

Wyrok z dnia 21 kwietnia 1999 r.

I PKN 31/99

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 KP) i nie może być ocenione jako dyskryminacja pracownika ze względu na płeć lub wiek (art. 11³ KP).

Przewodniczący: SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Andrzej Wasilewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 1999 r. sprawy z powództwa Alicji P. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 23 września 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kielcach wyrokiem z dnia 4 czerwca 1998 r. [...] oddalił powództwo Alicji P. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w K. o przywrócenie do pracy. Sąd ustalił, że powódka, która była zatrudniona w Zespole Opieki Zdrowotnej w K. jako lekarz pediatra, ukończyła w dniu 5 marca 1998 r. 60 rok życia, osiągając tym samym wiek i uprawnienia emerytalne w wyniku wieloletniego stażu pracy, w związku z czym strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę. Oddalając powództwo Sąd Rejonowy miał na uwadze, że jakkolwiek pracodawca nie kwestionował ani kwalifikacji powódki, ani też należytego wypełniania przez nią obowiązków pracowniczych, to jednak wypowiadając jej stosunek pracy kierował się on nie tylko faktem, że już uprzednio dwukrotnie pisemnie deklarowała chęć przejścia na emeryturę, ale równocześnie zmierzał do realizacji polityki zatrudnienia w służbie zdrowia, która - wobec trudnej sytuacji na rynku pracy - umożliwia podejmowanie

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

W apelacji od powyższego wyroku powódka zarzuciła rażące naruszenie art. 11³ KP przez uznanie za dopuszczalne wypowiedzenia powódce umowy o pracę z powodu osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego, który w wypadku kobiet wynosi 60 lat, a tym samym przez jej dyskryminację z racji wieku i płci. Ponadto powódka zarzuciła, że wbrew jej żądaniu Sąd nie ustalił, czy pracodawca zatrudnia nadal innych pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 23 września 1998 r. [...] oddalił apelację powódki, podnosząc w uzasadnieniu, że Sąd Rejonowy w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego dokonał właściwych ustaleń i wyjaśnił wszystkie okoliczności istotne dla rozpoznawanej sprawy oraz wyprowadził z nich trafne wnioski. W szczególności Sąd Wojewódzki stanął na stanowisku, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło z powodu osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego, a okoliczność ta nie może być oceniana jako dyskryminacja w stosunkach pracy ze względu na wiek lub płeć w rozumieniu art. 11³ KP.

W kasacji od powyższego wyroku [...] powódka zarzuciła ponownie naruszenie prawa materialnego - art. 11³ KP przez uznanie, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę wyłącznie „w oparciu o dyskryminujące powódkę kryteria wieku i płci” oraz obrażę art. 328 § 2 w związku z art. 391 i art. 393¹⁹ KPC przez, jak to sformułowano w kasacji: „nie udzielenie w motywach skarżonego wyroku odpowiedzi na pytanie z jakich przyczyn zarzuty apelacyjne nie zostały przez Sąd uwzględnione”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona.

Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ KP jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania (zwłaszcza polityczne lub religijne) oraz przynależność związkową, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I

PKN 246/97 - OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360). Przy czym zakaz dyskryminacji pracownika w stosunkach pracy, o którym mowa jest w art. 11³ KP, powinien być interpretowany przy uwzględnieniu przepisów prawa pracy określających granice ochrony stosunków pracy, w tym między innymi także art. 39 KP. Potwierdza to trafność stanowiska Sądu Wojewódzkiego w rozpoznawanej sprawie, 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 KP a contrario), to okoliczność ta nie może być oceniana jako dyskryminacja w stosunkach pracy w rozumieniu art. 11³ KP ani ze względu na wiek, ani też ze względu na płeć powódki. Ten pogląd prawny został też prawidłowo wywiedziony w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, przeto bezpodstawny jest również zarzut kasacji dotyczący naruszenia przez Sąd Wojewódzki art. 328 § 2 KPC.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====