



RZECZPOSPOLITA POLSKA  
Rzecznik Praw Obywatelskich

RPO-571564-III/07/JP

00-090 Warszawa Tel. centr. 0-22 551 77 00  
Al. Solidarności 77 Fax 0-22 827 64 53

Warszawa, 27/10/2008r.

**SĄD NAJWYŻSZY**

**Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych  
i Spraw Publicznych**

**W a r s z a w a**

### **Wniosek**

#### **Rzecznika Praw Obywatelskich**

Na podstawie art. 60 § 2 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) oraz art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.)

wnoszę

o podjęcie uchwały mającej na celu wyjaśnienie przepisów prawnych, których stosowanie wywołało rozbieżność w wykładni prawa w orzecznictwie Sądu Najwyższego, poprzez odpowiedź na pytanie:

„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. 11<sup>3</sup>k.p.)?”

## UZASADNIENIE

Wniosek dotyczy rozbieżności w wykładni art. 45 § 1 w związku z art. 39 i art. 11 k.p., powstałej w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Z przepisu art. 30 § 4 k.p. wynika obowiązek wskazania przez pracodawcę, w składanym oświadczeniu woli, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Zgodnie zaś z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione (...), sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przepis art. 39 k.p. stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy, wyrażoną w art. 11<sup>3</sup> k.p., jest zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym m.in. ze względu na płeć i wiek.

Dla porządku wypada też nadmienić, że w świetle 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 zm.) zwykłym wiekiem emerytalnym dla ubezpieczonych, urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 r. - jest wiek określony w art. 27. Szczególnym zaś wiekiem emerytalnym, w świetle tej ustawy, jest m.in. wiek określony w art. 40 dla pracowników kolejowych.

Przepis art. 27 ustawy o emeryturach i rentach z FUS stanowi, że ubezpieczonym urodzonym przed dniem 1 stycznia 1949 r. przysługuje emerytura, jeżeli spełnili łącznie następujące warunki:

- 1) osiągnęli wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn;
- 2) mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 27a.

Przepis art. 40 ustawy o emeryturach i rentach z FUS stanowi, że kolejowa emerytura przysługuje pracownikowi kolejowemu urodzonemu przed dniem 1 stycznia 1949 r., który spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) osiągnął wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 55 lat, mężczyzn 60 lat;

- 2) ma okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiety i 25 lat dla mężczyzny, w tym co najmniej 15 lat zatrudnienia na kolei, łącznie z okresami równorzędnymi i zaliczanymi do okresów zatrudnienia na kolei, o których mowa w art. 44- 45.

Wymaga podkreślenia, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury - jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, jest różnie traktowana 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 uprawnień emerytalnych, jest humanitarnym i słusznym kryterium wyboru pracowników do zwolnienia z pracy, gdyż nie pozbawia pracy i środków utrzymania tych, którzy nie mają żadnego zabezpieczenia materialnego. Innymi słowy, w takich sytuacjach wiek jest usprawiedliwionym kryterium dyferencjacji, nie może być zatem uznany za kryterium dyskryminujące (zob. wyroki SN: z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998/12/360; z 18 lutego 1999 r., II UKN 493/98, OSNAPiUS 2000/8/325; z 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPiUS 2000/17/641 z 15 października 1999 r., I PKN 111/99, OSNAPiUS 2001/5/143; z 23 stycznia 2001 r., I PKN 209/00, OSNAPiUS 2002/19/457; z 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004/21/363).

Od powyższych sytuacji należy odróżnić takie stany faktyczne, w których samo osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury jest przez pracodawcę wskazane jako przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy. W wyroku z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99 (OSNAPiUS 2000/13/505) Sąd Najwyższy stwierdził, iż również w takim przypadku nie dochodzi do dyskryminacji ze względu na wiek. Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie była sytuacja pracownicy - lekarza pediatry, której pracodawca wypowiedział umowę o pracę w związku z uzyskaniem przez nią zwykłego wieku emerytalnego, wynoszącego 60 lat i nabyciem uprawnień emerytalnych w wyniku wieloletniego stażu pracy. Pracodawca nie kwestionował przy tym ani kwalifikacji pracownicy, ani też należytego wypełniania przez nią obowiązków pracowniczych. Kierował się przy tym równocześnie potrzebą realizacji polityki zatrudnienia w służbie zdrowia, która - wobec trudnej sytuacji na rynku pracy -

umożliwiałyby podejmowanie pracy w zawodzie lekarza także przez młodych lekarzy, po ukończeniu przez nich studiów medycznych i odbyciu tzw. stażu pracy.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tego wyroku stwierdził, że dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu m.in. na płeć lub wiek, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw aniżeli te prawa, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Przy czym zakaz dyskryminacji pracownika w stosunkach pracy, o których mowa jest w art. 11<sup>3</sup> k.p., powinien być interpretowany przy uwzględnieniu przepisów prawa pracy określających granice ochrony stosunków pracy, w tym m.in. także art. 39 k.p. Sąd Najwyższy potwierdził tym samym trafność stanowiska Sądu II instancji, wedle którego 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. 11 k.p. ani ze względu na wiek, ani też ze względu na płeć powódki (zob. też postanowienie SN z 18 lipca 2003 r., I PK 210/03, M.P.Pr. - wkł. 2004/7/7).

Powyższy pogląd został podzielony i szerzej uargumentowany w wyroku z 25 lipca 2003 r., I PK 305/02 (OSP 2004/12/150 z glosą M. Skąpskiego), jak również w kolejnych wyrokach (np. z 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Pr. Pracy 2004/6/34, w którym Sąd Najwyższy potraktował osiągnięcie wieku emerytalnego jako konwencjonalnego wieku utraty zdolności do pracy; z 29 września 2005 r., II PK 19/05, OSNP 2006/15-16/236 oraz z 8 grudnia 2005 r., I PK 94/05, OSNP 2006/21-22/320). W wyroku z 25 lipca 2003 r. Sąd Najwyższy uznał, iż nabycie przez pracownika kolejowego prawa do emerytury na podstawie art. 40 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sąd Najwyższy wskazał m.in., iż osiągnięcie wieku emerytalnego nie oznacza starości biologicznej. Dlatego też 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 jego osiągnięciem określone konsekwencje prawne. Do najistotniejszych i powszechnych należy utrata prawa do przewidzianej w art. 39 k.p. szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Przy tym prawo pracy chroni trwałość stosunku pracy tylko tych pracowników w wieku przedemerytalnym, którzy po jego osiągnięciu nabędą prawo do emerytury. Sąd Najwyższy wskazał, iż co prawda uchylene szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego

i nabyciu prawa do emerytury nie jest równoznaczne z koniecznością rozwiązania z nim stosunku pracy, ma jednak znaczenie dla wykładni innych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę - w tym art. 45 k.p. i oceny, czy nabycie prawa do emerytury uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Za pozytywną odpowiedzią na to pytanie przemawiają, w ocenie Sądu Najwyższego, liczne argumenty rozmaitej natury. Przede wszystkim zmiana przedmiotu ochrony, o której stanowi art. 67 Konstytucji. Zgodnie z tym przepisem obywatel po osiągnięciu wieku emerytalnego ma prawo do zabezpieczenia społecznego, którego formę i zakres określa ustawa. Jest nią ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS. Z tą chwilą (nabycia prawa do emerytury) ustaje obowiązek traktowania pracownika jako osoby uprawnionej do zabezpieczenia społecznego z tytułu pozostawania bez pracy. Pracownik nie ma obowiązku przejścia na emeryturę i do niego zasadniczo należy wybór między kontynuowaniem zatrudnienia a statusem emeryta. Także pracodawca nie ma, w regule, obowiązku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z powodu nabycia prawa do emerytury. Sąd Najwyższy podkreślił, że nie można jednak odmówić pracodawcy prawa decydowania o dalszej dla niego przydatności pracownika, który - aczkolwiek jedynie formalnie - utracił zdolność do wykonywania pracy. Ma on prawo do realizowania własnej polityki zatrudnienia. Są zawody, gdzie doświadczenie ich praktykowania stanowi wartość samą w sobie i przecenić go nie sposób. Są jednak i takie, które wymagają innych cech, przymiotów i kwalifikacji (np. mobilności, sprawności fizycznej, dyspozycyjności) niż długoletnia praktyka. Tak jak pracownik nie ma obowiązku przedkładania interesu pracodawcy nad własny, tak pracodawca nie ma obowiązku przejawiania troski o sprawy pracownika ponad zakres wyznaczony prawem. Oczekiwanie lepszej, wydajniejszej lub sprawniejszej, a nawet tylko innej pracy, dążenie do zmniejszenia ryzyka socjalnego i osobowego, obawa przed komplikacjami organizacyjnymi nie są naganne. Sąd Najwyższy powołał się przy tym na utrwalony w orzecznictwie pogląd, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania umów bezterminowych. Przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista, ale nie musi być ani zawiniona przez pracownika, ani związana z negatywną oceną jego pracy. Wypowiedzenie uzasadnione nabyciem przez pracownika prawa do emerytury - czy też osiągnięciem wieku emerytalnego, przy spełnieniu pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury - nie dyskryminuje zatem 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. Sąd Najwyższy wskazał, iż poza wszystkim, to ustawodawca zróżnicował status prawny zatrudnionych ze względu na wiek. O dyskryminacji można by zasadnie mówić tylko w przypadku odmiennego, nieusprawiedliwionego rodzaju pracy, traktowania pracowników w ramach tej samej grupy wiekowej. W tym kontekście (nakazu równego traktowania

pracowników i zakazu dyskryminacji) Sąd Najwyższy przywołał sytuację pracowników mianowanych. Nabycie przez nich prawa do emerytury, a zatem i osiągnięcie wieku emerytalnego, jest uznane *ex lege* za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy. Skoro bardziej stabilizujący w zatrudnieniu stosunek pracy na podstawie mianowania podlega z powodu nabycia prawa do emerytury rozwiązaniu, to tym bardziej, w ocenie Sądu Najwyższego, uzasadniona jest dopuszczalność rozwiązania z tej samej przyczyny umowy o pracę. Skoro osiągnięcie wieku emerytalnego, a wraz z nim nabycie prawa do emerytury, przez pracowników mianowanych uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy, to uznanie, że nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę, trzeba by uznać za dyskryminujące tych pierwszych.

Nowe ujęcie zagadnienia zasadności wypowiedzenia dokonanego z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 7/04 (OSNP 2005/12/171). W stanie faktycznym sprawy pracodawca powołał się na dwie przyczyny wypowiedzenia - ekonomiczną, związaną ze zmniejszeniem dotacji uzyskiwanej przez Instytut naukowy zatrudniający powódkę, i osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego oraz prawa do „pełnej emerytury”. Pierwszą z tych przyczyn Sąd uznał za nieudowodnioną, a drugą za niemogącą uzasadniać dokonania wypowiedzenia, jako dyskryminującą. W ocenie Sądu Najwyższego wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny można rozpatrywać łącznie. W takim razie osiągnięcie wieku emerytalnego połączone z nabyciem prawa do emerytury stanowiłoby kryterium wyboru pracownika do zwolnienia przez pracodawcę zmuszonego przez złą sytuację ekonomiczną do zwalniania pracowników. Takie kryterium wyboru może być zaaprobowane. Problem dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia pojawia się wówczas, gdy odpada ekonomiczne uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy uznał, że skoro pogorszenie się sytuacji ekonomicznej nie uzasadniało zwolnienia powódki, to kryterium wyboru pracownika do zwolnienia w postaci uzyskania przez niego innego źródła utrzymania - emerytury jest pozbawione jakiegokolwiek znaczenia. Sąd Najwyższy rozważając, czy uzyskanie prawa do emerytury (zwykłej) i osiągnięcie wieku emerytalnego uzasadniają - jako jedyna przyczyna - wypowiedzenie umowy o pracę, uznał, że dostateczność uzasadnienia wypowiedzenia, 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 bowiem skazana na niepowodzenie. 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 m.in. w art. 11<sup>3</sup> k.p. traktującym o zakazie stosowania praktyk dyskryminacyjnych. Sąd Najwyższy podkreślił, iż pracodawca nie przedstawił przekonujących argumentów za słusznością swego postępowania, nie udowodnił zatem zasadności wypowiedzenia, natomiast bezsporne okoliczności jego dokonania świadczyły w sprawie o tym, że nosiło ono znamię szykany, co usprawiedliwiało roszczenie o przywrócenie do pracy.

Jeszcze dobitniej, ten odmienny kierunek w wykładni prawa został przedstawiony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 2008 r., I PK 219/07 (niepublikowany). Z ustalonego w tej sprawie stanu faktycznego wynika, że powódka nabyła prawo do emerytury kolejowej na podstawie art. 40 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. W świetle ustaleń Sądu II instancji była to jedyna przyczyna rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie bowiem z art. 11<sup>3</sup> k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, między innymi ze względu na płeć, jest niedopuszczalna. Z kolei według art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, w szczególności bez względu na płeć. Według § 2 tego artykułu, równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś jego § 3 stanowi, że dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Ponadto stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. W ocenie Sądu Najwyższego rozwiązanie stosunku pracy z kobietą wyłącznie z tego powodu, że osiągnęła wiek 55 lat, uprawniający ją w związku z posiadaniem wymaganego okresu zatrudnienia do emerytury kolejowej, jest bezpośrednią dyskryminacją ze względu na płeć w rozumieniu powołanych wyżej przepisów. Uznanie osiągnięcia przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku o pięć lat wcześniejszym od mężczyzny za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, pozbawiają o pięć lat wcześniej możliwości wyboru między skorzystaniem z emerytury a kontynuacją pracy, a w razie rozwiązania stosunku pracy, skraca, w porównaniu z mężczyzną, możliwość kontynuowania kariery zawodowej i uzyskiwania dochodów z pracy oraz pozbawia możliwości uzyskania wyższej emerytury. Nie ulega wątpliwości, że taka sytuacja, stanowiąc zróżnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika ze względu na płeć, którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy,

3dokładnie odpowiada hipotezie normy wynikającej z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p. Sąd Najwyższy powołał się przy tym na dyrektywę Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. U. UE z 1976, L. 39, s. 40; zm. Dz. U. UE z 2002, L. 269, s. 15; polskie wydanie spec, Dz. U. UE rozdz. 5, t. 1, s. 187), orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości oraz Trybunału Konstytucyjnego Rzeczypospolitej Polskiej, w świetle których istnieje podstawa do twierdzenia, że rozwiązanie z kobietą umowy o pracę z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury w wieku wcześniejszym niż z mężczyzną stanowi dyskryminację ze względu na płeć. Sąd Najwyższy uznał również za konieczne uwzględnienie przy omawianiu powyższej kwestii Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych z dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71). Zgodnie bowiem z jej art. 11 ust. 1 lit a i b Rzeczpospolita Polska zobowiązała się do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im na zasadzie równości mężczyzn i kobiet takich samych praw, a w szczególności prawa do pracy oraz prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, w tym również kryteriów doboru w zakresie zatrudnienia. Mając to na uwadze, wykładnia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 40 i w związku z art. 50 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, dopuszczająca rozwiązanie stosunku pracy z kobietą z powodu nabycia prawa do emerytury w wieku wcześniejszym niż mężczyzna, a tym samym uznająca możliwość pozbawienia jej prawa do pracy oraz prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, jakie zachowuje porównywalny pracownik będący mężczyzną, byłaby sprzeczna z zasadą wykładni wewnętrznego prawa polskiego w sposób zapewniający w jak największym stopniu jego zgodność z treścią wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Zasada ta, mająca źródło w art. 9 Konstytucji, została - jak wskazał SN - wyraźnie sformułowana w przywołanym w omawianym wyroku orzecznictwie sądowym i w doktrynie prawa.

W ocenie Sądu Najwyższego powyższe argumenty uprawniają postawienie wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę, uzasadnione wyłącznie nabyciem przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku 55 lat narusza sformułowany w art. 11<sup>3</sup> k.p. i innych powołanych przepisach zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Takie wypowiedzenie nie może więc być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Oceny tej nie zmienia fakt pobierania emerytury (już po rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę).

Sąd Najwyższy opowiedział się jednocześnie za poglądem wyrażonym w cytowanym wcześniej wyroku z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 7/04.



W ocenie Sądu Najwyższego konieczne jest prawidłowe pojmowanie ryzyka emerytalnego. Nie do zaakceptowania jest nadmiernie uproszczone rozumienie ryzyka emerytalnego („ryzyka starości”), jako ryzyka ubezpieczeniowego, polegającym na przyjęciu, że łączy się ono wyłącznie z domniemaniem inwalidztwa. Osiągnięcie wieku emerytalnego (i spełnienie pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury) nie zobowiązuje, lecz uprawnia do skorzystania z tego świadczenia. Z tego głównie względu prawo dopuszcza w szerokim zakresie łączenie emerytury z dalszym zatrudnieniem i przewiduje ponowne ustalenie emerytury, jeżeli uprawniony pracował po jej przyznaniu. Nietrafny jest także drugi argument dowodzący zasadności wypowiedzenia z powołaniem się na cele polityki kadrowej prowadzonej przez pracodawcę w celu zmniejszania bezrobocia w Rzeczypospolitej. Argument ten nie uzasadnia wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie tylko z uwagi na to, że nie został on wskazany jako przyczyna wypowiedzenia, a twierdzenia pracodawcy nie mają oparcia w przyjętych w sprawie ustaleniach faktycznych, ale przede wszystkim z tego powodu, że polityka taka nie mogłaby uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę powódce, ponieważ nie ma ona związku z jej stosunkiem pracy, ani przez zawinione lub niezawinione przez nią względy wskazujące na jej nieprzydatność do pracy, ani przez względy leżące po stronie pracodawcy, wskazujące na potrzebę jej zwolnienia z pracy z uwagi na interes pracodawcy lub dobro zakładu pracy. Natomiast wzgląd na ogólną sytuację społeczno-gospodarczą kraju, w tym ogólny poziom bezrobocia, nie może stanowić uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę choćby dlatego, że poszczególny pracodawca nie ma z reguły kompetencji do dokonania diagnozy tej sytuacji, jak również kompetencji do decydowania o środkach, których podjęcie jest konieczne dla wydobycia kraju z opresji.

W rezultacie Sąd Najwyższy podzielił również stanowisko, że - co do zasady - osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa o 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 stosunku pracy. Sąd Najwyższy zwraca przy tym uwagę, że zasada zachowania przez pracowników posiadających prawo do emerytury prawa do pracy znajduje również potwierdzenie w wykładni przepisów (zwłaszcza art. 6) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. UE z 2000 r., L. 303, s. 16; polskie wydanie spec. Dz. U. UE rozdz. 5, t. 4, s. 79). Podstawy dla wypowiedzenia pracownicy umowy o pracę ze względu na osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego nie daje art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 3 k.p., zgodnie z którym zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność

pracownika. Przepis ten nie otwiera bowiem pracodawcom furtki do ograniczenia praw pracowników będących rodzicami, osobami starszymi lub niepełnosprawnymi, lecz wskazuje, że stosowanie środków różnicujących prawa pracowników w celu ochrony tych osób nie narusza zasady równego traktowania. Taka interpretacja tego unormowania znajduje oparcie w treści art. 6 ust. 1 pkt a dyrektywy 2000/78/WE, który stanowi, że odmienne traktowanie pracowników starszych może polegać m.in. 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.

Biorąc pod uwagę wskazane powyżej przypadki rozbieżności w wykładni przepisów art. 45 § 1 w związku z art. 39 oraz art. 11<sup>3</sup> k.p., jaka pojawiła się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w mojej ocenie, zachodzi potrzeba rozstrzygnięcia tej rozbieżności przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów.

Opowiadam się w tej kwestii za argumentacją, przyjętą przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 2008 r., I PK 219/07. Podzielał stanowisko, 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. Zgodnie z art. 30 § 4 i art. 45 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę musi być uzasadnione, czyli pracodawca ma obowiązek wskazać konkretne, rzeczywiste przesłanki, które zaważyły na dokonaniu tej czynności prawnej w związku z pracą wykonywaną przez pracownika. W moim przekonaniu słuszne jest stanowisko, że zasada równego traktowania w zatrudnieniu wymaga, aby przy uzasadnianiu wypowiedzenia umów o pracę pracownikom uwzględniane były wyłącznie przyczyny leżących po stronie pracownika lub pracodawcy, a więc w szczególności z wyłączeniem odwołania się przesłanki osiągnięcia wieku emerytalnego i uzyskania prawa do emerytury jako zdarzenia nie związanego z pracą. Uznanie, że osiągnięcie wieku emerytalnego (nawet łącznie z uzyskaniem prawa do emerytury) może stanowić samodzielną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę prowadzi do tego, że nie poddaje się szczegółowemu badaniu innych okoliczności towarzyszących wypowiedzeniu o charakterze indywidualnym, związanych z daną osobą i stosunkiem pracy.

Podobnie należy zgodzić się oceną Sądu Najwyższego zaprezentowaną w tym wyroku, że rozwiązanie z kobietą umowy o pracę z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury w wieku wcześniejszym niż mężczyzna stanowi dyskryminację ze względu na płeć. Osiągnięcie wieku emerytalnego i spełnienie pozostałych warunków do tego

świadczenia nie rodzi przecież obowiązku skorzystania z tego uprawnienia, a biorąc pod uwagę zasady ustalania wysokości świadczenia w nowym systemie emerytalnym, a także sytuację demograficzną skutkującą potrzebą zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat, niezbędne staje się odejście od takiego stanowiska.

Podzielam stanowisko, że potrzeby rynku pracy i zapewnienia miejsc pracy dla ludzi młodych nie mogą uzasadniać konieczności rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny i nabyli uprawnienia do emerytury. Prowadzenie polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia jest konstytucyjnym obowiązkiem władz publicznych i kwestie wyboru środków służących realizacji programów zwalczania bezrobocia leżą poza kompetencjami pracodawców.

Niedopuszczalność wypowiedzania stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do tego świadczenia znajduje potwierdzenie w wykładni przepisów (zwłaszcza art. 6) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

W związku z powyższym, wnoszę jak na wstępie.

Z upoważnienia  
Rzecznika Praw Obywatelskich

*/-/ Stanisław Trociuk*  
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich