



RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich

Irena LIPOWICZ

Warszawa, 8. XII. 2011

RPO-687391-III/11/JP/LN

00-090 Warszawa Tel. centr. 22 551 77 00

Al. Solidarności 77 Fax 22 827 64 53

Pan

Donald TUSK

Prezes Rady Ministrów

Szanowny Panie Premierze,

Pragnę uprzejmie poinformować Pana Premiera, że badając pragmatyki pracownicze w zakresie przyjętych w nich przepisów dotyczących rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem uprawnień do emerytury, powzięłam wątpliwość co do ich zgodności z dyrektywą Rady UE 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, tom. 4).

Powszechne prawo pracy (Kodeks pracy) nie zawiera przepisu, który ustanawiałby regułę według której osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury powodowałoby - z mocy prawa - zakończenie stosunku pracy. Brak też jest przepisu, który stanowiłby, że osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury zawsze uprawnia pracodawcę (stanowi uzasadnioną przyczynę) do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Można z tego wyprowadzić -jako zasadę - zachowanie przez pracownika (spełniającego warunki do nabycia emerytury) prawa do pracy, które nie powinno być ograniczane przez dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do świadczenia emerytalnego. Pogląd ten potwierdza kształtujące się w ostatnim czasie orzecznictwo Sądu Najwyższego, które w odmienny sposób - niż do tej pory - postrzega związek między osiągnięciem wieku emerytalnego i spełnieniem pozostałych warunków do nabycia prawa do emerytury a rozwiązaniem

stosunku pracy z pracownikiem. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 19 listopada 2008r., I PZP 4/08 (OSNP 2009/13-14/165) Sąd Najwyższy stwierdził, że „wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownicy wyłącznie z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury na podstawie art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zra.) stanowi dyskryminację ze względu na płeć (art. 11 Kp)”. W podjętej na wniosek Rzecznika uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, Sąd Najwyższy przyjął, że „osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 Kp)”. W ocenie Sądu Najwyższego, „wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który nabył prawo do świadczeń emerytalnych, tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia tego prawa, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, gdyż nie pozostaje w żadnym związku z wykonywaną przez niego pracą, ani z sytuacją ekonomiczną pracodawcy, ani z żadnym innym zdarzeniem lub zdarzeniami, które wskazywałyby na nieprzydatność pracownika lub istnienie interesu pracodawcy w rozwiązaniu stosunku pracy... 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 obiektywnych, 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.

Wprawdzie pragmatyki pracownicze nie dotyczą ogółu pracowników i rządzą się swoimi prawami, niemniej zachodzi każdorazowo potrzeba rozważenia, czy określona grupa zawodowa, której dotyczy dana pragmatyka, powinna mieć wyznaczoną górną

granicę wieku (wówczas jednak jednakową dla mężczyzn i kobiet), przekroczenie której może stanowić zagrożenie dla właściwego wykonywania obowiązków służbowych, czy też należałoby w ogóle zrezygnować z zapisu zezwalającego pracodawcy (nie mówiąc już o formie nakazowej) na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który nabył prawo do emerytury.

Przywołana na wstępie dyrektywa 2000/78 zakazuje w art. 1 dyskryminacji, między innymi, ze względu na wiek. W art. 6 ust. 1 dyrektywy 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 celem zgodnym z przepisami, 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, Europejski Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05, *Felix 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, które ma 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 na osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie uprawnień emerytalnych narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, jeżeli nie wystąpią opisane w nim okoliczności. 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 2000/78 (pkt 44-46 wyroku).

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, nie należy do takich okoliczności. Tego rodzaju polityka nie stanowi też obiektywnego powodu, zwalniającego pracodawcę na podstawie art. 18 § 1 *in fine* pkt 1 Kp od zarzutu naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na wiek i uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi uzyskującemu prawo do emerytury.

Przykładem wyrażonych wyżej wątpliwości może być art. 71 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.), zgodnie z którym „rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej może nastąpić, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w razie osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury”. Oprócz urzędników służby cywilnej zatrudnianych na podstawie mianowania, na korpus tej służby składają się również pracownicy zatrudniani na podstawie umowy o pracę. Korpus służby cywilnej ma umocowanie konstytucyjne (art. 153 ust. 1) i działa w urzędach administracji rządowej w celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa.

Należy także zauważyć, że wykluczenie wieku emerytalnego i nabytego prawa do emerytury, jako wystarczającego powodu rozwiązania stosunku pracy, ma charakter trwały i nieodwracalny. Wynika to nie tylko z konieczności dostosowania prawa, zarówno pod względem formalnym (przyjęcie zgodnych norm prawnych), jak też faktycznym (stosowanie tychże norm) do prawa UE, lecz jest także konieczne ze względu na filozofię nowego systemu emerytalnego, który wymaga wręcz długiej aktywności zawodowej, wykraczającej poza przyjęty w ustawie wiek emerytalny. Konieczna jest zatem zasadnicza zmiana regulacji prawnych zbieżnych z cytowanym art. 71 ust. 2 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej. Tym bardziej, że w świetle tej regulacji osiągnięcie wieku 65 lat, przy spełnieniu pozostałych warunków, umożliwi pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem mianowanym, podczas gdy z pracownikiem umownym, który nabył prawo do świadczeń emerytalnych, rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia tego prawa, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, działając na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.), uprzejmie proszę Pana Premiera o spowodowanie przeanalizowania przedstawionego problemu i ewentualne spowodowanie zmian polegających na rezygnacji z przepisów umożliwiających rozwiązywanie stosunków pracy wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury, jeśli w konkretnym przypadku nie jest to wyraźnie uzasadnione określonymi celami polityki zatrudnienia przyjętej przez państwo.

Łożyszek wyczerpy szczeniaku

Jana Jipouia