

Wyrok z dnia 14 stycznia 2008 r.

II PK 102/07

Osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy, a co za tym idzie, nie może być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie: SN Romualda Spyt, SA Jolanta Pietrzak (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 14 stycznia 2008 r. sprawy z powództwa Ryszarda K. przeciwko P. Spółdzielni Mieszkaniowej W. w P. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za pracę, zadośćuczynienie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 10 listopada 2006 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt I i III i oddalił apelację powoda;
2. odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 7 lipca 2006 . Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił powództwo Ryszarda K. skierowane przeciwko P. Spółdzielni Mieszkaniowej „W.” w P. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie i zadośćuczynienie.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Ryszard K. od dnia 1 grudnia 2001 r. pobierał emeryturę z ubezpieczenia społecznego rolników. W 2006 r. wynosiła ona 600 zł miesięcznie. Według stanu na koniec grudnia 2005 r. powód miał staż ubezpieczeniowy w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, umożliwiający ustalenie na jego rzecz prawa do emerytury również z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych. W tym czasie powód był zatrudniony w P. Spółdzielni Mieszkaniowej „W.” w P. na podstawie umowy o pracę z dnia 18 stycznia 1999 r. zawartej na czas nieokreślony na 1/2 etatu na stano-

wisku inspektora do spraw zieleni w administracji osiedla Z. Do połowy 2005 r. współpraca powoda z przełożonymi układała się poprawnie. Dostrzegano zaangażowanie powoda w wykonywane czynności. W połowie 2005 r. Rada Osiedla Z. w ramach wykonywania swoich statutowych kompetencji do kontroli działalności administracji tego osiedla przeprowadziła poprzez swoją komisję rewizyjną kontrolę działalności kierowanej przez powoda grupy konserwatorów zieleni tego osiedla. Wcześniej podobnym kontrolom były poddawane inne aspekty działalności administracji. Na posiedzeniu Rady Osiedla Z. w dniu 29 sierpnia 2005 r. komisja rewizyjna przedstawiła wyniki swojej kontroli planu pracy grupy konserwatorów na 2005 r. i kart pracy tych konserwatorów z czerwca i lipca 2005 r. Radny Andrzej S. w ramach wniosków komisji rewizyjnej zgłosił zastrzeżenia do następujących prac wykonanych przez grupę konserwatorów: wykonania prześwietlenia i podkrzesania koron drzew oraz likwidacji odrostów niektórych drzew, obsadzenia terenów zacienionych pod koronami drzew trawą glinami zagarniającymi, obsadzenia gazonów wysokich budynków letnimi kwiatami, itp. Ponadto radny S. w odniesieniu do kart pracy grupy konserwatorów zieleni podnosił, że prace wpisywane do dziennych zleceń nie zostały wykonane, o czym miało według niego świadczyć to, że zieleń na osiedlu wyglądałaby inaczej, gdyby faktycznie poświęcono jej tyle czasu, ile wykazano w kartach. Podniósł też, że paliwo nie jest rozpisywane według czasu pracy sprzętu, lecz według godzin pracy pracowników. Kierownik osiedla Z. J.J. nie zgodziła się z zastrzeżeniami radnego Andrzeja S., zaproponowała kontrolę w terenie przez komisję rewizyjną wraz z radnym zgłaszającym uwagi i powodem jako szefem grupy konserwatorów. Taka kontrola odbyła się 13 września 2005 r. Po dokonaniu oględzin komisja uznała, że wszystkie zarzuty radnego Andrzeja S. okazały się nieuzasadnione poza drobnym niedopatrzaniem w postaci nieprzyjęcia kilku suchych gałęzi. Jeśli chodzi o dokonaną wówczas również kontrolę dokumentacji rozliczenia paliwa w postaci kart drogowych i sprzętu komisja stwierdziła, że ta dokumentacja nie była pełna, ponieważ brak było norm zużycia paliwa na wszystkie maszyny, a ponadto nie odnosiła się do konkretnego okresu. Dlatego komisja zawnioskowała by administracja osiedla przedstawiła w październiku 2005 r. pełną dokumentację rozliczeniową dotyczącą czasu pracy pracowników i sprzętu oraz zużycia paliwa za lipiec 2005 r., a także norm zużycia paliwa. Pismem z dnia 19 września 2005 r. powód wystąpił do przewodniczącego komisji rewizyjnej Rady Osiedla Z. by: „ujął w protokole z posiedzenia komisji rewizyjnej z dnia 13 września 2005 r. wszystkie odpowiedzi

radnego Andrzeja S. na postawione nieprawdziwe zarzuty w sprawie konserwatorów zieleni, które zostały zatwierdzone przez Radę Osiedla w dniu 29.08.2005 r.". W dniu 13 września 2005 r. J.J. wystosowała do powoda pismo, w którym wskazała na niezasadność zarzutów sformułowanych przez Andrzeja S., a także poprosiła powoda o przygotowanie dodatkowej dokumentacji dotyczącej zużycia paliwa. W reakcji na to pismo powód zarzucił J.J., że dopuszcza do tego, że ktoś szkaluje jego dobre imię przez oskarżanie go o nieprawdziwe uchybienia. J.J. wyjaśniała powodowi, że administracja osiedla podlega bieżącej kontroli ze strony rady osiedla i że także powód musi być przygotowany na tego rodzaju kontrole, na co powód stwierdził, że jeśli ktoś chce kogoś kontrolować, to musi się na tym znać. Następnie J.J. zorganizowała spotkanie z grupą konserwatorów, na którym chciała omówić kwestię zużycia paliwa. Zaproponowała też by uszczegółwić to rozliczenie co bardzo zdenerwowało powoda, który krzychał, że pomysły J.J. są nie do zrealizowania. W niedługim czasie po tym spotkaniu powód przyszedł do J.J. i prosząc o dyskrecję powiedział jej, że ma poważne kłopoty zdrowotne - raka skóry, w związku z czym zażywa tabletki, które mogą u niego powodować różne nietypowe zachowania. W grudniu 2005 r. powód doręczył J.J. swoje obszerne pismo, w którym informował, że „poda J.J. do sądu” przeciwko radnemu Andrzejowi S. o naruszenie dóbr osobistych i uszczerbek na zdrowiu. Powód wskazywał, że J.J. nie zareagowała na nieprawdziwe oskarżenia radnego S. Ponadto powód poinformował, że w związku z tym zmuszony jest dokonać zgłoszenia pozwanej spółdzielni do prokuratury „o stosowanie mobbingu”. W uzasadnieniu tego pisma wskazał szereg zarzutów do J.J. konkludując, że potrafi ona być dobrym kierownikiem, ma jednak poważne trudności w interpretacji spraw technicznych i lepiej byłoby gdyby zmieniła zakład pracy na bardziej związany z jej wykształceniem.

W pozwanej spółdzielni w 2005 r. i później stosowano politykę zatrudnieniową tego rodzaju, że z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego przez pracownika, o ile nabywał on prawo do emerytury, rozwiązywano umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron, ewentualnie wypowiedzenia. Władze pozwanej spółdzielni uważały, że skoro taki pracownik ma materialne zabezpieczenie, to nie należy go dalej zatrudniać, lecz z uwagi na trudną sytuację na rynku pracy należy stworzyć szansę zatrudnienia innym osobom. J.J. zamierzała rozwiązać również z powodem umowę o pracę z uwagi na nabycie przez niego prawa do emerytury i jakkolwiek zachowanie powoda w ostatnim czasie oceniała jako naganne nie zdecydowała się zwolnić go z tego powodu. Odczekała do osiągnięcia przez powoda wieku emerytalnego i wów-

czas wypowiedziała mu umowę o pracę, jako przyczynę wskazując osiągnięcie wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę w dniu 20 grudnia 2005 r. Decyzja ta została doręczona powodowi 16 stycznia 2006 r. Zgodnie z nią rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło 30 kwietnia 2006 r. W okresie wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Wypowiedzenie zostało poprzedzone konsultacją zamiaru jego dokonania z Komisją Zakładową NSZZ Solidarność przy PSM W., która w piśmie z dnia 13 stycznia 2006 r. zawiadomiła pracodawcę, że do zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie zgłasza zastrzeżeń. Na miejsce powoda od czerwca 2006 r. został zatrudniony nowy pracownik w wieku 31 lat.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd pierwszej instancji uznał, że wskazana w decyzji o wypowiedzeniu przyczyna jest dostatecznie konkretna i prawdziwa. Ponadto jest ona uzasadniona w świetle prowadzonej przez pozwanego pracodawcę polityki zatrudnieniowej. Sąd Rejonowy wyraził pogląd, że w warunkach polskiego rynku pracy zwalnianie pracownika, który osiąga wiek emerytalny i ma staż ubezpieczeniowy uprawniający go do emerytury nie stanowi dyskryminacji i dlatego powództwo o przywrócenie do pracy oddalił. Konsekwencją tego orzeczenia było oddalenie także powództwa o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd nie uwzględnił także trzeciego ze zgłoszonych przez powoda roszczeń o zadośćuczynienie, stwierdzając, że w świetle dokonanych ustaleń faktycznych nie ma podstaw do uznania, że nastąpiło naruszenie przez stronę pozwaną jakichkolwiek dóbr osobistych powoda, w tym godności, czci i zdrowia psychicznego wskutek bezprawnych działań. W ocenie Sądu, jeśli powód znalazł się pod koniec grudnia 2005 r. w stresie, to stało się tak na skutek nieodpowiedniego zachowania powoda a nie pozwanej.

Wyrokiem z dnia 10 listopada 2006 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu zmienił skarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądził od pozwanej na jego rzecz tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę 1.556,64 zł. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, natomiast zajął odmienne stanowisko w kwestii zasadności roszczenia powoda o przywrócenie do pracy. W motywach wyroku Sąd podniósł, że w świetle ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji nie ma wątpliwości co do tego, że od strony formalnej decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę była zgodna z prawem, i że przyczyna wskazana w tej decyzji jest rzeczywistą, a zarazem jedyną, którą kierował się pracodawca. Zarówno w toku postępowania przed Sądem pierw-

szej instancji jak i na rozprawie apelacyjnej strona pozwana podkreślała, że jakkolwiek w ostatnich miesiącach pracy powoda pojawiły się pewne problemy we współpracy z nim, jednak nie one zadecydowały o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, tylko stosowana już od pewnego czasu przez pozwaną praktyka zwalniania z pracy osób, które osiągnęły wiek emerytalny uprawniający do świadczeń z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego. Zadaniem Sądu było w tej sytuacji rozstrzygnięcie, czy ta praktyka, której przejawem była decyzja odnosząca się do powoda, jest zgodna z prawem. Na to pytanie Sąd pierwszej instancji udzielił odpowiedzi pozytywnej, natomiast Sąd Okręgowy w Poznaniu opowiedział się za stanowiskiem przeciwnym, wskazując po pierwsze na to, że nawet w tych orzeczeniach sądowych, w których akceptowano wypowiedzanie pracownikom umów o pracę z powodu osiągnięcia wieku uprawniającego do świadczeń emerytalnych podkreślano, że w istocie nie sam wiek emerytalny, ale łącznie z nim występująca druga przyczyna w postaci nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego uzasadniają taką decyzję. Jako argument przywoływano aktualną sytuację społeczno-ekonomiczną kraju, wysokie wskaźniki bezrobocia i dużą liczbę osób poszukujących pracy i niemających żadnych źródeł utrzymania dla siebie i swych rodzin. Jednak nie jest to argument przekonujący, ponieważ niejako na drugim biegunie problemów naszego kraju jest coraz częściej nagłaśniany w mediach problem wydolności polskiego systemu ubezpieczeniowego, a aktualnie prowadzona polityka państwa zmierza do ograniczenia liczby osób korzystających ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Porównywanie emerytów z bezrobotnymi jest nie do zaakceptowania także z tego względu, że w istocie odwołuje się ono do statusu materialnego pracowników, pozwalając zwalniać tych, którzy są w na tyle dobrej sytuacji materialnej, że nie musieliby pracować, żeby przeżyć. Powszechnie zresztą wiadomo, że polscy emeryci w znakomitej większości wcale nie są najlepiej uposażoną grupą społeczną.

Nie jest też, zdaniem Sądu Okręgowego, przekonujący argument, że pracodawca ma prawo do oceny przydatności pracownika i w ramach tego prawa do uznania, że nie są mu już przydatni pracownicy, którzy osiągnęli określony wiek. Nie negując prawa pracodawcy do oceny przydatności pracownika trzeba jednak stwierdzić, że realizacja tego prawa nie może prowadzić do dyskryminacji żadnych grup pracowniczych. Obowiązujące przepisy umożliwiają pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy z nieprzydatnym dla niego pracownikiem, ale - po pierwsze - chodzi o nieprzydatność rozumianą jako brak

przymiotów koniecznych do wykonywania określonych obowiązków pracowni-
czych, a - po drugie - to właśnie brak tych przymiotów winien być wskazany w
decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie okoliczności niezwiązane z pracą, ta-
kie jak wiek, które mogą, ale nie muszą, pozostawać w związku z ograniczeniem
zdolności do wykonywania umówionej pracy. Za utrwalony w orzecznictwie należy
uznać pogląd prawny, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania
umów bezterminowych.

Przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista, ale nie musi być ani zawi-
niona przez pracownika, ani związana z negatywną oceną jego pracy. Musi
jednak istnieć choćby ogólny związek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o
pracę z zatrudnieniem danej osoby, a to powoduje, że ani wielość źródeł docho-
du, ani sytuacji na rynku pracy nie sposób wiązać z podstawami tej czynności praw-
nej. W tym stanie rzeczy osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie prawa do świad-
czeń z ubezpieczenia społecznego nie uzasadnia wypowiedzenia pracownikowi
umowy o pracę. Skoro zaś pozwany pracodawca nie wskazał żadnych innych przyczyn
wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a w szczególności nie powołał się na nie-
przydatność powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku to powództwo o przy-
wrócenie do pracy należało uwzględnić na podstawie art. 45 k.p. W konsekwencji na-
leżało także zasądzić na rzecz powoda warunkowe wynagrodzenie za czas pozosta-
wania bez pracy za okres jednego miesiąca zgodnie z art. 47 k.p.

Apelację w pozostałym zakresie Sąd Okręgowy oddalił, ponieważ okazała się
bezzasadna. Sąd pierwszej instancji trafnie bowiem przyjął, że strona pozwana w ża-
den sposób, a w szczególności bezprawnie, nie naruszyła dóbr osobistych powoda.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiodła pozwana spółdzielnia zaskarżając
go w części pkt I ppkt 1 i 2 oraz pkt III i zarzucając naruszenie prawa materialnego,
tj. art. 11³ k.p., art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 2 pkt 3 k.p. oraz dyrekty-
wą unijną 2000/78/WE, poprzez błędną ich wykładnię, bez uwzględnienia przepi-
sów pozostających z nim w ścisłym związku, a wskazanych wyżej, polegające na
przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, iż wypowiedzenie umowy o pracę ze względu
na osiągnięcie przez powoda wieku emerytalnego i prawa do emerytury stanowi
dyskryminację ze względu na wiek. Wskazując na przytoczoną podstawę skarżąca
wniosła o uchylenie wyroku w części pkt I ppkt 1 i 2 oraz pkt III Sądu Okręgowego w
Poznaniu z dnia 10 listopada 2006 r. i jego zmianę poprzez oddalenie apelacji powo-
da i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania według

norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 10 listopada 2006 r. w części pkt I ppkt 1 i 2 oraz pkt III i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za obie instancje.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona. Po pierwsze, podnieść należy, że błędne jest stanowisko Sądu Okręgowego stwierdzające, że osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie uzasadnia wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a także utożsamiające dokonanie wypowiedzenia w takiej sytuacji z praktykami dyskryminacyjnymi. Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. jest nierówne traktowanie wobec prawa pracowników ze względu na kryteria wymienione w tym przepisie, a więc na przykład ze względu na wiek, co - zdaniem Sądu drugiej instancji - miało miejsce w stosunku do powoda. Pamiętaj jednak należy, że stosownie do regulacji zawartej w art. 18^{3b} § 2 k.p. 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.

Polski ustawodawca dopuszcza zatem możliwość różnicowania sytuacji pracowników ze względu na wiek i czyniąc tak nie narusza prawa wspólnotowego, albowiem istotnie pkt 25 powołanej przez skarżącą preambuły do dyrektywy 2000/88/WE oraz art. 6 powołanej dyrektywy pozwala państwom członkowskim na ustanowienie odstępstw od równego traktowania pracowników ze względu na wiek, biorąc pod uwagę cele wynikające z polityki zatrudnienia jak również sytuacji na rynku pracy. Przejawem takiego różnicowania jest między innymi regulacja zawarta w art. 39 k.p., który to przepis 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. Przytoczona regulacja niewątpliwie różnicuje sytuację pracowników i to właśnie ze względu na wiek w powiązaniu z możliwością uzyskania uprawnień emerytalnych, albowiem jednym pracownikom gwarantuje ochronę przed wypowiedzeniem a innych tej ochrony pozbawia, albo ze względu na to, że do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje im więcej niż wskazane 4 lata, albo ze względu na to, że

z osiągnięciem tego wieku i tak nie uzyskają uprawnień emerytalnych, albo ze względu na to, że ten wiek już przekroczyli.

Oczywiście uchylenie ochrony po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego i nabyciu prawa do emerytury nie jest równoznaczne z koniecznością rozwiązania z nim stosunku pracy, ale 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. Analogiczne stanowisko w tej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 września 2005 r., II PK 29/05 (OSNP 2006 nr 15-16, poz. 236), stwierdzając ponadto, że za pozytywną odpowiedź na pytanie, czy nabycie prawa do emerytury uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę przemawiają liczne argumenty rozmaitej natury, a przede wszystkim zmiana przedmiotu ochrony, o której stanowi art. 67 Konstytucji. Zgodnie bowiem z tym przepisem, obywatel po osiągnięciu wieku emerytalnego ma prawo do zabezpieczenia społecznego, którego formę i zakres określa ustawa. Z chwilą nabycia prawa do emerytury ustaje też obowiązek traktowania pracownika jako osoby uprawnionej do zabezpieczenia społecznego z tytułu pozostawania bez pracy (art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. Nr 99, poz.1001 ze zm.).

Niewątpliwie w świetle obowiązujących regulacji prawnych pracownik nie ma obowiązku przejścia na emeryturę, tak jak i pracodawca nie ma obowiązku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z powodu nabycia prawa do emerytury. Nie można jednak odmówić pracodawcy prawa decydowania o dalszej dla niego przydatności pracownika i do realizowania własnej polityki zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150). Wszakże za utrwalony w orzecznictwie należy uznać pogląd prawny, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania umów bezterminowych. 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 (por. wyrok SN z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 505 oraz postanowienie z dnia 18 lipca 2003 r., I PK 210/03, Monitor Prawa Pracy - wkł. 2004 nr 7, poz. 7). Nie tyle bowiem osiągnięcie wieku emerytalnego jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ale fakt, że po osiągnięciu tego wieku pracownik pozyskuje inne, poza zatrudnieniem, źródło stałego dochodu.

Osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia, a co za tym idzie, nie może jednocześnie być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁶ k.p.c. uchylił i zmienił zaskarżony wyrok w pkt I i III w ten sposób, że oddalił apelację powoda.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono po myśli art.102 k.p.c.

=====