-Kuczer, Europejski Przegląd Sądowy, 2007 nr 5, s. 48). W sprawie tej powódka została zwolniona z pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego wcześniejszego dla kobiet niż dla mężczyzn, co w ocenie Trybunału miało charakter dyskryminujący ze względu na płeć. Trybunał orzekł, że zwolnienie z pracy kobiety

jedynie z powodu osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego jest niezgodne z art. 5 ust. 1 dyrektywy Rady nr 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, który stanowił, że stosowanie zasady równego traktowania oznacza zagwarantowanie kobietom i mężczyznom takich samych warunków ze względu na płeć w odniesieniu do trwającego zatrudnienia oraz zwolnienia. Zdaniem Trybunału, rozwiązanie stosunku pracy jedynie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego (niższego dla kobiet) jest dyskryminacją, niezależnie od tego, czy samo zróżnicowanie wieku emerytalnego w systemie ustawowym jest nią, czy też nie.

Podobnie w sprawie *Beets-Proper* (wyrok z 26 lutego 1986 r., w sprawie 262/84, *Vera Mia Beets-Proper* przeciwko *F. Van Lanschot Bankiers NV*, ECR 1986, s. 00773) Trybunał wyraził pogląd, że określenie różnego wieku dla kobiet i mężczyzn uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z dyrektywą 79/7/EWG. Państwa członkowskie nie mogą ograniczyć zasady równego traktowania tak, aby prowadziło to do zróżnicowania wieku rozwiązania stosunku pracy na podstawie kryterium płci.

Samo określenie wysokości wieku emerytalnego należy do kompetencji państw członkowskich, które - zgodnie z art. 7 dyrektywy 79/7/EWG - mają prawo do wyłączenia z zakresu tej dyrektywy kwestii ustalenia wieku emerytalnego w celu przyznania emerytury. Dotychczasowe nieuznanie przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości zróżnicowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w powszechnych systemach emerytalnych za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na płeć wynika jedynie z przyczyn formalnych, głównie z dopuszczalności wyłączenia tej kwestii z zakresu dyrektywy 79/7/EWG, przewidzianego w jej art. 7 ust. 1 pkt a. Można przypuszczać, że gdyby nie normy zawarte w dyrektywach, pozwalające na pewne odstępstwo od zasad równego traktowania, to stanowisko Trybunału wobec zróżnicowania wieku emerytalnego w systemach ustawowych byłoby zbliżone do tego, jakie zajmuje on w stosunku do zawodowych systemów emerytalnych.

Jednak nawet wtedy, gdy ETS nie kwestionuje bezpośrednio zróżnicowania wieku emerytalnego w ustawowych (powszechnych, państwowych) systemach emerytalnych, to uznaje, że zwolnienie kobiety (rozwiązanie stosunku pracy z kobietą) tylko z tego powodu, że osiągnęła wiek emerytalny, jeżeli wiek emerytalny jest niższy dla kobiet niż dla mężczyzn, stanowi dyskryminację ze względu na płeć.

5. Zagadnienie, czy wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi - w świetle przepisów prawa wspólnotowego zakazujących nierównego traktowania - dyskryminację ze względu na wiek, jest mniej oczywiste niż zagadnienie dyskryminacji ze względu na płeć. Wynika to z faktu, że wspólnotowa regulacja zakazu dyskryminacji ze względu na wiek obowiązuje od niedawna i nieliczne jest orzecznictwo Trybunału dotyczące tej materii.

W prawie wspólnotowym nie została ustanowiona ogólna zasada równego traktowania i niedyskryminacji, w związku z czym prawo wspólnotowe reguluje zasadę równego traktowania i niedyskryminacji tylko w stosunku do poszczególnych kryteriów. Pytanie, czy zgodnie z prawem wspólnotowym zwolnienie pracownika wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego stanowi dyskryminację ze względu na wiek, pojawia się albo przy założeniu, że w systemie prawnym jest ustalony jednakowy dla kobiet i mężczyzn wiek emerytalny, w którym następuje zwolnienie pracownika (wszystko jedno, kobiety czy mężczyźni) z pracy w celu wysłania go na emeryturę, albo przy założeniu, że w systemie różnicującym wiek emerytalny kobiet i mężczyzn problem ten dotyczy tylko zwolnienia mężczyzn, ponieważ w przypadku kobiet (przy zróżnicowanym wieku emerytalnym, zawsze niższym dla kobiet) dyskryminacja ze względu na płeć wyprzedza dyskryminację ze względu na wiek.

Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w zatrudnieniu jest uregulowany w prawie wspólnotowym w dyrektywie Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r., s. 16; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, tom 4, s. 79), wydanej na podstawie art. 13 TWE.

Dyrektywa 2000/78 zakazuje w art. 1 dyskryminacji, między innymi, ze względu na wiek. W art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 dopuszczona została jednak możliwość uznania przez państwa członkowskie, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie 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 zawodo-

wej lub zapewnienia im ochrony. Wykładając ten przepis, Europejski Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05, *Félix Palacios de la Villa* przeciwko *Cortefiel Servicios SA* orzekł, że wykładni zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek, o którym stanowi dyrektywa Rady 2000/78/WE, nie narusza uregulowanie krajowe, 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” (pkt 52-58 uzasadnienia). Z powołanego orzeczenia wynika zatem, 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. Przepis art. 6 ust. 1 dyrektywy nie może być zatem rozumiany jako dopuszczający w każdej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy z powodu nabycia przez pracownika prawa do emerytury. Wręcz przeciwnie, wynika z niego, iż dokonanie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi z osiągnięciem wieku emerytalnego i nabycie uprawnień emerytalnych narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, jeżeli nie wystąpią okoliczności w nim opisane. W omawianym wyroku Trybunał potwierdził, że postanowienie, zgodnie z którym dyrektywa nie narusza prawa krajowego ustalającego wiek emerytalny (motyw 14 dyrektywy 2000/78), nie wyłącza w żaden sposób zastosowania dyrektywy do przepisów regulujących warunki rozwiązania tej umowy, gdy wiek emerytalny został już osiągnięty. Tego typu regulacja dotyczy bowiem warunków zatrudnienia, łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, objętych zastosowaniem dyrektywy 2002/78 (pkt 44 - 46 wyroku).

III.

6. Przechodząc do analizy regulacji prawnych obowiązujących w wewnętrznym (krajowym) porządku prawnym i rozważając w pierwszej kolejności różnicowanie sytuacji kobiety i mężczyzny jako pracowników (z punktu widzenia obowiązującego różnicowanego wieku emerytalnego - niższego dla kobiet, wyższego dla męż-

czynn) należy przede wszystkim podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony kobiecie, która nabyła prawo do emerytury w wieku niższym niż mężczyzna, nie podlega już badaniu pod kątem istnienia „uzasadnionej przyczyny” wypowiedzenia, jeżeli przyjmie się, że wypowiedzenie umowy o pracę kobiecie, która nabyła prawo do emerytury w wieku niższym niż mężczyzna, stanowi dyskryminację ze względu na płeć w rozumieniu art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. Wówczas należy przyjąć, że wypowiedzenie umowy o pracę kobiecie, która nabyła prawo do emerytury w wieku niższym niż mężczyzna, narusza art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p., które należy uznać za przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Nie ma wątpliwości, że art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. zawiera zakaz rozwiązania stosunku pracy wskutek różnicowania przez pracodawcę sytuacji pracownika ze względu na płeć, zaś różnicowanie ze względu na płeć jest w tym wypadku zakazaną przyczyną wypowiedzenia. Nie chodzi przy tym o to, czy samo nabycie przez pracownicę-kobietę prawa do emerytury w wieku niższym niż pracownik-mężczyzna stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę, lecz o to, czy rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w sytuacji osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego (niższego niż wiek emerytalny mężczyzny) narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, do których należy zaliczyć przepisy Kodeksu pracy o zakazie dyskryminacji lub równym traktowaniu.

Ocena, czy pracodawca narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę wypowiedzając umowę o pracę kobiecie, która osiągnęła wiek emerytalny niższy niż wiek emerytalny przewidziany dla mężczyzn, wymaga rozstrzygnięcia kwestii, czy rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyłącznie z tej przyczyny, że pracownica-kobieta nabyła prawo do emerytury w wieku niższym niż pracownik-mężczyzna, narusza kodeksowy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani bez względu na płeć, w tym w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Naruszenie zasady równego traktowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. może przybrać postać dyskryminacji bezpośredniej lub dyskryminacji pośredniej. Stosownie do art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminacja bezpośrednia polega na tym, że pracownik ze względu na swoją płeć był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Natomiast dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć w rozumieniu art. 18^{3a} § 4 k.p. polega na tym, że na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania u konkretnego

pracodawcy występują dysproporcje w zakresie warunków rozwiązywania stosunku pracy na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników określonej płci, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Stosując przedstawione powyżej definicje legalne dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej należy przyjąć, że dyskryminacja bezpośrednia występowałaby wówczas, gdyby kobieta zatrudniona u pracodawcy stosującego politykę wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony osobom, które osiągnęły wiek emerytalny i nabyły prawa do świadczeń emerytalnych, była traktowana mniej korzystnie od zatrudnionego u tego samego pracodawcy mężczyzny, któremu pracodawca, pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do świadczeń emerytalnych nie wypowiedziałby umowy o pracę na czas nieokreślony. Natomiast dyskryminacja pośrednia występowałaby wówczas, gdyby pracodawcy stosowali politykę wypowiedzania umów o pracę wszystkim pracownikom, którzy osiągnęli wiek emerytalny i nabyli prawo do świadczeń emerytalnych, ale w rezultacie takiej polityki personalnej kobiety zatrudnione u tych pracodawców byłyby bardziej dotknięte skutkami takiej praktyki niż mężczyźni.

Pytanie Rzecznika Praw Obywatelskich dotyczy ogólnie kwestii możliwości wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi, który osiągnął wiek emerytalny i nabył prawo do emerytury. Pracodawca wypowiedzając pracownicy-kobiecie umowę o pracę wyłącznie z tego powodu - osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych (prawa do świadczeń emerytalnych) - nie stosuje bezpośrednio jako niedozwolonego kryterium różnicującego wymienionego w art. 18^{3a} § 1 k.p. kryterium płci. Nie wypowiedzając umowy o pracę pracownicy-kobiecie z tej przyczyny, że jest kobietą. Kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych nierelatywizowane do płci jest *prima facie* kryterium neutralnym, które nie usprawiedliwia zarzutu bezpośredniej dyskryminacji w zatrudnieniu. Kryterium nabycia uprawnień emerytalnych jest jednak tylko 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). Zastosowanie kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych jako wyłącznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oznacza zatem, że rozwiązanie umowy o pracę z kobietami następuje po osiągnięciu przez nie wieku 60 lat, podczas gdy mężczyźni po osiągnięciu tego wieku mogą kontynuować zatrudnienie jeszcze przez pięć następnych lat do osiągnięcia wieku emerytalnego wynoszącego 65 lat (to samo dotyczy

odpowiednio również obniżonego wieku emerytalnego, por. w tym zakresie uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08). Praktyka stosowania kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy prowadzi w przypadku kobiet do ich niekorzystnej sytuacji (gorszego traktowania) w stosunku do zatrudnionych mężczyzn, co polega na tym, że z kobietami rozwiązuje się umowy o pracę o pięć lat wcześniej niż z mężczyznami. Oznacza to, że 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, czyli dyskryminacją ze względu na płeć. Jest to przy tym dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć w rozumieniu art. 18^{3a} § 4 k.p., 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.

7. W świetle powyższych rozważań przytoczone we wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich orzecznictwo Sądu Najwyższego - pochodzące bądź z okresu sprzed wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej, bądź z okresu już po akcesji (co dotyczy orzeczeń wydanych po 1 maja 2004 r.), lecz odnoszące się do stanów faktycznych sprzed tej daty - należy uznać za nieaktualne.

W obecnie obowiązującym stanie prawnym (art. 11³ k.p., art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) - a także w kontekście obowiązku dokonywania przez sądy państwa członkowskiego Unii Europejskiej wykładni przepisów prawa krajowego stanowiących wdrożenie do krajowego porządku prawnego przepisów prawa wspólnotowego (europejskiego) zgodnie z założeniami i celami tego prawa - 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. Wprost przeciwnie, poczynając od 1 maja 2004 r. należy zakładać, że wypowiedzenie kobiecie stosunku pracy wyłącznie z tej przyczyny (tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego) - przy zróżnicowanym wieku emerytalnym kobiet i

mężczyzn (powszechnym, obniżonym, wcześniejszym) - stanowi oczywistą dyskryminację ze względu na płeć.

W podobny sposób należy ocenić przyczynę wypowiedzenia odnoszącą się do nabycia prawa do emerytury (nabycia uprawnień do świadczeń emerytalnych), co jest ściśle związane z osiągnięciem wieku emerytalnego. Inaczej mówiąc, nawet wtedy, gdy pracodawca wypowiada stosunek pracy z powodu „nabycia prawa do emerytury (nabycia prawa do świadczeń emerytalnych, nabycia uprawnień emerytalnych)”, należy przyjąć, że wypowiedzenie stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, jeżeli nabycie prawa do emerytury przez kobietę wiąże się z osiągnięciem innego (na ogół niższego) wieku niż w przypadku mężczyzny (takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08). Praktyka stosowania kryterium nabycia prawa do emerytury jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy prowadzi do szczególnie niekorzystnej sytuacji kobiet w stosunku do sytuacji mężczyzn, jeżeli wiek nabycia prawa do emerytury jest różnicowany. Stosowanie tego kryterium sprawia, że kobiety krócej pracują (mają krótszy staż zatrudnienia i w związku z tym okresy składowe), a ponieważ jednocześnie przeciętnie żyją dłużej od mężczyzn, ich emerytury są skalkulowane na dłuższy okres ich wypłacania, co w istotny sposób wpływa na wysokość świadczeń. Wcześniejsze nabycie prawa do emerytury przez kobiety oznacza w tej sytuacji niższą emeryturę.

W prawie polskim nie ma ogólnego przepisu, który ustanawiałby regułę, według której osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego powodowałoby - z mocy prawa - zakończenie stosunku pracy, ani też przepisu, który stanowiłby, że osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego zawsze uprawnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Nie występuje więc problem, że prawo polskie zezwala, wbrew prawu wspólnotowemu i jego wykładni ustalonej przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości, na rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z pracownicą tylko z tego powodu, że osiągnęła wiek emerytalny, który zgodnie z prawem krajowym jest niższy dla kobiet niż dla mężczyzn. Tym samym nie ma problemu, że prawo polskie jest w tej materii niezgodne z prawem wspólnotowym i jego wykładnią ustaloną przez Trybunał, oraz problemu skutków niezgodności prawa krajowego z prawem wspólnotowym.

Przepisy Kodeksu pracy regulujące zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (rozdział IIa działu pierwszego k.p.) są tak skonstruowane, że bez większych

trudności mogą być wykładane w sposób zapewniający ich zgodność z prawem wspólnotowym, a konkretnie w omawianej sytuacji w ten sposób, że rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z pracownicą tylko z tego powodu, że osiągnęła wiek emerytalny, niższy dla kobiet niż dla mężczyzn, nabywając z tą chwilą uprawnień emerytalne, stanowi dyskryminację ze względu na płeć nawet wówczas, gdy rozwiązywanie przez pracodawcę stosunków pracy z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny, wynika z ogólnej polityki zatrudnienia stosowanej przez pracodawcę.

8. Wreszcie, należy zwrócić uwagę na wyroki Trybunału Konstytucyjnego, w których uznano różnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w niektórych ustawach za naruszające zasadę równouprawnienia kobiety i mężczyzny (art. 33 Konstytucji) oraz zasadę zakazu dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 Konstytucji). W szczególności Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodne z Konstytucją: (1) art. 44 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 89, poz. 402) w zakresie, w jakim stwarza podstawę do rozwiązania stosunku pracy urzędnika służby cywilnej - kobiety, bez jej zgody, wcześniej niż rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej - mężczyzną, przez to, że ustanowione w tym przepisie różnicowanie sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn przybiera charakter dyskryminacji ze względu na płeć (orzeczenie TK z 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997, nr 3-4, poz. 37, z glosą aprobowaną A.Bienia, Przegląd Sejmowy 1998, nr 2, s. 174); (2) art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357; zm.) w zakresie, w jakim stwarza podstawę do rozwiązania - bez zgody zainteresowanej - stosunku pracy z nauczycielem mianowanym - kobietą wcześniej niż z nauczycielem mianowanym - mężczyzną przez to, że ustanowione w tym przepisie różnicowanie sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn przybiera charakter dyskryminacji ze względu na płeć (wyrok TK z 28 marca 2000 r., K 27/99, OTK 2000 nr 2, poz. 62); (3) art. 40 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 1991 r. o środkach farmaceutycznych, materiałach medycznych, aptekach, hurtowniach i Inspekcji Farmaceutycznej (DZ.U. Nr 105, poz. 452 ze zm.), w zakresie, w jakim uniemożliwia zajmowanie stanowiska kierownika apteki kobiecie, która nie osiągnęła wieku emerytalnego ustalonego dla mężczyzn, jako niezgodny z art. 33 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz z art. 11 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (DZ.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71) (wyrok TK z 13 czerwca 2000 r., K 15/99, OTK 2000, nr 5, poz. 137); (4) 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, a także art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.), w zakresie, w jakim stwarza podstawę do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z mianowanym pracownikiem samorządowym - kobietą, w razie nabycia przez nią prawa do emerytury, wcześniej niż z mianowanym pracownikiem samorządowym - mężczyzną (wyrok TK z 5 grudnia 2000 r., K 35/99, OTK 2000 nr 8, poz. 295).

Z najnowszego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, już z okresu członkostwa Polski w Unii Europejskiej, należy wspomnieć wyrok z 11 grudnia 2008 r., w sprawie K 33/07, w którym Trybunał - również na wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich - orzekł, że art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (tekst jednolity: Dz.U. z 2007 r. Nr 231, poz. 1701) 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.

Przytoczone wyroki Trybunału Konstytucyjnego odnoszą się bezpośrednio do kwestii możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem-kobietą w związku z osiągnięciem przez nią wieku emerytalnego niższego niż wiek emerytalny pracownika-mężczyzny. W każdym z tych wyroków Trybunał uznał regulację prawną przewidującą zróżnicowanie sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn za niezgodną z art. 32 i 33 Konstytucji. Rozpoznając ostatnio przytoczoną sprawę Trybunał Konstytucyjny nie miał wątpliwości, że mimo członkostwa Polski w Unii Europejskiej może rozpoznać wniosek o stwierdzenie niezgodności z Konstytucją przepisów dyskryminujących kobiety ze względu na płeć.

IV.

9. Zagadnienie, czy wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi - w świetle przepisów prawa polskiego zakazujących nierównego traktowania - dyskryminację ze względu na wiek, jest

mniej oczywiste niż zagadnienie dyskryminacji ze względu na płeć, o czym już wcześniej wspomniano.

Polski ustawodawca, wdrażając postanowienia dyrektywy Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, nie wprowadził do prawa wewnętrznego (krajowego) przepisu, w którym jednoznacznie uznałby, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę wyłącznie ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego nie stanowi dyskryminacji, ponieważ wysyłanie (przechodzenie) pracowników na emeryturę z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego jest uzasadnione celami polityki zatrudnienia popieranej przez państwo.

Nie mogą być uznane za przepisy, które uchylają wspólnotowy zakaz dyskryminacji w stosunku do zwolnienia pracownika ze względu na osiągnięcie przez niego wieku emerytalnego, art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. lub art. 18^{3b} § 2 pkt 3 k.p. W polskim prawie obowiązuje więc zasada ogólna, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę tylko ze względu na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego, stanowi dyskryminację ze względu na wiek, zakazaną przez art. 1 dyrektywy 2000/78 i art. 18^{3a} § 1 k.p.

Z tego względu, że polski ustawodawca nie skorzystał z przewidzianej w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 możliwości uchylecia zakazu dyskryminacji w stosunku do zwolnienia pracownika ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego, dokonana przez Trybunał Sprawiedliwości wykładnia art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 jest zbędna polskim sądom przy rozstrzyganiu spraw o roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego (np. wyrok ETS z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/094, *Werner Mangold przeciwko Ruedigier Helm*, LEX nr 225999, z głosem częściową aprobującą Z.Hajna, Europejski Przegląd Sądowy czerwiec 2006, s. 36, wyrok ETS z dnia 16 października 2007 r., w sprawie C-411/05, *Felix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA* ECR 2007, s. I-8531, LEX nr 319479).

W podsumowaniu analizy dotyczącej wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi tylko ze względu na to, że osiągnął wiek emerytalny, można powiedzieć, że stanowi ono dyskryminację ze względu na wiek zakazaną przez dyrektywę 2002/78 i przez prawo polskie (art. 18^{3a} § 1 k.p.). W dotychczasowym (nielicznym) orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości przyjmuje się, że zwolnienie pracownika tylko z tego powodu, że osiągnął wiek emerytalny, stanowi dyskryminację ze względu na wiek.

Polski ustawodawca, wdrażając postanowienia dyrektywy 2000/78, nie ustanowił ogólnego przepisu, w którym uznałby, że zwolnienie pracownika ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego nie stanowi dyskryminacji, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z powodu nabycia uprawnień emerytalnych jest uzasadnione celami polityki zatrudnienia popieranej przez państwo. Polityka zatrudnienia przyjęta przez pracodawcę, a polegająca na wypowiedzaniu umów o pracę osobom, które nabyły uprawnienia emerytalne, do takich okoliczności zaś nie należy. Tego rodzaju polityka nie stanowi też 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.

Podstawy dla wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego nie daje także 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 furty 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 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.

Jeżeli przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jest nabycie uprawnień emerytalnych, to nie budzi wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z powodu osiągnięcia określonego wieku, który (obok przesłanki stażowej) stanowi warunek nabycia prawa do emerytury. W konsekwencji zatem należy opowiedzieć się za poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 15 października 1999 r., I PKN 111/99 (OSNP 2001 nr 5, poz. 143), w którego uzasadnieniu stwierdzono, między innymi, że pracodawca nie może wskazać wypełnienia przez pracownika przesłanek uprawniających go do nabycia prawa do wcześniejszej eme-

rytury jako samoistnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ takie zachowanie pracodawcy stanowi dyskryminację pracownika ze względu na wiek.

Podsumowując ten wątek rozważań, można przyjąć, że wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych (osiągnięcie wieku emerytalnego) stanowi dyskryminację ze względu na wiek.

V.

10. Rozważenia wymaga na koniec w kilku zdaniach, czy wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury może stanowić uzasadnioną - w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. - przyczynę wypowiedzenia. Szersze i bardziej szczegółowe rozważanie tego zagadnienia jest zbędne, skoro przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę wyłącznie z tych przyczyn stanowi dyskryminację (pośrednią) ze względu na płeć oraz dyskryminację (bezpośrednią) ze względu na wiek, oznacza w istocie, że dokonane z tych przyczyn wypowiedzenie jest bezprawne (narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę).

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 219/07, wyraźnie stwierdzono, że wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione wyłącznie nabyciem przez kobietę prawa do emerytury kolejowej nie może być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Rozważenie zatem, czy osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie uprawnień do emerytury może stanowić uzasadnioną - w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. - przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy, może okazać się jednak z pewnych powodów celowe.

Wypowiedzi doktryny w kwestii zasadności wypowiedzenia stosunku pracy w związku z osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego i nabycia przez niego uprawnień do świadczeń emerytalnych (prawa do emerytury) są podzielone. Część przedstawicieli doktryny przyjmuje, że wiek emerytalny to konwencjonalny wiek utraty zdolności do pracy, a zatem osiągnięcie zwykłego oraz obniżonego wieku emerytalnego jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli z osiągnięciem tego wieku pracownik nabywa prawo do emerytury (*B. Wagner: Wiek emerytalny jako zdarzenie prawa pracy*, PiZS 2001 nr 3, s. 20; *B. Wagner: Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*, PiZS 2002 nr 3, s. 2). Inni opowiadają się stanowczo i zdecydowanie przeciwko uznaniu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień do świadczeń emerytalnych za wystarczające uzasadnienie (wystarczającą samoistną przyczynę) wypowiedzenia umowy o pracę, niewymagające

indywidualizacji ani konkretyzacji w kontekście pracowniczej przydatności osoby, która osiągnęła wiek emerytalny (*M. Skąpski: Wiek emerytalny jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę*, PiZS 2005 nr 4, s. 21, *M. Skąpski: glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150*). Są również głosy bardziej umiarkowane, lokujące się pośrodku pomiędzy tymi dwoma stanowczymi i skrajnymi poglądami (*A. Musiała: glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008, nr 8, s. 440*) albo zwracające uwagę na kwestie o bardziej ogólnym charakterze, natury aksjologicznej, jak na przykład dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie warunków rozwiązywania z nimi stosunków pracy ze względu na osiągnięty wiek emerytalny lub nabycie prawa do emerytury oraz konieczności pogodzenia różnych zjawisk społecznych (gospodarczych i demograficznych) - z jednej strony utrzymującego się bezrobocia wśród młodych ludzi, co rodzi nacisk na zwalnianie z pracy osób w podeszłym wieku, jeżeli spełniają warunki do nabycia emerytury, z drugiej wydłużającego się przeciętnego życia obywateli, starzenia się społeczeństwa, konieczności utrzymywania w zatrudnieniu coraz starszych pracowników, zwłaszcza specjalistów, co jest niezbędne z punktu widzenia modernizacji (*W. Sanetra: Wiek emerytalny (podeszły) jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy*, PiZS 1997 nr 6, s. 21).

11. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym przedstawione zagadnienie prawne, 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. Należy w tym zakresie podzielić argumentację przedstawioną w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., sygn. akt I PK 219/07. Osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie uzasadnia wypowiedzenia stosunku pracy, ponieważ zdarzenia te nie wiążą się bezpośrednio z pracą - w szczególności ani nie przesądzają o nieprzydatności pracownika do wykonywania dotychczasowych obowiązków pracowniczych, ani nie dowodzą istnienia, związanego z racjonalizacją zatrudnienia, interesu pracodawcy w rozwiązaniu stosunku pracy. Uzasadnienie wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi w wieku emerytalnym, posiadającemu prawo do emerytury, musi się odwoływać do obiektyw-

nych, indywidualnie skonkretyzowanych, przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy związanych z wykonywaniem pracy, takich jak np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, obniżenie wydajności, długotrwałe nieobecności w pracy spowodowane chorobami, brak zdolności dostosowania się pracownika do procesów modernizacyjnych, ograniczenie zakresu działalności zakładu pracy, zmiana profilu działalności produkcyjnej lub usługowej wymuszająca zatrudnienie pracowników o innych kwalifikacjach, itp.

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 wyprowadzać - jako zasadę - zachowanie przez pracownika, spełniającego warunki do nabycia emerytury, prawa do pracy, które nie powinno być ograniczane przez dopuszczalność wypowiedzania stosunku pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do świadczeń emerytalnych. Zasada ta znajduje potwierdzenie w przepisach prawa, które wyjątkowo upoważniają pracodawców do wypowiedzenia stosunku pracy w razie osiągnięcia przez pracownika 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.; art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.; art. 41 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.; art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, jednolity tekst: DZ.U. z 2007 r. Nr 231, poz. 1701 ze zm.). Przepisy te byłyby zbędne, gdyby nie obowiązywała wspomniana zasada, zgodnie z którą osiągnięcie wieku emerytalnego lub nabycie prawa do świadczenia emerytalnego nie stanowi samo przez się uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy (wszystkie przytoczone wyjątki dotyczą przy tym zatrudnienia w sektorze publicznym.)

Należy w omawianej kwestii podzielić również stanowisko Rzecznika Praw Obywatelskich, zgodnie z którym osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie uzasadnia samoistnie wypowiedzenia umowy o pracę, może jedynie - z uwzględnieniem wszystkich okoliczności dotyczących indywidualnego stosunku pracy - stanowić usprawiedliwione kryterium wyboru pracownika do zwolnienia uzasadnionego sytuacją ekonomiczną pracodawcy. Przy ocenie zasadności wypowiedza-

nia umowy o pracę powinny być uwzględniane wyłącznie przyczyny dotyczące pracownika lub pracodawcy, z wyłączeniem odwołania się do przesłanki osiągnięcia wieku emerytalnego i uzyskania prawa do emerytury jako zdarzenia niezwiązanego z pracą. Osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku jest stanem rzeczy (faktycznym i prawnym) mającym znaczenie dla relacji między pracownikiem jako ubezpieczonym a organem rentowym jako emanacją systemu ubezpieczeń społecznych, nie jest natomiast prawnie doniosłe dla relacji między pracownikiem i pracodawcą. Pracownik może skorzystać z przysługujących mu uprawnień emerytalnych i przejść na emeryturę - ale nie musi z nich korzystać, jeżeli czuje się w pełni sił i jest nadal zdolny intelektualnie, psychicznie i fizycznie do wykonywania pracy. Taki punkt widzenia jest uzasadniony koniecznością zachęcania pracowników do jak najdłuższego pozostawania w zatrudnieniu, nawet po przekroczeniu granicy wieku uprawniającej do świadczeń emerytalnych, jeżeli tylko mogą i chcą nadal pracować. Przyjęcie założenia, że osiągnięcie wieku emerytalnego (nawet łącznie z uzyskaniem prawa do emerytury) może stanowić samodzielną uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, prowadziłoby do tego, że w procesie o uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione sąd pracy nie dokonywałby już ustaleń faktycznych i ocen co do innych istotnych okoliczności związanych ze sposobem realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych, okoliczności o charakterze indywidualnym, związanych z osobą konkretnego pracownika oraz konkretnym stosunkiem pracy.

Nie można wyciągać daleko idących wniosków (*a contrario*) z unormowania przewidzianego w art. 39 k.p. (jak to przyjęto w wyrokach z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 505, oraz z 29 września 2005 r., II PK 19/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 236). Utrata przez pracownika, z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego i uzyskania uprawnień emerytalnych, prawa do przewidzianej w art. 39 k.p. szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę wcale nie oznacza, że wypowiedzenie może być uzasadnione tylko tą przyczyną. Oznacza jedynie, że pracownik przestaje być chroniony przed wypowiedzeniem z innych przyczyn, które w wieku przedemerytalnym nie mogły, a po osiągnięciu wieku emerytalnego już mogą uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy. Uchylenie tej ochrony po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego i nabyciu prawa do emerytury nie jest równoznaczne ani z koniecznością rozwiązania z nim stosunku pracy, ani tego rozwiązania nie uzasadnia. Inaczej mówiąc, uchylenie ochrony wynikającej z art. 39

k.p. nie ma istotnego znaczenia przy dokonywaniu wykładni innych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę - w tym art. 45 k.p. - i przy ocenie, czy nabycie prawa do emerytury uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy stwierdzić, że:

Po pierwsze - wypowiedzenie pracownicy-kobiecie umowy o pracę tylko z tego powodu, że osiągnęła wiek emerytalny i nabyła uprawnienia emerytalne, jeżeli wiek emerytalny jest niższy dla kobiet niż dla mężczyzn, stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na płeć (art. 11³ k.p.).

Po drugie - wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek (art. 11³ k.p.).

Po trzecie - wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Mając powyższe na względzie orzeczono jak w sentencji uchwały.

=====