

Sygn. akt I PZP 4/08

UCHWAŁA **składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego**

Dnia 19 listopada 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

Prezes SN Walerian Sanetra (przewodniczący)
SSN Katarzyna Gonera
SSN Kazimierz Jaśkowski
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Roman Kuczyński
SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca)
SSN Andrzej Wróbel (sprawozdawca, uzasadnienie)

Protokolant Daniel Eryk Lach
z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka

w sprawie z powództwa Alicji G.

przeciwko PKP Przewozom Regionalnym Sp. z o.o. – M. Zakładom Przewozów Regionalnych w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 listopada 2008 r.,

przedstawionego przez Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 3 czerwca 2008 r., sygn. akt I PK 299/07, następującego zagadnienia prawnego:

Czy nabycie przez kobietę w wieku 55 lat prawa do emerytury kolejowej (art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na

czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.) i czy nie narusza zakazu dyskryminacji ze względu na wiek i na płeć (art. 11³ k.p.).

podjął uchwałę:

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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) stanowi dyskryminację ze względu na płeć (art. 11³ k.p.).

UZASADNIENIE

Sformułowane w sentencji postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 299/07, zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy w K. z dnia 17 lipca 2007 r., którym oddalono apelację Alicji G. od wyroku Sądu Rejonowego dla K. - N. - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 6 listopada 2006 r. oddalającego jej powództwo o zasądzenie od pozwanej PKP Przewozy Regionalne spółki z o.o. - M. Zakładu Przewozów Regionalnych w K. odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji za własne przyjął poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 września 1970 r., a ostatnio zajmowała stanowisko zastępcy dyrektora zakładu ds. ekonomiczno - finansowych. Umowa o pracę została wypowiedziana oświadczeniem pracodawcy doręczonym powódce 24 listopada 2004 r., czego przyczyną było nabycie przez pracownicę uprawnień do emerytury kolejowej. U strony pozwanej stosowana była bowiem praktyka rozwiązywania stosunków pracy

z osobami, które nabyły prawo do tego rodzaju świadczenia emerytalnego. Do wypowiedzenia umowy o pracę z tej przyczyny nie dochodziło jedynie w wyjątkowych sytuacjach, np. gdy pracownik podlegał szczególnej ochronie, kontynuowanie zatrudnienia było uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy. Na stanowisko zajmowane przez powódkę przyjętą inną młodszą, osobę. Alicja G. pobiera emeryturę kolejową od 25 kwietnia 2005 r.

Sąd odwoławczy zaaprobował również stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie uprawnień do emerytury jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i niedyskryminuje pracownika ani ze względu na wiek, ani na płeć, powołując się na utrwalone w tym zakresie poglądy judykatury (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 29 września 2005 r., II PK 19/05, OSNP 2006 nr 15 - 16, poz. 236, 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150, 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99, OSNP 2000 nr 13, poz. 505). Zdaniem tego Sądu, stwierdzenie dyskryminacji ze względu na płeć nie jest możliwe, gdy pracodawca, tak jak w przedmiotowej sprawie, identycznie traktuje pracowników obu płci po nabyciu przez nich uprawnień emerytalnych, wypowiadając z tej przyczyny umowy o pracę. Natomiast okoliczność, iż kobiety nabywają prawo do emerytury w wieku niższym niż mężczyźni, nie jest dyskryminacją, skoro wynika to z obowiązujących w Polsce przepisów ubezpieczeniowych, których zgodność z Konstytucją w rozważanym zakresie nie została dotychczas zakwestionowana przez Trybunał Konstytucyjny (np. orzeczenie z dnia 24 września 1991 r., KW 5/91, OTK 1991, poz. 5, czy orzeczenie z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3 – 4, poz. 37). Zdaniem Sądu Okręgowego, do oczekiwanego przez powódkę rezultatu nie może doprowadzić również powoływanie się przez nią na przepisy prawa europejskiego. Wskazywana przez apelującą dyrektywa Rady nr 76/207 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, zmieniona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73 z dnia 23 września 2002 r. została bowiem implementowana do polskiego porządku prawnego, wobec czego wiążące są odpowiednie przepisy Kodeksu pracy, w szczególności art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. oraz art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p., do których

naruszenia w niniejszej sprawie nie doszło. Sąd drugiej instancji wskazał nadto, że dyskryminacji ze względu na wiek dotyczy dyrektywa Rady 2000/78, która w art. 6 stanowi, iż odmienne traktowanie ze względu na wiek nie jest dyskryminacją, jeżeli na gruncie prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego powódka oparła na podstawie naruszenia prawa materialnego poprzez:

1. błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 50 oraz 40 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem, bo uzasadnione wskazywaną przez pozwaną przyczyną nabycia przez pracownicę uprawnień do emerytury kolejowej;

2. błędną wykładnię art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 i 2 w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie stanowiło jej dyskryminacji ze względu na płeć oraz wiek, gdy tymczasem wypowiedzenie umowy o pracę zmusiło powódkę do skorzystania z przysługującego jej prawa do emerytury wbrew jej woli;

3. niezastosowanie art. 8 k.p., co doprowadziło do tego, że możliwość uzyskania prawa do emerytury na zasadach specjalnych przez powódkę została wykorzystana przez pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę, mimo że powódka nie chciała z tego uprawnienia korzystać.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, między innymi, że wypowiedzenie umowy o pracę może uzasadniać tylko przyczyna mająca swe źródło w łączącym strony stosunku prawnym. Nabycie prawa do emerytury jest tymczasem zdarzeniem spoza stosunku pracy, wobec czego nie może mieć wpływu na jego byt. Jeżeli zaś z osiągnięciem określonego wieku u konkretnej osoby łączy się ograniczenie zdolności do wykonywania umówionej pracy, to niezbędne jest, aby pracodawca tak właśnie sformułował przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem wówczas poddaje się ona weryfikacji co do jej rzeczywistości. Brak wskazania w wypowiedzeniu złożonym powódce na jakiegokolwiek przyczyny dotyczące jej osoby, stanowi też, zdaniem skarżącej, dyskryminację w zatrudnieniu. W chwili rozwiązania umowy o pracę miała bowiem dopiero 55 lat, zajmowała od

1998 r. stanowisko zastępcy dyrektora zakładu ds. ekonomiczno -finansowych i realizowała się w pracy zawodowo, będąc przy tym „u szczytu swoich możliwości”. Decyzją pracodawcy okres jej pracy został znacznie skrócony, co przekreśliło wszelkie możliwości dalszego rozwoju zawodowego i awansowania. Według skarżącej, takie zachowanie pozwanej nosi znamiona dyskryminacji ze względu na płeć oraz wiek, bowiem mając dopiero 55 lat zmuszona została do pobierania emerytury, choć z przysługujących jej szczególnych uprawnień emerytalnych korzystać nie chciała.

Sąd Najwyższy stwierdził, że dla rozpoznania skargi kasacyjnej powódki konieczne jest rozstrzygnięcie budzącego poważne wątpliwości zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania o to, czy nabycie przez kobietę uprawnień do emerytury kolejowej jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i czy nie stanowi dyskryminacji pracownicy ze względu na płeć oraz wiek (art.11³ k.p.).

Jak bowiem trafnie zasygnalizował Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, iż wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na nabycie przez pracownika uprawnień do emerytury jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i nie może być ocenione jako dyskryminacja tej osoby ze względu na płeć lub wiek (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99, OSNP 2000 nr 13, poz. 505, 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150, 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34, 29 września 2005 r., II PK 19/05, OSNP 2006 nr 15 – 16, poz. 236, czy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2003 r., I PK 210/03, M.P.Pr. 2004 nr 7, poz. 7). W tę linię orzecniczą wpisuje się także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 77/04 (OSNP 2005 nr 12, poz. 171), bo choć w jego tezie wskazano, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., to na podstawie uzasadnienia można stwierdzić, że stanowisko Sądu Najwyższego co do wypowiedzenia uzasadnionego nabyciem prawa do emerytury jest identyczne do przedstawionego powyżej, skoro podniesiono w nim. że „w sytuacji wysokich wskaźników bezrobocia i dużej liczby osób poszukujących pracy i niemających

żadnych źródeł utrzymania dla siebie i swych rodzin, nie można powiedzieć, że dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę umotywowanego osiągnięciem wieku emerytalnego połączonym z uzyskaniem prawa do emerytury jest nieuzasadnione, jako oparte na dyskryminujących podstawach. Generalnie ujmując ten problem należy zauważyć, że sam wiek pracownika nie jest w takim przypadku jedyną okolicznością uzasadniającą wypowiedzenie. Za uzasadniające wypowiedzenie mogą, zwłaszcza w aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej kraju, być uznane występujące łącznie dwie przesłanki: wiek emerytalny i prawo do emerytury. Wypowiedzenie dokonane wyłącznie z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego musiałoby być uznane za nieuzasadnione".

W tezie wyroku z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99, Sąd Najwyższy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na osiągnięcie przez kobietę wieku emerytalnego (60 lat) oraz uzyskanie prawa do emerytury jest uzasadnione (art. 45 § 1 w związku z art. 39 k.p.) i nie może być ocenione jako dyskryminacja ze względu na płeć lub wiek (art. 11³ k.p.), który to pogląd umotywowany został tym, że zakaz dyskryminacji pracownika w stosunkach pracy, o którym mowa jest w art. 11³ k.p., powinien być interpretowany przy uwzględnieniu przepisów prawa pracy określających granice ochrony stosunków pracy, w tym między innymi także art. 39 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego oraz uzyskania uprawnienia do emerytury jest zatem w świetle obowiązującego prawa dopuszczalne (art. 39 k.p. *a contrario*), a skoro tak, to okoliczność ta nie może być oceniana jako dyskryminacja w stosunkach pracy w rozumieniu art. 11³ k.p. ani ze względu na wiek, ani też ze względu na płeć powódki. Podobnie uzasadnione zostało stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone postanowieniem z dnia 18 lipca 2003 r., I PK 210/03.

Z kolei w motywach wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, podniesiono, że osiągnięcie wieku emerytalnego - konwencjonalnego wieku utraty zdolności do pracy - stanowi samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i nie jest przejawem dyskryminacji pracownika, który nabył prawo do emerytury.

Kontynuacją tej linii orzeczniczej jest wyrok z dnia 29 września 2005 r., II PK 19/05, zgodnie z którym uzyskanie przez pracownika prawa do emerytury jest

uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.), które nie oznacza dyskryminacji pracownika ze względu na wiek (art. 11³ k.p.). Taką tezę, zdaniem Sądu Najwyższego, przedstawionym w motywach wyroku, uzasadnia to, że nabycie prawa do emerytury wpływa na prawo pracy, między innymi w ten sposób, że powoduje utratę ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. co ma znaczenie przy wykładni innych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę - w tym art. 45 k.p. - i ocenie, czy nabycie prawa do emerytury uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Najwyższy podniósł, że z chwilą nabycia prawa do emerytury ustaje obowiązek traktowania pracownika jako osoby uprawnionej do zabezpieczenia społecznego z tytułu pozostawania bez pracy i choć pracownik nie ma obowiązku przejścia na emeryturę i do niego należy wybór między kontynuowaniem zatrudnienia a statusem emeryta, to nie można odmówić pracodawcy prawa decydowania o dalszej przydatności pracownika, który - aczkolwiek jedynie formalnie - utracił zdolność do wykonywania pracy. Sąd Najwyższy wskazał ponadto, że wypowiedzenie uzasadnione nabyciem przez pracownika prawa do emerytury - czy też osiągnięciem wieku emerytalnego, przy spełnieniu pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury - nie dyskryminuje tego pracownika, bowiem przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie jest osiągnięcie określonego wieku, ale fakt, że po osiągnięciu tego wieku pracownik pozyskuje inne, poza zatrudnieniem, źródło stałego dochodu. Podkreślono także, że o dyskryminacji „można by zasadnie mówić tylko w przypadku odmiennego, nieusprawiedliwionego rodzajem pracy, traktowania pracowników w ramach tej samej grupy wiekowej”. Argumentacja ta jest zbieżna z przedstawioną w motywach wyroku z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, według którego nabycie przez pracownika kolejowego prawa do emerytury na podstawie art. 40 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Odnosząc się do tych poglądów, Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być uzasadnione (art. 45 § 1 k.p.). „Wypowiedzenie nieuzasadnione” jest pojęciem ogólnym, do wyjaśnienia którego w

znacznej mierze przyczyniła się uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p. (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). W punkcie II tej uchwały przyjęto, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania, na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wynika z tego zatem, że oceniając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, bierze się pod uwagę słuszny interes pracodawcy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy. Wszystkie inne okoliczności, które nie pozostają w związku ze stosunkiem pracy (np. sytuacja majątkowa pracownika), nie mogą uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. Okoliczność, że wraz z nabyciem prawa do emerytury pracownik pozyskuje inne, poza zatrudnieniem, źródło stałego dochodu, jest więc obojętna z tego punktu widzenia. Nabycie uprawnień emerytalnych przez pracownika nie pozostaje w żadnym związku ze stosunkiem pracy, w szczególności nie wskazuje samo przez się na nieprzydatność pracownika lub istnienie związanego z racjonalizacją zatrudnienia interesu pracodawcy w rozwiązaniu stosunku pracy. Wystąpienie takiego zdarzenia w sferze ubezpieczeń społecznych nie może być bowiem postrzegane równoznacznie z zaistnieniem obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy, jak np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, długotrwałe nieobecności w pracy, redukcja zatrudnienia czy ograniczenie działalności pracodawcy. Nie można też uznać, iż taką przyczynę stanowi formalna utrata zdolności do pracy, wyrażająca się nabyciem prawa do emerytury. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne, tego rodzaju argumentacja opiera się na nadmiernie uproszczonym rozumieniu ryzyka emerytalnego („ryzyka starości”), jako ryzyka ubezpieczeniowego, polegającym na przyjęciu, że łączy się ono wyłącznie z domniemaniem inwalidztwa. Tymczasem ryzyko to od dawna rozumiano jako konstrukcję złożoną, łączącą w sobie element domniemanego

inwalidztwa i wysługi, uzasadniającej prawo do zaprzestania aktywności zawodowej i przejścia na zasłużony wypoczynek (por. W. Szubert, Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu, Warszawa 1987, s. 104-109), a na gruncie obowiązującej ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych przedstawiono uargumentowaną koncepcję, według której treścią ryzyka emerytalnego jest prawo do zaprzestania pracy i otrzymywania w miejsce utraconego zarobku świadczenia z funduszy publicznych (I. Jędrasik-Jankowska, Treść ryzyka emerytalnego [w:] Konstrukcje prawa emerytalnego, red. T. Bińczycka - Majewska, Zakamycze 2004). W ocenie Sądu Najwyższego w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne, domniemanie inwalidztwa w konstrukcji ryzyka emerytalnego w prawie polskim nie ma znaczenia uzasadniającego twierdzenie, że osiągnięcie wieku emerytalnego łączy się z utratą zdolności do pracy. Osiągnięcie wieku emerytalnego (i spełnienie pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury) nie zobowiązuje, lecz uprawnia do skorzystania z tego świadczenia. Z tego głównie względu prawo dopuszcza w szerokim zakresie łączenie emerytury z dalszym zatrudnieniem (art. 103 i 104 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) i przewiduje ponowne ustalanie emerytury, jeżeli uprawniony pracował po jej przyznaniu (art. 110 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych). Oceniając rozważany argument, należy w stanie faktycznym niniejszej sprawy wziąć także pod uwagę to, że grupa zawodowa powódki, jako zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-finansowych, została co prawda objęta art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i uprawniona do emerytury kolejowej (we wcześniejszym wieku), jednakże jej praca, będąca w istocie pracą księgową zatrudnionej na kolei, niczym nie różni się od pracy wykonywanej przez księgowego w innym zakładzie pracy. Co więcej, wiek 55 lat wydaje się wiekiem osiągnięcia pełni możliwości zawodowych księgowego, a przymus odejścia na emeryturę w tym okresie życia może być oceniany obiektywnie jako poniżający i krzywdzący. W tym stanie rzeczy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce w postaci jej domniemanej ze względu na wiek utraty sprawności psychofizycznej niezbędnej do wykonywania pracy (tj. niezdolności do pracy spowodowaną starością) w wieku 55 lat, nie może być uznana za uzasadnioną w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Podobnie

wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 października 1999 r., I PKN 111/99 (OSNP 2001 nr 5, poz. 143), przyjmując że spełnienie przesłanek nabycia prawa do wcześniejszej emerytury górniczej samoistnie nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu tego orzeczenia podniesiono, między innymi, że „możliwość skorzystania z przywileju przejścia na wcześniejszą emeryturę nie stwarza dla pracownika przymusu skorzystania z wcześniejszych uprawnień emerytalnych. Pracodawca nie może zatem wskazać wypełnienia przez pracownika przesłanek uprawniających go do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury jako samoistnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę”. Sąd Najwyższy podkreślił również, iż osiągnięcie okresu zatrudnienia umożliwiającego wcześniejsze nabycie uprawnień emerytalnych w żadnym razie nie ogranicza dalszego zatrudnienia pracownika, a przeto nie może stanowić podstawy prawnej wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w związku z możliwością nabycia prawa do wcześniejszej emerytury lub wręcz kreować samoistnych uprawnień pracodawców do wcześniejszego rozwiązywania z takimi pracownikami umów o pracę.

Za stanowiskiem, że nabycie uprawnień emerytalnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, nie przemawia też argumentacja odwołująca się do treści art. 39 k.p. Okoliczność, że pracownik nie podlega już ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, oznacza bowiem tylko tyle, że złożenie przez pracodawcę tego rodzaju oświadczenia woli staje się dopuszczalne, co nie wyłącza konieczności stosowania przepisów prawa pracy odnoszących się do wypowiedzania umów o pracę, w tym wymagających wskazania przyczyny ważącej na decyzji pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.), która ma być uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Zasada zachowania przez pracowników posiadających prawo do emerytury prawa do pracy, które nie może być naruszone przez dopuszczalność wypowiedzania stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do tego świadczenia, znajduje potwierdzenie w przepisach prawa, które jedynie wyjątkowo upoważniają pracodawców do wypowiedzenia stosunku pracy w razie osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do emerytury (np. art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów

państwowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.; z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.; art. 41 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, Dz.U. z 2006 r. Nr 170, poz. 1218 ze zm.). Przepisy te, bez obowiązywania powołanej wyżej zasady, byłyby zbędne.

Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne prezentuje stanowisko, że, co do zasady, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Najwyższego, poważne wątpliwości budzi także wynikające z przytoczonych orzeczeń i szerzej nieuargumentowane stanowisko, iż wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nabycie uprawnień emerytalnych nie może być ocenione jako dyskryminacja pracownika ze względu na płeć lub wiek.

Zgodnie z art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, między innymi ze względu na płeć i wiek, jest niedopuszczalna. Z kolei według art. 18^{3a} § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, w szczególności bez względu na płeć i wiek. 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 z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Ponadto, stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zatrudnieniu i pracy (Dz.U. UE. z 2000 r., L. 303, s.16; polskie wydanie Dz.U. UE rozdz. 5, t. 4, s. 79) wskazano, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji

tylko wówczas, 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. 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., C-411/05, *Felix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Senicios S.A.* orzekł, że wykładni zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek, o którym stanowi dyrektywa Rady 2000/78/WE, nie narusza uregulowanie krajowe (chodziło o przepis ustawy), w oparciu o które za ważne uznaje się klauzule o obowiązkowym przejściu na emeryturę, zawarte w układach zbiorowych pracy i stawiające jako jedyne wymogi ukończenie przez pracownika określonego wieku umożliwiającego nabycie uprawnień emerytalnych, jeżeli przepis ten jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniony, w ramach prawa krajowego, słusznym celem związanym z polityką zatrudnienia i rynkiem pracy, oraz środki podjęte dla realizacji tego celu interesu ogólnego są właściwe i konieczne. W uzasadnieniu orzeczenia Trybunał wskazał, że cel tej polityki, jeśli przepis prawa formalnie do niego nie nawiązuje, powinien wynikać z „innych elementów wynikających z ogólnego kontekstu danego przepisu” (pkt 52 - 58 uzasadnienia). Z powołanego orzeczenia nie wynika zatem, jak stwierdził Sąd Okręgowy, że w świetle dyrektywy 2000/78/WE (art. 6) dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem uprawnień do emerytury. Trybunał uznał jedynie, że zakazu dyskryminacji ze względu na wiek nie narusza dokonanie takiego wypowiedzenia na podstawie przepisu układu zbiorowego pracy, mającego oparcie w usprawiedliwionym celami polityki społecznej ustawowym upoważnieniu do dokonywania takich wypowiedzeń. Przepis ten nie może być zatem rozumiany jako dopuszczający w każdej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy z powodu nabycia przez pracownika prawa do emerytury. Wręcz przeciwnie, wynika z

niego, iż dokonanie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi z osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie uprawnień emerytalnych narusza zakaz

dyskryminacji ze względu na wiek, jeżeli nie wystąpią okoliczności w nim opisane. Polityka zatrudnienia przyjęta przez pracodawcę, a polegająca na wypowiedaniu umów o pracę każdej osobie, która nabyła 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. Warto również wskazać, że podstawy dla wypowiedzenia powódce umowy o pracę ze względu na osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego nie daje art. 18^{3b} § 2 pkt 3 k.p., zgodnie z którym zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika. Przepis ten nie otwiera bowiem pracodawcom furtki do ograniczenia praw pracowników będących rodzicami, osobami starszymi lub niepełnosprawnymi, lecz wskazuje, że stosowanie środków różnicujących prawa pracowników w zakresie ochrony tych osób nie narusza zasady równego traktowania. Taka interpretacja tego unormowania znajduje oparcie w treści art. 6 ust. 1 pkt a dyrektywy 2000/78/WE, który stanowi, że odmienne traktowanie pracowników starszych może polegać, między innymi, na wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony.

W świetle powyższego i w okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne opowiedział się za poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w przytoczonym już wyroku z dnia 15 października 1999 r., I PKN 111/99. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca nie może wskazać wypełnienia przez pracownika przesłanek uprawniających go do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury jako

samoistnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ takie zachowanie pracodawcy stanowi dyskryminację pracownika ze względu na wiek, zwłaszcza że powód ukończył zaledwie 44 lata życia, co nie może być uznane za granicę wiekową, która przekreślałaby jego zawodowe aspiracje i możliwości dalszego wykonywania zatrudnienia tylko z tego powodu, że spełniał przesłanki do uzyskania wcześniejszej emerytury górniczej. Stanowisko to jest w pełni aktualne na tle okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, bowiem powódka nabyła prawo do emerytury kolejowej, wobec czego w chwili rozwiązania stosunku pracy miała 55 lat, a więc była w pełni swoich możliwości zawodowych

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie przedstawiającym niniejsze zagadnienie prawne, na pełną akceptację zasługuje także stanowisko Sądu Najwyższego wynikające z wyroku z dnia 19 marca 2008 r., I PK 219/07 (dotychczas niepublikowany), wydanego w sprawie o stanie faktycznym identycznym do istniejącego w sprawie niniejszej, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione wyłącznie nabyciem przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku 55 lat (art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) narusza zakaz dyskryminacji ze względu na płeć (art. 11³ k.p.). Sąd Najwyższy za trafną i przekonującą uznał argumentację prawną tego rozstrzygnięcia przedstawioną w uzasadnieniu wyroku. Na poparcie zaprezentowanej tezy Sąd Najwyższy wskazał, między innymi, na to, że 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 przepisów Kodeksu pracy. Możliwość przejścia na emeryturę na podstawie art. 40 (w niniejszej sprawie w związku z art. 50) ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jest prawem, z którego uprawniona może, lecz nie musi skorzystać. Mężczyźnie, znajdującemu się w porównywalnej sytuacji, analogiczne prawo przysługuje wraz z osiągnięciem 60 lat i posiadaniem co najmniej 25 - letniego okresu zatrudnienia. W tej sytuacji, uznanie uzyskania przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku o pięć lat wcześniejszym od mężczyzny za przyczynę

uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, pozbawia ją o pięć lat wcześniej możliwości wyboru między skorzystaniem z emerytury a kontynuacją pracy, a w razie rozwiązania stosunku pracy, skraca, w porównaniu z mężczyzną, możliwość kontynuowania kariery zawodowej i uzyskiwania dochodów z pracy oraz pozbawia możliwości uzyskania wyższej emerytury. Taka sytuacja, stanowiąc różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika ze względu na płeć, którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy, dokładnie odpowiada hipotezie normy wynikającej z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Najwyższy podniósł nadto, że art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. implementuje do prawa polskiego art. 3 ust. 1 lit c dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego warunków pracy (Dz.U. UE. z 1976, L. 39. s.40; zm. Dz.U. UE. z 2002, L. 269, s.15; polskie wydanie specjalne., Dz.U. UE rozdz. 5, t. 1, s. 187), zgodnie z którym stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że nie może istnieć żadna bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym ani publicznym, włączając instytucje publiczne, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień z pracy. Przepis ten zastąpił wcześniejszy art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207/EWG (obowiązujący przed 5 października 2002 r.), który stanowił, że stosowanie zasady równego traktowania oznacza zagwarantowanie mężczyznom i kobietom takich samych warunków bez względu na płeć w odniesieniu do trwającego zatrudnienia oraz zwolnienia.

Sąd Najwyższy powołał się na to, że Europejski Trybunał Sprawiedliwości za niezgodne z ostatnio wskazanym przepisem uznał np. rozwiązanie stosunku pracy z obywatelką Wielkiej Brytanii w dwa lata po osiągnięciu przez nią ustawowego wieku emerytalnego, w sytuacji, w której ustawodawstwo angielskie nie nakładało obowiązku przejścia na emeryturę po osiągnięciu wieku emerytalnego, umożliwiając zawieszenie emerytury i kontynuowanie zatrudnienia. Powódka została zwolniona z pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, niższego dla kobiet niż dla mężczyzn. Skutkowało to stratami finansowymi i moralnymi, co w opinii Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości miało charakter dyskryminujący (wyrok z 18 września 1985 r. w sprawie 152/84 Marschall

przeciwko Southampton & South-West Hampshire Area Health Authority). W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego wskazano również, że podobne orzeczenie zapadło w sprawie 262/84, Vera Mia Beets-Propser przeciwko F. Van Lanschot i podniesiono, że te orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, zapadłe w sprawach rozstrzygających na gruncie prawa Wspólnoty Europejskiej zagadnienie 'prawne dotyczące dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z kobietą z powodu nabycia przez nią emerytury, potwierdzają trafność oceny, według której rozwiązanie z kobietą umowy o pracę z powodu nabycia przez nią uprawnień emerytalnych w wieku wcześniejszym niż mężczyzna, stanowi dyskryminację ze względu na płeć.

W uzasadnieniu omawianego wyroku Sąd Najwyższy uwzględnił także to, że zgodnie z art. 11 ust. 1 lit. a) i b) konwencji w sprawie likwidacji wszelkich dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. 1982 r. Nr 10, poz. 71), Rzeczpospolita Polska zobowiązała się do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im na zasadzie równości mężczyzn i kobiet takich samych praw, a w szczególności prawa do pracy oraz prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, w tym również równych kryteriów doboru w zakresie zatrudnienia. Wykładnia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 40 i w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, dopuszczająca rozwiązanie stosunku pracy z kobietą z powodu nabycia prawa do emerytury w wieku wcześniejszym niż mężczyzna, a tym samym uznająca możliwość pozbawienia jej prawa do pracy oraz prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, jakie zachowuje porównywalny pracownik będący mężczyzną, byłaby zatem sprzeczna z zasadą wykładni wewnętrznego prawa polskiego w sposób zapewniający w jak największym stopniu jego zgodność z treścią wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Podkreślono przy tym, że zasada ta, mająca źródło w art. 9 Konstytucji, została wyraźnie sformułowana w doktrynie prawa i orzecznictwie sądowym (np. w wyroku NSA z dnia 26 1999 r., V SA 708/99, OSP 2000 nr 9, poz. 134; czy wyroku SN z dnia 29 listopada 2005 r., II

PK 100/05, OSNP 2006 nr 19 - 20, poz. 299 z glosą L. Mitrusa, OSP 2007 nr 5, poz. 56).

W uzasadnieniu omawianego wyroku odnotowane zostało również, iż Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie i jednoznacznie orzekał, że rozwiązanie stosunku z pracownikami z powodu osiągnięcia przez nie wieku emerytalnego niższego od przewidzianego dla mężczyzn jest dla nich dyskryminujące (np. orzeczenia z: 24 września 1991 r., Kw 5/91, OTK 1991 poz. 5; 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3 - 4, poz. 37; 5 grudnia 2000 r., K 35/99, OTK 2000, poz. 295; z 13 czerwca 2002 r., K 15/99, OTK 2000, poz. 137). Sąd Najwyższy wskazał, że np. w wyroku z 5 grudnia 2000 r. (K 35/99) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) w zakresie, w jakim podstawę do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z mianowanym urzędnikiem państwowym - kobietą wcześniej niż z mianowanym urzędnikiem państwowym-mężczyzną, jest niezgodny z art. 32 i art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Dodając do tego, że i Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 25 lipca 2003 r., I PK 305/02 wyraził opinię, że wypowiedzenie umowy o pracę kobiecie z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury w wieku niższym niż wiek przewidziany dla mężczyzn, może uchybiać równości ze względu na płeć (nie rozstrzygając jednak tej kwestii ze względu na brak stosownych zarzutów kasacyjnych), Sąd Najwyższy w omawianym wyroku z dnia 19 marca 2008 r. wyraził pogląd, że wypowiedzenie umowy o pracę, uzasadnione wyłącznie nabyciem przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku 55 lat (art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych), narusza sformułowany w art. 11³ k.p. i innych powołanych przepisach zakaz dyskryminacji ze względu na płeć.

W ocenie Sądu Najwyższego przedstawiającego niniejsze zagadnienie prawne należy opowiedzieć się za tym poglądem, bowiem przekonuje o tym wyczerpująca argumentacja prawna, zasługująca w pełni na akceptację.

W konsekwencji, Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym sprawę ze skargi kasacyjnej Alicji G. prezentuje stanowisko, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu nabycia przez pracownicę prawa do emerytury kolejowej

w wieku 55 lat jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. oraz narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek oraz na płeć (art. 11³ k.p.). Tego rodzaju ocena jest zbieżna z poglądami Sądu Najwyższego wynikającymi z wyroków z dnia 15 października 1999 r., I PKN 111/99 i z dnia 19 marca 2008 r., I PK 219/07, ale przeciwstawia się tej linii orzeczniczej, która wydaje się być dominującą, a wedle której nabycie uprawnień emerytalnych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i nie stanowi dyskryminacji pracownika ani ze względu na wiek, ani ze względu na płeć.

Biorąc to pod uwagę, jak również uwzględniając wagę tego problemu, tak z punktu widzenia interesów pracowników, jak i pracodawców, Sąd Najwyższy uznał, iż wyłonione przy rozpoznaniu sprawy zagadnienie prawne powinno stać się przedmiotem rozważań w powiększonym składzie, w związku z czym na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. postanowił jak w sentencji.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

Przedstawione przez Sąd Najwyższy do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne zawiera w rzeczywistości dwa problemy, a mianowicie: 1) czy nabycie przez kobietę w wieku 55 lat prawa do emerytury kolejowej na podstawie art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 352 ze zm., dalej jako „ustawa”) stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.); oraz 2) czy nabycie przez kobietę w wieku 55 lat prawa do emerytury kolejowej na podstawie art. 40 w związku z art. 50 ustawy nie narusza zakazu dyskryminacji ze względu na wiek i płeć (art. 11³ k.p.).

Należy wskazać, że przepis art. 45 § 1 k.p. przewiduje dwie przyczyny uwzględnienia żądania pracownika, a mianowicie, gdy: 1) wypowiedzenie jest nieuzasadnione oraz 2) narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, wypowiedzenie umowy o pracę kobiecie,

która nabyła prawo do świadczeń emerytalnych, tylko z powodu nabycia tego prawa, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, gdyż nie pozostaje w żadnym związku z wykonywaną przez nią pracą, ani z sytuacją ekonomiczną pracodawcy, ani z żadnym innym zdarzeniem lub zdarzeniami, które wskazywałyaby na nieprzydatność pracownika lub istnienie interesu pracodawcy w rozwiązaniu stosunku pracy, jak trafnie wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., sygn. akt I PK 219/07, oraz w uzasadnieniu postanowienia o przedłożeniu zagadnienia prawnego. Jednakże, istota problemu, który rozważał skład Sądu Najwyższego przedstawiający niniejsze zagadnienie prawne jest inna. Z kontekstu faktycznego i prawnego rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy sprawy wynika bowiem, iż w niniejszej sprawie chodzi o rozstrzygnięcie problemu, czy rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony z kobietą, która nabyła w wieku 55 lat prawo do emerytury kolejowej na podstawie art. 40 w związku z art. 50 ustawy, narusza zakaz dyskryminacji ze względu na płeć (art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.).

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony kobiecie, która nabyła prawo do emerytury w wieku niższym niż mężczyzna nie podlega badaniu pod kątem istnienia „uzasadnionej przyczyny” wypowiedzenia, jeżeli przyjmie się, że wypowiedzenie umowy o pracę kobiecie, która nabyła prawo do emerytury w wieku niższym niż mężczyzna, stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć w rozumieniu art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. Wówczas należy przyjąć, że wypowiedzenie umowy o pracę kobiecie, która nabyła prawo do emerytury w wieku niższym niż mężczyzna, narusza art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p., które należy uznać za przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Nie ma bowiem wątpliwości, że przepis art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. zawiera zakaz rozwiązania stosunku pracy wskutek różnicowania przez pracodawcę sytuacji pracownika ze względu na płeć, zaś różnicowanie ze względu na płeć jest w tym wypadku zakazaną przyczyną wypowiedzenia. W związku z powyższym należy przyjąć, że Sądowi Najwyższemu w istocie nie chodzi o to, czy samo nabycie przez pracownicę-kobietę prawa do emerytury w wieku niższym niż pracownik-mężczyzna na podstawie art. 40 w związku z art. 50 ustawy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę, lecz o to, czy rozwiązanie umowy o

pracę z kobietą w sytuacji takiej jak w niniejszej sprawie, narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, do których należy zaliczyć przepisy Kodeksu pracy o zakazie dyskryminacji lub równym traktowaniu.

Stwierdzenie, że pracodawca naruszył lub nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów o pracę wymaga uprzedniego rozstrzygnięcia podstawowego, a w istocie jedyne w tej sprawie zagadnienia prawnego, a mianowicie czy rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony wyłącznie z tej przyczyny, że pracownica nabyła prawo do emerytury w wieku niższym niż mężczyzna, narusza kodeksowy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani bez względu na płeć, w tym w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Naruszenie zasady równego traktowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. może przybrać postać dyskryminacji bezpośredniej lub dyskryminacji pośredniej. Stosownie do art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminacja bezpośrednia polega na tym, że pracownik ze względu na swoją płeć był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Natomiast dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć w rozumieniu art. 18^{3a} § 4 k.p. polega na tym, że na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania u konkretnego pracodawcy występują dysproporcje w zakresie warunków rozwiązywania stosunku pracy na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników określonej płci, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Stosując przedstawione powyżej definicje legalne dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej do niniejszej sprawy, należy przyjąć, że dyskryminacja bezpośrednia występowałaby wówczas, gdyby kobieta zatrudniona u pracodawcy stosującego politykę wypowiedania umów o pracę na czas nieokreślony osobom, które nabyły prawa do świadczeń emerytalnych, była traktowana mniej korzystnie od zatrudnionego u tego samego pracodawcy mężczyzny, któremu pracodawca, pomimo nabycia prawa do świadczeń emerytalnych nie wypowiedziałby umowy o pracę na czas nieokreślony. Natomiast dyskryminacja pośrednia występowałaby wówczas, gdyby pracodawca stosował politykę wypowiedania umów o pracę

wszystkim pracownikom, którzy nabyli prawo do świadczeń emerytalnych, ale w rezultacie takiej polityki personalnej, kobiety zatrudnione u tego pracodawcy byłyby bardziej dotknięte skutkami takiej praktyki niż mężczyźni.

Z niekwestionowanych ustaleń Sądów orzekających w niniejszej sprawie wynika, że „u strony pozwanej stosowana była praktyka rozwiązywania stosunków pracy z osobami, które nabyły prawo do emerytury kolejowej.” Pracodawca przy rozwiązywaniu umów o pracę na czas nieokreślony nie stosował zatem żadnego z niedozwolonych kryteriów różnicujących wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p., w szczególności takich jak wiek lub płeć, lecz posługiwał się kryterium „nabycia uprawnień emerytalnych.” Kryterium to jest *prima facie* kryterium neutralnym, które nie usprawiedliwia zarzutu bezpośredniej dyskryminacji w zatrudnieniu, chociaż może być relewantne w odniesieniu do zarzutu nierównego traktowania, które jednak w niniejszej sprawie nie jest rozważane. Z powyższego wynika jednak, iż w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie ma mowy o naruszeniu zakazu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć z art. art. 18^{3a} § 3 k.p.

Kryterium nabycia uprawnień emerytalnych jest jednak tylko pozornie neutralne, gdy się zważy ustawowe zróżnicowanie wieku emerytalnego zatrudnionych na kolei kobiet (55 lat) i mężczyzn (60 lat). Zastosowanie kryterium nabycia praw emerytalnych jako wyłącznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oznacza bowiem, że rozwiązanie umowy o pracę z kobietami następuje po osiągnięciu przez nie wieku 55 lat, podczas gdy mężczyźni po osiągnięciu tego wieku mogą kontynuować zatrudnienie jeszcze przez pięć następnych lat do osiągnięcia wieku emerytalnego wynoszącego 60 lat. Praktyka stosowania kryterium nabycia prawa do emerytury jako podstawy rozwiązania stosunku pracy prowadzi w przypadku kobiet zatrudnionych u pozwanego do szczególnie niekorzystnej sytuacji w stosunku do zatrudnionych u pozwanego mężczyzn, polegającej na tym, że z kobietami rozwiązuje się umowy o pracę o pięć lat wcześniej w stosunku do mężczyzn. Oznacza to, że na tle przepisów o nabywaniu uprawnień emerytalnych, praktyka pracodawcy polegająca na rozwiązywaniu umów o pracę według kryterium nabycia uprawnień do emerytury jest niedozwoloną praktyką dyskryminującą zatrudnione u pracodawcy kobiety, czyli dyskryminacją ze względu na płeć. W niniejszej sprawie mamy do czynienia z

dyskryminacją pośrednią ze względu na płeć w rozumieniu art. 18^{3a} § 4 k.p., ponieważ pracodawca nie nawiązywał - przy rozwiązywaniu umów o pracę – do kryterium płci, lecz do kryterium nabycia uprawnień do świadczeń emerytalnych, które to kryterium okazało się jednak dyskryminujące, gdyż stawiało w praktyce kobiety zatrudnione u pozwanego pracodawcy w gorszej sytuacji od zatrudnionych u niego mężczyzn, ze względu na niższy wiek emerytalny dla kobiet, negatywnie wpływając na ich dalszą karierę zawodową, wysokość zarobków lub świadczeń emerytalnych.

Przy rozstrzygnięciu tego zagadnienia prawnego nie można pominąć prawa wspólnotowego. Jak słusznie podkreślono w wyroku Sądu Najwyższego z 9 lipca 2008 r. (sygn. akt I PK 315/07, niepublikowany) nie ma potrzeby bezpośredniego powoływania się na dyrektywę ani dokonywania wykładni przepisu prawa polskiego z odwoływaniem się do przepisów dyrektywy Wspólnoty Europejskiej, a z pominięciem polskich przepisów transponujących tę dyrektywę, w sytuacji, gdy sąd krajowy nie twierdzi, że transpozycja ta jest nieprawidłowa lub nie została dokonana przez ustawodawcę w terminie wskazanym w dyrektywie. Dlatego podstawę prawną rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie stanowią przepisy art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 oraz § 4 k.p., które wdrażają dyrektywę Rady 75/117/EWG w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.Urz. z 1975 r., L 45, s. 19); dyrektywę Rady 76/207/EWG z 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. z 1976 r., L39, s. 40), dyrektywę Rady 97/80/WE dotyczącą ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. UE z 1998 r., L 14, s. 6); dyrektywę Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. UE z 2000 r., L 180, s. 22); dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE z 2000 r., L 303, s. 16) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z 23 września 2002 r. zmieniającą dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego

traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. UE z 2002 r., L 269, s. 15). Jednakże, sądy krajowe zobowiązane są wyklądać prawo krajowe w sposób zorientowany na dyrektywę, gdy przepisy prawa krajowego wprowadzają, celem implementacji dyrektywy, instytucje lub sformułowania zaczerpnięte z dyrektywy. Wykładnia takich przepisów musi być bowiem jednolita we wszystkich państwach członkowskich, w przeciwnym razie cel w postaci harmonizacji prawa poszczególnych państw członkowskich nie zostanie osiągnięty. Wykładnia zorientowana na dyrektywę oznacza w niniejszej sprawie, iż niedopuszczalna jest sytuacja, w której Sąd Najwyższy stosując przepisy art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 oraz § 4 k.p. nie uznałby za sprzeczną z zakazem dyskryminacji ze względu na płeć praktyki pracodawcy polegającej na wypowiedzaniu zatrudnionym u niego kobietom umów o pracę na czas nieokreślony, jeżeli praktyka taka kwalifikowana jest jako dyskryminująca na podstawie wymienionych powyżej dyrektyw.

W niniejszej sprawie nie ma zastosowania dyrektywa Rady 2000/78, a to z tej przyczyny, że jej celem „jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy”, a więc nie ze względu na płeć, jak ma to miejsce w niniejszej sprawie. Przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia prawnego nie można również brać pod rozwagę przepisów dyrektywy 2006/54 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana, Dz.Urz. UE z 2006 r., L 204, s. 23), która uchyła z dniem 15 sierpnia 2009 r. dyrektywy 75/117, 76/207, 97/80 i która weszła w życie z dniem 16 sierpnia 2006 r., a termin jej implementacji upłynął z dniem 15 sierpnia 2008 r. Podstawą niezastosowania przepisów tej dyrektywy w niniejszej sprawie jest to, że dyrektywa ta weszła w życie po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę i po nabyciu przez nią uprawnień emerytalnych. Zgodnie z zasadami intertemporalnymi prawa wspólnotowego, w braku odmiennych uregulowań, normy prawa wspólnotowego mają zastosowanie do stanów faktycznych, które ukształtowały się

po wejściu w życie odnośnych przepisów oraz do stanów faktycznych, które miały miejsce przed datą wejścia w życie aktu prawa wspólnotowego, ale trwają nadal po jego wejściu w życie. Dlatego zdaniem Sądu Najwyższego dyrektywa 2006/54 nie może mieć zastosowania w niniejszej sprawie nawet przy uwzględnieniu reguły interpretacyjnej wskazanej w uzasadnieniu wyroku Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i inni przeciwko Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), zgodnie z którą „począwszy od daty wejścia w życie dyrektywy, sądy państw członkowskich zobowiązane są tak dalece jak jest to możliwe do powstrzymania się od dokonywania wykładni prawa wewnętrznego w sposób, który poważnie zagrażałby – po upływie terminu dla jej transpozycji – osiągnięciu wskazanego w niej rezultatu.”

Reguła interpretacyjna z wyroku w sprawie Adeneler mogłaby natomiast uzasadniać uwzględnienie w niniejszej sprawie przepisów dyrektywy 2002/73 zmieniającej dyrektywę Rady 76/207 EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, która weszła w życie z dniem jej opublikowania w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich, tj. w dniu 5 października 2002 r., a termin jej wdrożenia upłynął z dniem 5 października 2005 r. Co prawda, dyrektywa ta nie zawiera przepisów spełniających wymogi zasady bezpośredniego skutku (pkt 11 opinii rzecznika generalnego Ruiz Jarabo Colomber z dnia 27 listopada 2007 r. w sprawie C-506/06 Sabine Mayr przeciwko Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG; stanowisko to podzielił Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich w wyroku z dnia 26 lutego 2008 r. w tej sprawie), jednakże ustawodawca polski wdrożył tę dyrektywę przed upływem terminu jej transpozycji, wprowadzając do Kodeksu pracy postanowienia art. 18^{3a}.

Ponieważ zakaz dyskryminacji z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. jest ustanowiony w wykonaniu art. 3 ust. 1 lit c dyrektywy 76/207, który zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnienia, wskazane jest ustalenie, czy w świetle prawa wspólnotowego zachowanie pracodawcy, którego dotyczy zagadnienie prawne przedłożone do rozstrzygnięcia składowi siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, narusza zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. W tym zakresie należy odwołać się do zachowującego

aktualność, zarówno po zmianach wprowadzonych do dyrektywy 76/207 na mocy dyrektywy 2002/73, jak i po wejściu w życie dyrektywy 2006/54, dotychczasowego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich dotyczącego problematyki rozwiązywania stosunku pracy z kobietą tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, który jest niższy od wieku emerytalnego przewidzianego w prawie krajowym dla mężczyzn. Z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że zachowanie takie jest niezgodne z zakazem dyskryminacji ze względu na płeć (152/84 *Marschall*, Rec. 1986, s. 723; C-188/89 *Foster przeciwko British Gas*, Rec. 1990, s. I-3313; 262/84 *Vera Mia Beets-Propser*, Rec. 1986, s. 773; C-351/00 *Niemi*, Rec. 2002, s. I-7007). W orzecznictwie tym ETS ograniczał się co prawda tylko do określenia takiej praktyki pracodawcy jako praktyki dyskryminującej, nie wskazywał natomiast, czy zachowanie takie należy kwalifikować jako dyskryminację bezpośrednią, czy też pośrednią. Przepis art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207 w oryginalnym brzmieniu uznawał bowiem takie zachowanie za sprzeczne z zakazem dyskryminacji w obszarze prawa pracy. Rozróżnienie na dyskryminację pośrednią i bezpośrednią zostało dokonane dopiero na mocy dyrektywy 2002/73, która wprowadziła stosowne zmiany do art. 2 dyrektywy 76/207. Nie stoi to jednak na przeszkodzie uznaniu, jak uczynił to Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie, że dyskryminacja stwierdzona w stanie faktycznym niniejszej sprawy, ma charakter pośredni. Przepisy prawa polskiego nie nakazują bowiem wprost – w odniesieniu do pracowników, takich jak powódka – wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. Orzecznictwo ETS zapoczątkowane sprawą *Marshall* nie ma zatem bezpośredniego zastosowania w niniejszej sprawie. Pracodawca, jak wynika z niekwestionowanych przez strony ustaleń faktycznych, nie różnicował sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie dotyczącym rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do świadczeń emerytalnych. W związku z tym dyskryminująca może być jedynie praktyka lub kryterium, nie zaś przepisy Kodeksu pracy przewidujące możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy na czas nieokreślony (konieczność rozróżnienia charakteru przepisu od charakteru skutków jakie może nieść za sobą jego stosowanie uznał również TK w orzeczeniu z dnia 29 września

1997 r. K 15/97). Przepis art. 45 § 1 k.p., na podstawie którego rozwiązano z powodką umowę o pracę na czas nieokreślony, nie narusza zatem *per se* zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Przepisem dyskryminującym ze względu na płeć może być natomiast przepis art. 40 w związku z art. 50 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, jednakże tylko w zakresie, w jakim różnicuje sytuację kobiet i mężczyzn w sferze nabywania uprawnień emerytalnych. W zakresie rozwiązywania umów o pracę z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego przepisy te nie mają charakteru dyskryminacyjnego w tym sensie, że nie nakazują pracodawcy rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który osiągnął wiek emerytalny.

Kwalifikacja opisanej powyżej praktyki pracodawcy jako przejawu dyskryminacji pośredniej oznacza, że może ona zostać usprawiedliwiona, jeżeli pracodawca wykaże, że jest obiektywnie uzasadniona celem zgodnym z prawem, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, do czego prowadzi prowsólnotowa wykładnia art. 18^{3a} § 4 k.p., który wspomina wyłącznie o usprawiedliwieniu naruszenia zakazu „innymi obiektywnymi powodami”, podczas gdy art. 3 ust. 1 lit c) dyrektywy 76/207 nakazuje dodatkowo uwzględniać zasadę proporcjonalności do oceny działań pracodawcy. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony kobiecie tylko z tej przyczyny, że osiągnęła wiek emerytalny niższy niż mężczyzna może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 k.p., ale tylko i wyłącznie wtedy, gdy pracodawca udowodni, że wypowiedzenie umów o pracę z tej przyczyny jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem i jest właściwe i konieczne dla osiągnięcia tego celu.

Praktyka polegająca na wypowiedzaniu kobietom umów o pracę zawartych na czas nieokreślony tylko z tego powodu, że nabyły prawa do świadczeń emerytalnych, jest także sprzeczna z Konstytucją RP. W orzecznictwie TK „pracownicy” traktowani są jako grupa, która charakteryzuje się tą samą relewantną cechą, jaką jest „pozostawanie w zatrudnieniu”. W ramach tej grupy niedopuszczalne jest zróżnicowanie praw i obowiązków pracowniczych w oparciu o kryterium płci. Różnicowanie sytuacji prawnej jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przemawiają za tym istotne argumenty natury konstytucyjnej (orzeczenie TK z

dnia 24 września 1991 r., OTK 1991/1/5). Konstytucja RP pozostawiając ustawodawcy zwykłą swobodę realizacji zasad konstytucyjnych, zezwala na różne modyfikacje powstałych modeli, a nawet na pewne ograniczenia, o ile wprowadzone zmiany nie naruszają materii konstytucyjnie regulowanej. Jedną z głównych zasad, których nie wolno naruszyć jest zasada równości wobec prawa wyrażona w art. 32 Konstytucji RP, a równość kobiet i mężczyzn jest jej szczególnym przypadkiem (art. 33 Konstytucji RP). Podmiotem ochrony wynikających z Konstytucji jest więc kobieta, wobec której istnieje szczególna potrzeba ustanowienia dodatkowych gwarancji zapewniających rzeczywiste równouprawnienie w życiu społecznym. Takie uprawnienia uwzględniają uwarunkowania rodzinne, biologiczne, które nakazują różnicowanie - na rzecz kobiet - ukształtowania uprawnień emerytalnych (orzeczenie TK z dnia 24 października 1989 r., OTK 1989/1/7). Innymi słowy, konstytucyjnie dopuszczalne jest tzw. uprzywilejowanie wyrównawcze, tzn. uprzywilejowanie prawne mając na celu zniesienie nierówności faktycznie występujących w życiu społecznym między kobietami i mężczyznami. Oznacza to, że uprawnienie kobiety do skorzystania z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę przy obniżonym wieku emerytalnym jest jej szczególnym przywilejem, natomiast nałożenie na nią obowiązku wcześniejszego w porównaniu z mężczyzną rozwiązania stosunku pracy - należy uznać za ograniczenie szans zawodowych kobiet (orzeczenie TK z 24 września 1991 r., OTK 1991/1/5). Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę z kobietą niż z mężczyzną stanowi również zakazane art. 33 ust. 2 Konstytucji zróżnicowanie prawa do „zatrudnienia i awansów” (wyrok TK z 28 marca 2000 r., OTK 2000/2/62). Kobieta zbliżając się do granicy wieku emerytalnego staje się mniej atrakcyjnym kandydatem do nowego zatrudnienia, powierzenia nowych, bardziej odpowiedzialnych zadań. Z kolei wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy powoduje dolegliwe dla niej konsekwencje jak: pozbawia możliwości osiągnięcia wyższego szczebla kariery zawodowej, rzutuje na wysokość emerytury, prowadzi do konieczności zerwania kontaktu z czynnym życiem zawodowym i niemożność czerpania stąd satysfakcji, która rzutuje pozytywnie na komfort życia. W orzeczeniu Kw 5/91 z dnia 24 września 1991 r., (OTK 1991/1/5) Trybunał Konstytucyjny uznał, że, „niższy wiek emerytalny staje się czynnikiem dyskryminującym kobiety w

stosunku do mężczyzn o takim samym statusie zawodowym. Skrócenie szans zawodowych kobiet w warunkach, gdy biologiczne i społeczne różnice nie mają istotnego znaczenia dla skutecznego kontynuowania pracy zawodowej i uzyskiwania kolejnych awansów (...), pozostaje w drastycznej kolizji z zasadą równości i równouprawnienia kobiet i mężczyzn”.

W przedmiotowej sprawie nie występuje dyskryminacja ze względu na wiek. Pracodawca nie stosuje bowiem ani bezpośrednio ani pośrednio kryterium wieku w rozwiązywaniu umów o pracę z zatrudnionymi u niego pracownikami. W danym roku bowiem mogą być zwolnieni pracownicy, którzy w tym właśnie roku osiągnęli wiek 60 lat (mężczyźni) lub 55 lat (kobiety). Nie jest zatem tak, że pracodawca dyskryminuje wszystkie zatrudnione osoby, które osiągnęły wiek 55 lat w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych osób, które osiągnęły wiek 60 lat. Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie w sprawie niniejszej nie może mieć zastosowania kryterium wieku jako niedozwolone kryterium różnicujące. Nie jest to bowiem kryterium różnicujące między poszczególnymi kategoriami pracowników, relewantnymi dla rozstrzygnięcia przedmiotowego zagadnienia prawnego. Kobiety znajdujące się w takiej sytuacji, jak powódka w niniejszej sprawie, nie są bowiem dyskryminowane ze względu na osiągnięcie określonego wieku, ale ze względu na płeć. Każdej bowiem kobiecie - pracownikowi, która nabydzie prawo do emerytury w wieku niższym niż mężczyzna – pracownik, pracodawca będzie wypowiadał umowę bez względu na to, w jakim była wieku. Dlatego w niniejszej sprawie nie można mówić również o dyskryminacji zwielokrotnionej, która polega na równoczesnym stosowaniu dwóch lub więcej niedozwolonych kryteriów różnicujących w stosunku do tej samej osoby lub grupy osób. W stosunku do powódki nie zastosowano bowiem bezpośrednio ani kryterium wieku ani kryterium płci, lecz pozornie neutralne kryterium nabycia uprawnień emerytalnych. Kryterium to jest pozorne, bowiem w sytuacji zatrudnionych przez pozwanego pracowników, kryterium to jest niekorzystne dla zatrudnionych kobiet, które są zwalniane z pracy 5 lat wcześniej niż mężczyźni, co może być interpretowane jako ograniczenie szans zawodowych kobiet (orzeczenie TK z 24 września 1991 r. OTK 1991/1/5). To, że właśnie z powódką rozwiązano umowę o

pracę, było rezultatem jej płci, a nie wieku. Gdyby bowiem była mężczyzną, to nadal pozostawałaby w zatrudnieniu.

Mając powyższe na względzie orzeczono jak w sentencji uchwały.

/tp/