



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa J. S.

przeciwko Przedszkolu Nr [...] w C.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 29 października 2025 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 10 stycznia 2025 r., sygn. akt VIII Pa 459/24,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Bohdan Bieniek Dawid Miąsik Piotr Prusinowski

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 stycznia 2025 r. Sąd Okręgowy w Lublinie, w sprawie z powództwa J. S. przeciwko Przedszkolu Nr [...] w C., na skutek apelacji pozwanego

zmienił w pkt I wyrok Sądu Rejonowego w Chełmie z dnia 12 lipca 2024 r. (w którym zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 45.804 zł.) i oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę od dnia 1 września 2004 r. Powódka pracowała na stanowisku nauczyciela mianowanego. W dniu 12 grudnia 2006 r. otrzymała stopień nauczyciela dyplomowanego. Do pozwanej placówki została przeniesiona na skutek porozumienia stron z Przedszkola nr [...] w C.. Pracowała jako nauczyciel wychowania przedszkolnego. Pozwany pismem z dnia 5 maja 2020 r. rozwiązał z powódką stosunek pracy na podstawie art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Wiąż prawna zakończyła się z upływem okresu wypowiedzenia, z dniem 31 sierpnia 2020 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w przedszkolu. Wskazał, że w planowanej organizacji roku szkolnego 2020/2021 liczba godzin nie wystarczy do zapewnienia pracy dla jednego nauczyciela i skutkuje to likwidacją jednego ze stanowisk nauczycielskich, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki.

Zarządzeniem z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie kryteriów do wypowiedzenia stosunku pracy (rozwiązania stosunku pracy) z pracownikami Przedszkola, dyrektor Przedszkola nr [...] w C. wprowadził procedurę wypowiedzenia stosunku pracy (rozwiązania stosunku pracy) z pracownikami. Powódka oraz inni nauczyciele zapoznali się z tym zarządzeniem. Treść tej procedury została zawarta w załączniku nr 1 do zarządzenia. Zgodnie z § 1 tej procedury ustalenie procedur zwolnień i wypowiedzeń dla placówki oświatowej, według których typuje się pracowników do zwolnień nie może pomijać zasady niedyskryminacji pracowników określonej w Kodeksie pracy. Załącznik nr 1 obejmował kryteria zwalniania nauczycieli. Pod poz. 1 pkt 1 jako kryterium zwalniania wskazano świadczenie emerytalne lub przedemerytalne. Pracodawca zastrzegł, że w przypadku przysługiwania jednego z wymienionych świadczeń pozostałe kryteria nie są brane pod uwagę i taki pracownik jako pierwszy otrzymuje wypowiedzenie stosunku pracy.

W przypadku powódki jedynym zastosowanym kryterium, które wytypowało właśnie ją do wypowiedzenia stosunku pracy było nabycie przez nią uprawnień do świadczenia kompensacyjnego. Dyrektor pozwanego typując powódkę do

wypowiedzenia nie dokonał formalnej oceny punktowej pracy nauczycieli. Dołączony do akt sprawy druk zatytułowany „karta oceny punktowej” nie został uzupełniony danymi.

Powódka w ostatnio dokonanej ocenie pracy nauczycieli otrzymała ocenę wyróżniającą. Ukończyła wyższe studia pedagogiczne, posiada tytuł magistra pedagogiki przedszkolnej. Uzyskała stopień awansu nauczyciela dyplomowanego. Uczestniczyła w różnych formach doskonalenia, w kursach i szkoleniach organizowanych przez Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli. Ukończyła kurs z oligofrenopedagogiki. Ukończyła też kurs udoskonalający do prowadzenia gimnastyki korekcyjnej z dziećmi z wadami postawy.

Po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę dyrektor Przedszkola zarządzeniem z dnia 16 kwietnia 2021 r. zmieniła kryteria do wypowiedzenia stosunku pracy, w ten sposób, że zlikwidowany został zapis, że w przypadku przysługiwania świadczenia emerytalnego lub przedemerytalnego pozostałe kryteria nie są brane pod uwagę i taki pracownik jako pierwszy otrzymuje wypowiedzenie.

Powódka odwołała się od otrzymanego wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w Chełmie wyrokiem z dnia 29 stycznia 2021 r., w sprawie IV P 29/20, oddalił jej powództwo o przywrócenie do pracy, zasądził jednak na jej rzecz odszkodowanie w kwocie 11.451 zł za niezasadne rozwiązanie stosunku pracy. Wyrokiem z dnia 17 czerwca 2021 r. Sąd Okręgowy w Lublinie, w sprawie VIII Pa 62/21, oddalił apelację pozwanego i apelację powódki. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy podniósł, iż w wypowiedzeniu pracodawca nie wskazał, że J. S. została wytypowana do zwolnienia z powodu nabycia prawa do świadczenia kompensacyjnego, a miał taki obowiązek. Poza tym w zarządzeniu dyrektora brak jest kryterium w postaci nabycia prawa do świadczenia kompensacyjnego, a jedynie jest mowa o świadczeniu emerytalnym i przedemerytalnym. Powołanie się na kryterium nie przewidziane w procedurze zwolnień stanowi oczywiste naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów i uzasadnia zasądzenie odszkodowania z tego tytułu. W ocenie Sądu Okręgowego nabycie przez nauczyciela prawa do świadczenia kompensacyjnego stanowi jednak sprawiedliwe i obiektywne kryterium doboru do zwolnienia, gdyż zabezpiecza jego minimum socjalne wynikające z utraty pracy w sytuacji, gdy inni nauczyciele takiego świadczenia by nie nabyli. Po wypowiedzeniu powódce umowy

o pracę, w nowym roku szkolnym, brakowało nauczyciela wychowania przedszkolnego. Pozwany miał ofertę umowy na zastępstwo.

Powódka na skutek wypowiedzenia jej umowy o pracę nie mogła otrzymać nagrody jubileuszowej w wysokości 200 % wynagrodzenia za 35 lat pracy, do której prawo nabyłaby w dniu 15 stycznia 2021 r. Od dnia 1 września 2020 r. obowiązywała waloryzacja podstawy naliczania wynagrodzenia dla nauczycieli i powódka otrzymałaby wynagrodzenie w wysokości 4.046 zł, a nie 3.817 zł. Wysokość tego wynagrodzenia będzie miała w przyszłości wpływ na wysokość emerytury powódki. Wraz z wypowiedzeniem powódka została pozbawiona dodatków motywacyjnego i za wychowawstwo. Utraciła przywileje wynikające z umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie mogła zadbać o swój dalszy rozwój zawodowy. Gdyby rozpoczęła teraz pracę w placówce prywatnej to byłaby zatrudniona jedynie w oparciu o umowy terminowe. Powódka w dacie wypowiedzenia miała 35 dni urlopu wypoczynkowego, który może być wykorzystany tylko w czasie wakacji. Z uwagi na wypowiedzenie z końcem sierpnia 2020 r. miała jedynie 24 dni urlopu, gdyż z powodu zakończenia pracy w sierpniu brane były pod uwagę tylko miesiące wypracowane, czyli 8 miesięcy. Z tego powodu powódka otrzymała ekwiwalent za 24 dni, a nie 35 dni urlopu. Od września 2020 r. powódka została wykluczona z grupowego ubezpieczenia, musiała przejść na ubezpieczenie indywidualne z gorszymi warunkami, jedynie podstawowymi. Po pobycie w szpitalu nie otrzymała za to odszkodowania, gdyż miała jedynie ubezpieczenie podstawowe.

Powódka na skutek stresu związanego z wypowiedzeniem zaczęła odczuwać zaburzenia lękowo depresyjne. Od tamtej pory do chwili obecnej korzysta z pomocy psychiatry. Pierwszy raz na wizycie u psychiatry była w dniu 11 maja 2020 roku czyli około tygodnia po wypowiedzeniu. Lekarz psychiatra skierował ją na zwolnienie lekarskie i otrzymała zasiłek chorobowy. Na zwolnieniu była maksymalną ilość dni. Stan psychiczny powódki generował coraz gorsze jej samopoczucie, brak wiary we własne możliwości, brak motywacji. Z tych przyczyn powódka nie szukała dalej pracy. Po zakończeniu zasiłku chorobowego powódka udała się do wiceprezydent miasta, która zajmowała się departamentem oświaty i zapytała o oferty pracy, lecz uzyskała odpowiedź, że nie ma wolnych etatów w przedszkolach. Powódka miała migrenę, bóle w klatce piersiowej, cierpiały jej ręce z powodu napięcia w obręczy barkowej.

Miała robione testy zaburzeń pamięci i testy poznawcze i one wykazały, że w takim stanie nie nadaje się do pracy. Powódka nie przeszła na świadczenie kompensacyjne, gdyż po zakończeniu zasiłku chorobowego poszła do ZUS-u i dowiedziała się, że wypracowane lata pozwalają jej na uzyskanie tego świadczenia, jednak jest to niekorzystne. Straciłaby 2.000 zł miesięcznie. Świadczenie to wyniosłoby 1.890 zł. Następnie toczyło się postępowanie o uzyskanie przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego. Co dwa miesiące kontrolowała swój stan zdrowia u lekarza opieki podstawowej, psychiatry, neurologa, kardiologa, dermatologa, gdyż pojawiły się też objawy bielactwa, które wcześniej miała nieznaczne. Następnie lekarz orzecznik ZUS wydał orzeczenie o częściowej niezdolności powódki do pracy i otrzymała z tego tytułu rentę, której wysokość obecnie, po waloryzacji wynosi 2.700 zł. W ocenie powódki, gdyby nie została zwolniona z pracy, to pracowałaby nadal w pozwanym Przedszkolu do uzyskania prawa do pełnej emerytury. Ten zawód był pasją powódki, realizowała się w nim, dawało jej to szczęście, sukcesy wychowanków wpływały na jej satysfakcję zawodową. Powódka do chwili obecnej odczuwa koszmary, czuje się odrzucona i ma poczucie niesprawiedliwości. Straciła poczucie bezpieczeństwa. Odczuwa żal, że nie dano jej możliwości pożegnania się z dziećmi ani z rodzicami, do tej pory rodzice, których spotyka pytają co się stało. Powódka była bardzo oddana dzieciom. Praca była całym jej życiem.

Sąd Rejonowy dokonując oceny stanu faktycznego przywołał treść miarodajnych dla sprawy przepisów, to jest art. 11³ k.p., art. 18^{3a} § 1, 2, 3 i 4 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 18^{3d} k.p. W ocenie Sądu dopuszczalny jest zbieg z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę oraz naruszenia zasady równego traktowania.

W ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie pracodawca rozwiązując z powódką stosunek pracy zastosował dyskryminujące kryterium, to jest wiek, gdyż jedynym zastosowanym kryterium, na podstawie którego powódka została wytypowana do zwolnienia było nabycie prawa do świadczenia kompensacyjnego. Ówczesna dyrektor pozwanego nie brała pod uwagę jakichkolwiek innych kryteriów i z tego powodu nie dokonała punktowej oceny nauczycieli. Zdaniem Sądu wytypowanie powódki do zwolnienia było przejawem dyskryminacji. Powódka wykazała poniesienie szkody majątkowej i niemajątkowej, co Sąd Rejonowy

uwzględnił i zasądził odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. w kwocie 45.804 zł stanowiącej równowartość rocznego wynagrodzenia powódki. Zdaniem Sądu odszkodowanie to nie było wygórowane.

Sąd Okręgowy w Lublinie nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji. Podniósł, że między pojęciem „wiek” a „nabycie uprawnień do świadczenia kompensacyjnego” nie można postawić znaku równości. W rezultacie, nie zgodził się z wnioskiem, że wytypowanie powódki do zwolnienia z uwagi na nabycie uprawnień do świadczenia kompensacyjnego oznacza, że faktycznie została ona wytypowana do zwolnienia z uwagi na wiek. Podkreślił, że nabycie uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego nie jest uzależnione wyłącznie od posiadania określonego wieku, ale również od spełnienia kilku innych przesłanek.

Sąd odwoławczy przypomniał, że w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 czerwca 2021 r. (sygn. akt VIII Pa 62/21) podano, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką było zmniejszenie w pozwanym Przedszkolu oddziałów w roku szkolnym 2020/2021, co oznacza, że przyczyna podana w wypowiedzeniu powódce stosunku pracy była przyczyną rzeczywistą. Sąd Okręgowy rozpoznając apelację stron od wyroku Sądu Rejonowego w Chełmie z dnia 29 stycznia 2021 r., na podstawie którego zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, wskazał na wadę formalną, to jest na naruszenie art. 30 § 4 k.p., czyli na niepodanie pełnej przyczyny wypowiedzenia oraz zastosowanie kryterium nieprzewidzianego w procedurze zwolnień opracowanej w Przedszkolu (w której nie przewidziano nabycia prawa do świadczenia kompensacyjnego jako kryterium wytypowania nauczyciela do wypowiedzenia). Sąd ten wyraźnie wskazał, że nie podziela argumentacji zawartej w uzasadnieniu orzeczenia Sądu Rejonowego, że wybór powódki do zwolnienia był „rażąco dowolny i w sposób oczywisty dyskryminował ją”. Jak wskazywał przy tym Sąd Okręgowy w uzasadnieniu tego wyroku, nabycie przez nauczyciela prawa do świadczenia kompensacyjnego stanowi sprawiedliwe i obiektywne kryterium doboru do zwolnienia, gdyż zabezpiecza jego minimum socjalne wynikające z utraty pracy, w sytuacji, gdy inni nauczyciele takiego świadczenia nie nabyli. Sąd Okręgowy stanowisko to w niniejszej sprawie uznał za własne.

Sąd odwoławczy nie dopatrył się w działaniu pozwanego żadnej dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 kp. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu - choć formalnie wadliwa - nie nawiązywała do żadnych cech czy właściwości powódki, takich jak wiek, płeć, przekonania polityczne itp. Była to przyczyna *stricte* organizacyjna, wynikająca z potrzeb kadrowych pozwanego. Oznacza to, że wskazana w wypowiedzeniu stosunku pracy przyczyna nie była przyczyną dyskryminującą, jak też zastosowane jako kryterium wytypowania do zwolnienia (nabycie uprawnień do świadczenia kompensacyjnego) także nie miało charakteru dyskryminującego.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok Sądu drugiej instancji w pkt I i II, zarzucając naruszenie:

- art. 18^{3a} § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie w zakresie w jakim Sąd orzekający stwierdził, że zastosowane jako kryterium wytypowania (nabycie uprawnień do świadczenia kompensacyjnego) nie miało charakteru dyskryminującego, podczas gdy powódka nie osiągnęła wieku emerytalnego i nie nabyła prawa do emerytury, a jedynym kryterium wytypowania jej do wypowiedzenia umowy o pracę (bez zastosowania pozostałych kryteriów i dokonania oceny pozostałych pracowników) było ukończenie przez powódkę 55 lat oraz posiadanie 35 lat stażu pracy i możliwość uzyskania świadczenia kompensacyjnego, z którego to prawa powódka mogła, ale nie miała obowiązku skorzystać po spełnieniu wszystkich wymaganych warunków - przy jednoczesnym pozostawieniu przy pracy pracowników o niższym stażu pracy oraz kwalifikacjach co powodowało dyskryminację powódki;

- art. 18^{3a} § 1 k.p. przez jego niewątpliwie błędną wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie w zakresie w jakim Sąd orzekający stwierdził, że wskazana w wypowiedzeniu powódce stosunku pracy była przyczyną rzeczywistą i nie była przyczyną dyskryminującą, podczas gdy przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie była rzeczywista - nie został zlikwidowany oddział, w którym w roku szkolnym 2019/2020 pracowała, a jedynie pojawiły się zmiany organizacyjne - zlikwidowany został inny oddział w przedszkolu - a jedynym kryterium wytypowania powódki do wypowiedzenia jej umowy o pracę był wiek - nabycie prawa do świadczenia kompensacyjnego co powodowało dyskryminację powódki.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powódka domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył:

Skarga kasacyjna jest trafna.

Konkluzja ta może wydawać się dyskusyjna, jeśli weźmie się pod uwagę, że Autor skargi kasacyjnej nie zarzuca naruszenia art. 18^{3d} k.p., to jest przepisu, który stanowi podstawę prawną dochodzonego roszczenia. W tym miejscu trzeba przypomnieć, że postępowanie kasacyjne jest wymagające. Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach podstaw. W rezultacie, skoro strona nie wskazuje jako podstawy skargi przepisu dającego jej prawo do odszkodowania, to należałoby taką skargę kasacyjną oddalić, gdyż zgłoszone podstawy nie pozwalają na wzruszenie zaskarżonego wyroku. Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie nie zastosował się do tego rygoryzmu. Formalizm wpisany w konstrukcję skargi kasacyjnej powinien mieć racjonalne granice. W ocenie Sądu Najwyższego rygoryzm towarzyszący konstrukcji skargi kasacyjnej nie powinien determinować rozstrzygnięcia, gdy strona skarżąca ma rację i jej prawa zostały w oczywisty sposób naruszone, a przedmiotem ochrony jest dobro szczególnie chronione, a takim jest prawo do równego traktowania i niedyskryminowania. Dlatego Sąd Najwyższy mimo wady konstrukcyjnej skargi kasacyjnej przystąpił do merytorycznego jej rozpoznania.

Na obecnym etapie procedowania sporna jest tylko jedna kwestia. Chodzi wyłącznie o to, czy zachowanie pracodawcy (który wypowiedział z art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela stosunek pracy w oparciu o jedno kryterium – spełnianie przez powódkę przesłanek do otrzymania świadczenia kompensacyjnego) stanowi nierówne traktowanie z art. 11² k.p. lub dyskryminację z art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. Z uwagi na ograniczenie ustanowione w art. 398¹³ § 1 k.p.c. poza zainteresowaniem Sądu Najwyższego pozostaje tematyka związana ze zbiegiem roszczeń z art. 18^{3d} k.p. i z art. 45 § 1 k.p., jak również kwestia dotycząca określania wysokości odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. Aspektami tymi Sąd odwoławczy nie

zajmował się, negując co do zasady prawo powódki do odszkodowania. W rezultacie trafnie w skardze kasacyjnej wątki te nie zostały podniesione, a Sąd Najwyższy jest zmuszony je pominąć, choć ze względu na konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku staną się one aktualne przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Ostatni z tematów o charakterze wstępnym sprowadza się do spostrzeżenia, że w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, zgodnie z którym art. 18^{3d} k.p. stanowi podstawę prawną do zasądzenia odszkodowania z racji naruszenia zasady równego traktowania, bez konieczności wykazywania, że doszło do dyskryminacji (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2023 r., III PZP 1/23, OSNP 2024 nr 7, poz. 68; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2024 r., I PSKP 15/24, OSNP 2025 nr 2, poz. 15; z dnia 8 maja 2024 r., II PSKP 2/24, LEX nr 3711943; 17 kwietnia 2024 r., II PSKP 4/24, LEX nr 3705069; 9 stycznia 2024 r., I PSKP 39/22, OSNP 2024 nr 6, poz. 60; z dnia 6 grudnia 2023 r., II PSKP 31/22, LEX nr 3645256). Zapatrywanie to potwierdza, że wyrok Sądu odwoławczego został wydany na błędnych podstawach. Staże się to zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w zachowaniu pozwanego dyskryminacji (ze względu na wiek), a jednocześnie nie ocenił, czy powódka została nierówno potraktowana „z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków”.

Przechodząc do istoty problemu trzeba wskazać na kilka zasadniczych kwestii. Po pierwsze, czynność pracodawcy polegająca na wypowiedzeniu stosunku pracy dokonana została w oparciu o art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Znaczy to tyle, że u jej podstaw nie leżała negatywna ocena pracy powódki, ale okoliczności leżące po stronie pracodawcy (zmniejszenie liczby oddziałów). Ma to znaczenie, gdyż w takim wypadku pracodawca miał obowiązek zastosować racjonalne kryteria wyboru pracownika do zwolnienia. Po drugie, trzeba uwzględnić, że pozwany ustalił kryterium determinujące, którego wystąpienie sprawiało, że inne okoliczności nie były brane pod uwagę. Chodziło o posiadania prawa do świadczenia emerytalnego lub przedemerytalnego. Po trzecie, przy rozwiązywaniu stosunku pracy z powódką pozwany zastosował kryterium niewskazane w wydanym przez siebie zarządzeniu. Zrównał bowiem sytuację powódki, która spełniała przesłanki do nabycia świadczenia kompensacyjnego z sytuacją pracowników, którzy nabyli prawo do emerytury lub świadczenia przedemerytalnego.

Wskazane trzy zależności wyznaczają ocenę prawną zgłoszonego przez powódkę roszczenia. Zaczynając od końca, oczywiste jest, że ostatecznie z zaprezentowanych spostrzeżeń jednoznacznie potwierdza, że powódka została nierówno potraktowana. Dzieje się tak bowiem w każdym przypadku, gdy pracodawca wprowadza określone reguły postępowania, a następnie je narusza, stosując względem konkretnego zatrudnionego wzorce przez siebie nieprzewidziane. W ramach art. 11² k.p. mieści się powinność zachowania pracodawcy, który bez względu na osobę pracownika, stosuje względem każdego zatrudnionego „równe prawa”, będące pochodną „jednakowego wypełniania takich samych obowiązków”. Skoro przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały po stronie Przedszkola, to nie dochodziło do dyferencjacji sytuacji prawnej z uwagi na „wypełnianie obowiązków”. Równe traktowanie pracowników w tym wypadku koncentruje uwagę jedynie na działaniach pracodawcy. Stosowanie przez niego kryteriów, których nie przewidywał w sformalizowanym akcie władczym (zarządzeniu, regulaminie), w każdym wypadku potwierdza naruszenie reguły z art. 11² k.p. Konkluzja ta sprawia, że już z tej przyczyny odmowa zasądzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. była błędna.

Pozostaje jeszcze wyprowadzić wnioski z dwóch pozostałych uwag. Zmuszają one do postawienia pytania, czy zastosowanie kryterium „wyłącznego” (spełnienie przez powódkę przesłanek do otrzymania świadczenia kompensacyjnego) jest dopuszczalne, a jeśli nie, to czy stanowi przejaw dyskryminacji.

Udzielając odpowiedzi na tak sformułowane pytanie, trzeba w pierwszej kolejności sięgnąć do bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego. Ostatnio kwestia kryteriów doboru do zwolnienia pracownika z pracy została poruszona w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2024 r., II PSKP 11/23, OSNP 2024 nr 8, poz. 79. Wskazano tam na miarodajne poglądy doktryny w tym zakresie (A. Wypych-Żywicka, Kryteria doboru do zwolnienia nauczycieli mianowanych, Państwo i Prawo, 2006 nr 10, s. 87-95), a także na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego. Przegląd należy rozpocząć od wyroku z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94 (OSNAPiUS 1995 nr 1, poz. 5), w którym Sąd Najwyższy uznał, że w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona. Kryteria te

są ustalane przez pracodawcę i podlegają ocenie sądu pracy w płaszczyźnie prawidłowego stosowania art. 45 k.p. Nie ulega wątpliwości, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 630; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124), zgodnie bowiem z art. 94 pkt 9 k.p. pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. W kolejnym wyroku z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16 (LEX nr 2141217), Sąd Najwyższy odwołując się do wcześniejszego orzecznictwa przypomniał, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprowadzone skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakresują przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p. nakazując pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy, również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Wobec tego najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (por. K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wrątnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 70/96, OSNAPiUS 1997 nr 19, poz. 374; z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Prawo Pracy 2006 nr 12, s. 39; z dnia 20 lutego 2014 r., III PK 71/13, OSNP 2015 nr 8, poz. 108; z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 56/14, LEX nr 1648189). Pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryteriom takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem

prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). W orzecznictwie odniesiono się również do kryteriów niezwiązanych z pracą. Wskazano, że kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Niemniej jednak wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (por. Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 Nr 15, poz. 273; z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 214 i z dnia 19 lutego 2021 r., I PSKP 9/21, LEX nr 3122737).

Przedstawione racje pozwalają na stwierdzenie, że pracodawca typując powódkę do zwolnienia z pracy nie kierował się akceptowalnymi kryteriami. Zignorował postulat brania pod uwagę w pierwszej kolejności racji odnoszących się do sfery zawodowej. Zachowanie to jednoznacznie nie jest promowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Aby się o tym przekonać wystarczy sięgnąć do uchwał Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06 (OSNP 2007 nr 78, poz. 89) oraz z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 270). Wyrażono tam pogląd, że w razie wymuszonej obiektywnie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo-dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze

zwolnień lekarskich). Pogląd ten jako utrwalony prezentowany jest w kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (zob. wyroki z dnia 4 lipca 2013 r., II PK 215/22, LEX nr 1371999; z dnia 23 października 2013 r., I PK 227/12, LEX nr 1620593; z dnia 7 stycznia 2014 r., II PK 108/13, LEX nr 1438796; z dnia 5 marca 2014 r., II PK 147/13, LEX nr 1455114; z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 12/14, LEX nr 1621334).

Powyższa konkluzja, jakkolwiek nośna w postępowaniu z odwołania pracownika od wypowiedzenia mu umowy o pracę, to jednak samoistnie nie świadczy o naruszeniu zasad z art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. Spojrzenie to zaczyna się jednak zmieniać, jeśli uwzględni się, że pozwany odrzucił inne kryteria doboru. W rezultacie jego rozumowanie oparte było wyłącznie na jednej zmiennej – spełnieniu przez powódkę przesłanek uprawniających do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Zachowanie to przekierowuje uwagę na przesłanki wskazane w art. 4 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2025 r., poz. 174). Świadczenie kompensacyjne przysługuje nauczycielom, którzy spełnili warunki w zakresie wieku, stażu, a dodatkowo rozwiązali stosunek pracy. Znaczy to tyle, że powódka została wytypowana do rozwiązania stosunku pracy ze względu na ukończenie wieku 55 lat (argument z art. 4 ust 1 pkt 1 w związku z ust 3 pkt 4 przywołanej ustawy). Bez spełnienia kryterium wiekowego, z jednej strony, nie nabyłaby prawa do świadczenia kompensacyjnego, z drugiej zaś, nie zostałaby wybrana przez pozwanego do rozwiązania stosunku pracy. Spostrzeżenie te prowadzi do konkluzji, że zastosowano wobec powódki niedozwolone kryterium kształtujące jej sytuację prawną, czyli padła ona ofiarą dyskryminacji.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Trybunału Sprawiedliwości i Trybunału Konstytucyjnego od dawna zwraca uwagę na wiek jako jedno z kryteriów dyskryminacji. Do zakazu dyskryminacji ze względu na wiek odnoszą się ogólne regulacje traktatowe, zwłaszcza postanowienia art. 10 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który zawiera nakaz zwalczania przez Unię Europejską wszelkiej dyskryminacji, między innymi ze względu na wiek, przy określaniu i realizacji jej polityki i działań (tzw. strategia mainstreaming) oraz art. 19 tego Traktatu, który stanowi podstawę do przyjmowania aktów prawa wtórnego służącego walce z dyskryminacją ze względu na to kryterium. Wiek został też uwzględniony jako

odrębna podstawa w art. 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych UE. Bardziej szczegółowe regulacje można odnaleźć w Dyrektywie Rady 2000/78/WE. Zakazuje ona w art. 1 dyskryminacji, między innymi, ze względu na wiek. W art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE 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 zawodowej lub zapewnienia im ochrony. Wykładając ten przepis, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 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 wypływa wniosek, 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, że dokonanie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi z osiągnięcie 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 Rady 2000/78/WE), 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 Rady 2002/78/WE (pkt 44-46 wyroku).

Podobne stanowisko Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zajął w wyroku z dnia 5 lipca 2012 r., C-141/11, Hörnfeld, stwierdzając, że art. 6 ust. 1 akapit drugi Dyrektywy Rady 2000/78/WE należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak przepis rozpatrywany w sprawie przed sądem krajowym, który zezwala pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem jedynie z tego powodu, że pracownik ten ukończył wiek 67 lat i nie uwzględnia wysokości emerytury, którą zainteresowany będzie otrzymywał, jeżeli jest on obiektywnie i racjonalnie uzasadniony zgodnym z przepisami celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy i jeżeli stanowi właściwy i konieczny środek dla realizacji tego celu. W kontekście celu zgodnego z prawem w świetle art. 6 ust. 1 Dyrektywy 2000/78/WE, TSUE przypomniał, że nie musi on być określony wprost, ale wystarczy, aby inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na jego doprecyzowanie. W wyroku z dnia 21 lipca 2011 r., C-159/10, Fuchs, Trybunał wyjaśnił zaś, że Dyrektywa Rady 2000/78/WE, ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, nie stoi na przeszkodzie obowiązywaniu ustawy, która przewiduje obowiązkowe przejście na emeryturę urzędników mianowanych dożywotnio (w tej sprawie - prokuratorów) z chwilą ukończenia przez nich 65 roku życia, z zastrzeżeniem możliwości kontynuowania przez nich wykonywania pracy, gdy wymaga tego interes służby, maksymalnie do czasu ukończenia przez nich 68 roku życia, w zakresie, w jakim celem tej ustawy jest ustanowienie korzystnej struktury wiekowej, mającej wspierać

zatrudnienie i awanse młodych pracowników, zoptymalizowanie zarządzania zasobami ludzkimi i tym samym zapobieganie sporom dotyczącym zdolności pracownika do wykonywania pracy po osiągnięciu przez niego pewnego wieku, i w jakim ustawa ta pozwala na osiągnięcie tego celu za pomocą właściwych i koniecznych do tego środków. Aby wykazać właściwy i konieczny charakter danego środka, środek ten nie może okazać się nierozsądny z punktu widzenia realizowanego celu i musi być oparty na informacjach, których wartość dowodową ocenia sąd krajowy. Informacje te mogą zawierać w szczególności dane statystyczne.

Polski ustawodawca wdrażając postanowienia Dyrektywy Rady 2000/78/WE, 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. Powszechne prawo pracy (Kodeks pracy) nie przewiduje bowiem, 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 wypowiedzenia stosunku pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do świadczeń emerytalnych.

Analiza orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE pozwala na sformułowanie kilku wniosków natury ogólnej. Przede wszystkim uznaje on zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek za ogólną zasadę prawa unijnego. Jednocześnie wyjaśnia, że taki status wiąże się z tym, iż stanowi ona konkretne zastosowanie ogólnej zasady równości. Mimo, że Dyrektywa Rady 2000/78/WE przewiduje więcej wyjątków od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek niż z uwagi na pozostałe regulowane w niej kryteria, to jednak kryterium tego nie można traktować jako mniej istotnego od innych (por. J. Maliszewska-Nienartowicz, Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w świetle rozstrzygnięć TS wydanych w okresie 2010-2013, EPS 2014 nr 5, s. 31 i nast. oraz powołane tam orzecznictwo TSUE).

Wypada zauważyć, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wielokrotnie wypowiadał się też w kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn ze względu na ich zróżnicowany wiek emerytalny. 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 Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stoi na stanowisku, że zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w tych systemach narusza zakaz dyskryminacji ze względu na płeć (wyrok TSUE: z dnia 26 lutego 1986 r., w sprawie 151/84, Joan Roberts przeciwko Tate & Lyle Industries Ltd., ECR (1986) s. 00703, LEX nr 130029; z dnia 17 maja 1990 r., w sprawie C-262/88, Douglas Harvey Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group, ECR (1990) nr 5, I-1889; z dnia 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 TSUE, ze względu na korzystanie przez państwa członkowskie z możliwości wyłączenia z zakresu Dyrektywy Rady 79/7/WE 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 TSUE 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 Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym 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 z uwagi na płeć, nawet jeżeli pracownicy przysługuje prawo do emerytury lub renty. Podstawowe znaczenie ma w tej kwestii wyrok z dnia 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 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 Rady 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.

Na gruncie polskiego prawa w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego 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 rozwiązanie 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 z dnia 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 (tekst jedn.: 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 z dnia 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 z późn. 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 z dnia 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 z późn. 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 z późn. 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 z dnia 5 grudnia 2000 r., K 35/99, OTK 2000 Nr 8, poz. 295).

Należy też wspomnieć wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 grudnia 2008 r., w sprawie K 33/07, w którym orzeczono, że art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (tekst jedn.: 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 (OTK-A 2008 Nr 10, poz. 177).

Przywołane 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.

W kwestii tego, czy wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi dyskryminację z uwagi na wiek, 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 uzasadnione (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 dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99 (OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 505); z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02 (LEX nr 127947, OSP 2004 nr 12, poz. 150 z glosą krytyczną Michała Skąpskiego); z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02 (LEX nr 106935); z dnia 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 dnia 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 dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07 (niepublikowany, z glosą częściowo aprobowującą A. Musiał, Monitor Prawa Pracy 2008, nr 8, s. 440).

Natomiast w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym stanów faktycznych oraz stanu prawnego z okresu 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). I tak w wyroku z dnia 19 marca 2008 r., I PK 219/07 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 173), 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, tekst jedn.: Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 z późn. 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, 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, 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.

Również w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 165), 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.). Zwieńczeniem tych poglądów jest uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08 (OSNP 2009 nr 19-29, poz. 248), w której stwierdzono, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.). W uzasadnieniu uchwały podkreślono, że polski ustawodawca wdrażając postanowienia Dyrektywy Rady 2000/78/WE, 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 umowy pracownikowi uzyskującemu prawo do emerytury.

Dodać należy, że w przypadku, w którym przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jest nabycie uprawnień emerytalnych, nie powinno budzić wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z powodu osiągnięcia określonego wieku, który (obok przesłanki stażowej) stanowi warunek nabycia prawa do emerytury. Należy więc opowiedzieć się za poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 października 1999 r., I PKN 111/99 (OSNAPiUS 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 emerytury jako samoistnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ takie zachowanie pracodawcy stanowi

dyskryminację pracownika ze względu na wiek. W konsekwencji należy przyjąć, że wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych (osiągnięcie wieku emerytalnego) stanowi dyskryminację ze względu na wiek. Konkludując, Sąd Najwyższy w omawianym wyroku stwierdził, 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.

Kontynuacją linii orzeczniczej, zgodnie z którą samo osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie jest okolicznością uzasadniającą pozbawienia pracownika możliwości dalszego zatrudnienia, są wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 lutego 2014 r., III PK 63/13 (OSNP 2015 nr 5, poz. 62) i z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 1947/14 (OSNP 2017 nr 4, poz. 41). Zdaniem Sądu Najwyższego, pracodawca chcąc wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi w wieku emerytalnym, posiadającemu prawo do emerytury, musi zatem odwoływać się do obiektywnych, indywidualnie skonkretyzowanych przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy związanych z wykonywaniem pracy, takich jak: niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, obniżenie wydajności, długotrwałe nieobecności w pracy spowodowane chorobami, brak zdolności dostosowania się do procesów modernizacyjnych, ograniczenie zakresu działalności zakładu pracy, zmiana profilu działalności produkcyjnej lub usługowej wymuszająca zatrudnienie pracowników o innych kwalifikacjach, itp. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2008 r., I PK 219/0, OSNP 2009 nr 13 - 14, poz. 173; z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 104/11, LEX nr 1162675 i z dnia 24 października 2017 r., II PK 300/16, LEX nr 2426552).

Uznając, że przedstawione orzecznictwo stanowi miarodajny wzorzec do oceny sytuacji prawnej powódki, trzeba stwierdzić, że ustalone w sprawie

zachowanie pracodawcy stanowiło przejaw dyskryminacji ze względu na płeć i wiek. Staje się to zrozumiałe, jeśli uwzględni się trzy bezsporne okoliczności. Po pierwsze, że powódka została wytypowana do zwolnienia tylko i wyłącznie z uwagi na spełnienie przesłanek uprawniających do otrzymania nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego (według ustaleń Sądu drugiej instancji pracodawca nie kierował się okolicznościami związanymi z jakością świadczonej pracy, stażem i doświadczeniem powódki oraz posiadanymi przez nią kwalifikacjami). Po drugie, że warunkiem niezbędnym do otrzymania nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego jest ukończenie określonego wieku. Po trzecie, że w art. 4 ust 3 pkt 4 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych wiek uprawniający do świadczenia został zróżnicowany, dla kobiet wynosi 55 lat, a dla mężczyzn 58 lat.

Odnosząc się do rozumowania zaprezentowanego przez Sąd odwoławczy trzeba wskazać na kilka okoliczności. Prawdą jest, że nauczycielskie świadczenie kompensacyjne nie jest emeryturą lub świadczeniem przedemerytalnym. Prawdą jest również, że należność ta funkcjonalnie powiązana jest z prawem do emerytury, a jeszcze bardziej z prawem do świadczenia przedemerytalnego. Aby się o tym przekonać wystarczy zapoznać się z art. 8 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych. Z tej pozycji niezrozumiałe jest zdystansowanie się Sądu Okręgowego od orzecznictwa odnoszącego się do dyskryminowania pracowników, którego podłożem jest przysługujące prawo do emerytury. Wobec konstrukcyjnej jednolitości przesłanek warunkujących prawo do emerytury i nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych, pewne jest, że wskazane w orzecznictwie przejawy nierównego traktowania i dyskryminacji powinny być odnoszone również do powódki.

Nie ma racji Sąd odwoławczy również w innej kwestii. Prawdą jest, że posiadanie prawa do stałych świadczeń umożliwiających utrzymanie się stanowi zasadne kryterium wytypowania do wypowiedzenia stosunku pracy. Zdanie to jest jednak fałszywe, jeśli wskazana właściwość stanowi jedyne kryterium doboru do zwolnienia z pracy. Zmienna warunkująca sytuację pracownika ze względu na płeć i wiek stosowana samoistnie prowadzi do nierównego traktowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. W tym bowiem wypadku, to ostatecznie wyłącznie indywidualne cechy danego pracownika, niezwiązane z pracą, będą wyznaczać jego sytuację prawną, co zgodnie z art. 11³ k.p. nie jest dopuszczalne. Sąd odwoławczy nie dostrzegł, że

sytuacja zmienia się, dopiero w przypadku, gdy pracodawca dokonując wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy z art. 20 ust 1 Karty Nauczyciela w pierwszej kolejności wartościuje wybór czynnikami związanymi ze świadczoną pracą, a dopiero wtórnie i wyłącznie posiłkowo nawiązuje do czynników leżących poza zatrudnieniem. W takim bowiem wypadku nie dochodzi do dyskryminacji ze względu na wiek i płeć. Kryteria te nie są bowiem determinujące, stanowią tylko jeden z wielu czynników, a ostateczna konkluzja stanowi wypadkową wielu aspektów – w pierwszej kolejności tych odnoszących się do sposobu świadczenia pracy, kwalifikacji pracownika, jego doświadczenia, czyli kryteriów niedyskryminujących, a dopiero posiłkowo, gdy sytuacja pracowników jest porównywalna, uwzględniane są elementy „pozazatrudnieniowe”, między innymi posiadanie prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Wskazany wzorzec nie daje podstaw do zakwalifikowania zachowania pracodawcy jako dyskryminującego ze względu na wiek i płeć. Staje się to zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że w tym wypadku nie dojdzie do dyskryminowania „ze względu na płeć i wiek” w rozumieniu art. 11³ k.p. Nauczyciel nie zostanie wybrany do zwolnienia z pracy dlatego, że ukończył określony wiek, czy też dlatego, że jako kobieta może otrzymać nauczycielskie świadczenie kompensacyjne wcześniej niż mężczyzna. Staje się tak wyłącznie dlatego, że wobec konieczności rozwiązania stosunku pracy i wobec bezproduktywności stosowania kryteriów związanych z zatrudnieniem, pracodawca dokona wyboru do zwolnienia z pracy kierując się zmiennymi, które wprawdzie odwołują się do pozazawodowej sytuacji pracownika, to jednak są racjonalne i zmierzają do zminimalizowania „kosztów” po stronie zatrudnionych. W takiej sytuacji powołanie się na prawo pracownika do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nie jest podyktowane jego wiekiem i płcią, ale wyłącznie tym, że możliwość pobierania tego świadczenia przez nauczyciela stawia go w lepszej sytuacji niż nauczyciela, który poza zatrudnieniem nie ma innych stałych środków do życia. Argumentacja ta „zaczyna się sypać” – czego nie dostrzegł Sąd odwoławczy – jeśli pracodawca kieruje się tylko jednym kryterium, czyli prawem nauczyciela do świadczenia kompensacyjnego. W takim wypadku racjonalność działania pracodawcy nie jest dostrzegalna, a wręcz można twierdzić, że nie występuje. Trudno na takim podłożu

usprawiedliwiać posługiwanie się przez pracodawcę czynnikami determinowanymi przez wiek i płeć.

Zaprezentowana zależność znalazła odzwierciedlenie w art. 18^{3b} § 1 k.p. Wskazano w nim, że 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 rozwiązanie stosunku pracy - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. W rozpoznawanej sprawie pracodawcy wybierając skarżącą do rozwiązania stosunku pracy wyłącznie z uwagi na przysługiwanie jej prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nie „kierował się obiektywnymi powodami”, a tym samym – wbrew twierdzeniu Sądu odwoławczego – doszło do dyskryminacji ze względu na wiek i płeć.

Dlatego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[r.g.]

[a.ł]