



Sygn. akt I PK 120/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSA Anna Szczepaniak-Cicha

w sprawie z powództwa K. C.

przeciwko Szkole Podstawowej [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 grudnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 26 listopada 2013 r.,

**1) uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację powoda od
wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 8 maja 2013 r., zasądając
od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 (sto
dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
apelacyjnego;**

**2) zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 150
(sto pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 8 maja 2013 r. oddalił powództwo K. C. wniesione przeciwko pozwanej Szkole Podstawowej [...] o przywrócenie do pracy. Sąd ustalił, że powód posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, był zatrudniony w pozwanej Szkole od dnia 1 września 1983 r., na podstawie mianowania, na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. W dniu 8 października 2011 r. ukończył 65 rok życia i nabył uprawnienia do emerytury, był również członkiem Międzyzakładowej Komisji Pracowników Oświaty NSZZ [...]. W dniu 24 maja 2012 r. pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z powołaniem się na art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela, jako przyczynę jej rozwiązania wskazując ukończenie przez powoda, w dniu 8 października 2011 r., 65 roku życia i nabycie prawa do emerytury. Wypowiedzenie zostało dokonane, mimo że Szkoła dysponowała godzinami pracy dla nauczyciela wychowania fizycznego, pozwalającymi na jego dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin w kolejnym roku szkolnym. Na miejsce powoda zatrudniono nowego nauczyciela.

Sąd Rejonowy wywiódł, że w sytuacjach opisanych art. 23 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191) w stanie prawnym obowiązującym przed 1 stycznia 2013 r., ustawodawca przewidział obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w wyniku spełnienia się przesłanek określonych w tym przepisie, w tym wobec wskazanego w art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela ukończenia przez nauczyciela 65 roku życia i nabycia prawa do emerytury. Do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie nie mają zastosowania przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, w tym także art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 167). W konsekwencji Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie złożone powodowi w dniu 24 maja 2012 r. z powodu ukończenia przez niego 65 roku życia i nabycia prawa do emerytury nie było sprzeczne z obowiązującymi przepisami i nie naruszało art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a wniesione powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na skutek apelacji złożonej przez powoda wyrokiem z dnia 26 listopada 2013 r. zmienił zaskarżony

wyrok w ten sposób, że przywrócił K. C. do pracy w Szkole Podstawowej [...] na poprzednich warunkach.

Sąd odwoławczy wskazał, że Sąd pierwszej instancji przy ocenie treści normatywnej art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela dokonał jej interpretacji z pominięciem obowiązku dokonywania wykładni przepisów prawa krajowego zgodnie z bezpośrednio wiążącymi przepisami i zasadami prawa unijnego, a także w sposób zgodny z normami Konstytucji RP, a w konsekwencji, przy zlekceważeniu zasady prawa nakazującej interpretowanie i niestosowanie przez organy państwa przepisów prawa w sposób niespójny z bezwzględnie skutecznymi lub wiążącymi zasadami prawa unijnego lub normami Konstytucji RP. Zdaniem Sądu drugiej instancji, dokonana przez Sąd Rejonowy interpretacja przepisu art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela, która miałaby „stanowić dla szkół zakaz dalszego zatrudniania nauczyciela tylko dlatego, że nauczyciel osiągnął wiek 65 lat i może ubiegać się o emeryturę oraz wymuszała rozwiązanie stosunku pracy z takim nauczycielem wbrew jego woli oraz bez innej przyczyny po stronie pracownika lub pracodawcy uzasadniającej zgodne z przepisami rozwiązanie stosunku pracy”, stanowiła interpretację sprzeczną z konstytucyjnym porządkiem prawnym demokratycznego państwa prawa, a przede wszystkim z wprowadzonym do niego przez art. 32 ust. 2 Konstytucji RP zakazem dyskryminacji. Według Sądu Okręgowego, sposób, w jaki normę z art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela zinterpretował i zastosował Sąd pierwszej instancji, a wcześniej pozwany pracodawca, kolidował również z zakazem dyskryminacji będącym jedną z podstawowych zasad prawa unijnego wprowadzonego Dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., wyznaczającą w państwach Unii Europejskiej jednolite, ogólne ramy walki z dyskryminacją ze względu na wiek i co do zasady sprzeciwiającą się wprowadzaniu i stosowaniu przepisów, które przewidują dopuszczalność rozwiązania stosunków pracy z pracownikami jedynie z tego powodu, że pracownik osiągnął określony wiek lub determinowaną określonym wiekiem możliwość realizacji uprawnień emerytalnych. Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek wynika również z Kodeksu pracy, w art. 11³ i z art. 18^{3a} k.p. zakazano jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu ze względu na wiek, który na podstawie

odesłania zawartego w art. 91c Karty Nauczyciela znajduje zastosowanie do stosunków pracy nauczycieli objętych tą ustawą.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest jakichkolwiek argumentów, aby przyjąć, że zadania oświatowe szkół, cele polityki oświatowej lub racjonalna polityka kadrowa w szkolnictwie uzasadniają stanowisko, że wiek 65 lat może samoistnie uzasadniać pozbawienie nauczyciela posiadającego precyzyjnie określone w przepisach kwalifikacje i inne stawiane w ustawach wymagania prawa do kontynuowania zatrudnienia w wykonywanych stosunkach pracy. Ponadto Sąd dodał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowało się stanowisko, że poza sytuacjami wyraźnie i szczególnie uzasadnionymi w przepisach, osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy, między innymi, w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08 (OSNP 2009 nr 19-20, poz. 248) oraz w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 104/11 (LEX nr 1162675). Według Sądu drugiej instancji, przy wykładni przepisu art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela należy uwzględnić również to, że przepis ten został uchylony z dniem 1 stycznia 2013 r. ustawą z dnia 23 listopada 2012 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z podwyższeniem wieku emerytalnego (Dz.U. z 2012 r., poz. 1544). Z uzasadnienia projektu tej ustawy wynikało, że przyczyną wykreślenia z art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela był, między innymi, przegląd ustawodawstwa krajowego i ocena, że w świetle zasad dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz normy z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP niezbędne stało się wyeliminowanie z aktów prawa krajowego przepisów nakazujących bądź dopuszczających rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem tylko z tego powodu, że osiągnął on wiek emerytalny.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał, że przyczyny, jakimi pozwany pracodawca uzasadnił rozwiązanie stosunku pracy z powodem, nie mogą być z mocy art. 32 ust. 2 Konstytucji RP ocenione jako przyczyny samodzielnie uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na czas nieokreślony i na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela zmienić

zaskarżone orzeczenie i przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Od wyroku Sądu drugiej instancji strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną, opierając ją na zarzucie naruszenia prawa materialnego polegającego na błędnej wykładni art. 23 ust. 1 pkt 4 w związku z art. 23 ust. 2 pkt 4 Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2013 r., przez przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że pozwany nie miał obowiązku rozwiązać z powodem będącym nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania stosunku pracy po ukończeniu 65 roku życia i nabyciu prawa do emerytury.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powoda i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania z obowiązkiem orzeczenia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi pozwana strona podkreśliła, że zgodnie z przepisem art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela w brzmieniu sprzed 1 stycznia 2013 r. pracodawca miał ustawowy obowiązek rozwiązania umowy o pracę z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ze względu na osiągnięcie przez takiego nauczyciela wieku 65 lat i nabycie prawa do emerytury. Według skarżącej, rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem nie następowało w ramach uprawnień pracodawcy, którymi dysponuje stosownie do swojej woli, ale następowało w wyniku wykonania przez pracodawcę obowiązku nałożonego przepisami prawa. Powołany przepis miał charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący i poza przewidzianymi w nim wyjątkami, nakazywał rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z końcem roku szkolnego, w którym nauczyciel ukończył 65 rok życia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2013 r., stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na

podstawie mianowania co do zasady ulegał (obligatoryjnie) rozwiązaniu w razie ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia. Z kolei w ustępie 2 pkt 4 powołanego przepisu ustawodawca wskazał tryb rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w ust. 1, w którym stanowił, że stosunek ten ulega rozwiązaniu z końcem roku szkolnego, w którym nauczyciel ukończył 65 lat życia, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Wyjątki od tej zasady przewidziane zostały w art. 23 ust. 1 pkt 4 zdanie drugie, w myśl którego - jeżeli z ukończeniem 65 lat życia nauczyciel nie nabył prawa do emerytury, dyrektor szkoły przedłużał okres zatrudnienia, nie dłużej jednak niż o 2 lata od ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 stycznia 2013 r., II PK 141/12 (niepublikowanym), przepis ten miał charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący i poza przewidzianymi w nim wyjątkami, nakazywał rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z końcem roku szkolnego, w którym nauczyciel ukończył 65 lat życia. Obowiązek ten względem dyrektora szkoły nie miał charakteru fakultatywnego, bo zawarte w przepisie sformułowanie „stosunek pracy (...) ulega rozwiązaniu” miało charakter kategoriyczny, ustanawiając nakaz rozwiązania stosunku pracy po osiągnięciu przez nauczyciela wskazanego wieku (por. też uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 marca 2000 r., K 27/99, OTK 2000 nr 2, poz. 62).

Nie ma wątpliwości, że omawiany przepis korzystał z domniemania zgodności z Konstytucją RP, albowiem w brzmieniu obowiązującym na dzień rozwiązywania z powodem stosunku pracy nie został zakwestionowany żadnym orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego. Do oczywistych kompetencji sądu należy rozstrzygnięcie tych niezgodności między normą konstytucyjną i normą ustawową, które dają się usuwać w toku egzegezy tekstu prawnego przy zastosowaniu niespornych reguł kolizyjnych. Sąd Okręgowy nie zastosował jednak takiego zabiegu, bowiem wobec jednoznacznej treści art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela jego znaczenia wynikającego z wykładni językowo – logicznej nie można było przełamać odwołaniem się do wykładni prokonstytucyjnej. Wbrew wyrażonemu werbalnie w uzasadnieniu wyroku stanowisku, Sąd drugiej instancji nie dokonał zatem prokonstytucyjnej wykładni omawianego przepisu Karty Nauczyciela, lecz odmówił jego zastosowania, rozstrzygając sprawę bezpośrednio w oparciu art. 32

ust. 2 Konstytucji RP. Wyrażona w art. 8 ust. 2 Konstytucji RP zasada bezpośredniego stosowania Konstytucji oznacza stosowanie jej norm przez organy władzy publicznej bez konieczności pośrednictwa ustawy. Rozstrzygnięcie zgodnie z powyższą zasadą sprawy przez sąd wyłącznie na podstawie normy konstytucyjnej może jednak mieć miejsce tylko wtedy, gdy norma konstytucyjna jest skonkretyzowana w stopniu pozwalającym na samoistne jej zastosowanie (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2003 r., V CK 344/02, OSNC 2004 nr 7-8, poz. 119, oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 września 2003 r., K 20/02, OTK-A 2003 nr 7, poz. 76). Normy konstytucyjne o takim stopniu konkretyzacji są jednak nieliczne i nie należy do nich norma wynikająca z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, które stanowią całość normatywną, formułując w ust. 1 w sposób ogólny zasadę równości jako normę konstytucyjną adresowaną do wszelkich organów władzy publicznej - zarówno do organów stosujących prawo jak i do organów stanowiących prawo, a w ust. 2 precyzując bliżej znaczenie konstytucyjnej zasady równości (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 r., K 22/01, OTK 2001 nr 7, poz. 215). Przepisy art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP nie mogą być więc samoistną podstawą rozstrzygnięcia sprawy przez sąd (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2003 r., IV CKN 320/01, LEX nr 146442).

Oceniając odwołanie się przez Sąd drugiej instancji do obowiązku dokonywania wykładni przepisów prawa krajowego zgodnie z zasadami prawa unijnego, wskazać zaś należy, że doktryna pośredniego skutku prawa wspólnotowego wyraża zasadę, zgodnie z którą sąd państwa członkowskiego jest obowiązany interpretować przepisy prawa wewnętrznego w „świecie brzmienia i celów” dyrektywy. Zasadę tę sformułował i uzasadnił Europejski Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 10 kwietnia 1984 r. Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen. Trybunał przyjął, że obowiązek państw członkowskich zapewnienia osiągnięcia celu przewidzianego w dyrektywie oraz wynikający z art. 5 TWE obowiązek podejmowania wszelkich niezbędnych działań ciąży na wszystkich organach państwa członkowskiego, w tym również na sądach tych państw w sprawach należących do ich właściwości. Z tego założenia Trybunał wywiódł wniosek, że sąd w procesie stosowania prawa wewnętrznego, w

szczególności przepisów wydanych w celu wykonania dyrektyw, jest obowiązany interpretować te przepisy w świetle brzmienia i celu dyrektywy, aby zapewnić osiągnięcie rezultatu wyrażonego w art. 189 ust. 1 TWE. Obowiązek stosowania i wykładni ustawodawstwa przyjętego celem wykonania dyrektywy w zgodzie z wymaganiami prawa wspólnotowego jest jednak obowiązkiem ograniczonym, bowiem ciąży na sądzie państwa członkowskiego tylko o tyle, o ile ustawodawstwo upoważnia sąd do działania na zasadzie uznania (*in so far as it is given discretion to do so under national law*). Inaczej rzecz ujmując, proeuropejska wykładnia prawa nie powinna mieć miejsca wtedy, gdy będzie to prowadziło do rezultatów sprzecznych z efektami wykładni językowej, mogłoby to bowiem doprowadzić do niedopuszczalnej wykładni *contra legem* (por. A. Łazowski: Proeuropejska wykładnia prawa przez polskie sądy i organy administracji jako mechanizm dostosowania systemu prawnego do *acquis communautaire* (w:) Prawo polskie a prawo Unii Europejskiej, pod red. naukową E. Piontka, Warszawa 2003, s. 191). Pogląd taki odnaleźć można również w orzecznictwie ETS, jak np. w wyroku z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie Paola Faccini Dori przeciwko Recreb Sri. (C-91/92), z którego wynika, że wykonując obowiązek dokonywania wykładni prawa wewnętrznego w świetle brzmienia i celu dyrektywy, sąd krajowy nie może wykraczać poza wyraźne brzmienie przepisu prawa wewnętrznego (A. Wróbel: Źródła prawa europejskiego - wspólnot europejskich), a nie ma wątpliwości, że tak się stało przy dokonywaniu przez Sąd Okręgowy wykładni art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela.

Niezależnie od tego wskazać należy, że zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w zatrudnieniu jest uregulowany w prawie wspólnotowym w dyrektywie Rady nr 2000/78/ WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r., s. 16; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, tom 4, s. 79), wydanej na podstawie art. 13 TWE. Dyrektywa 2000/78 zakazuje w art. 1 dyskryminacji, między innymi, ze względu na wiek. W art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 dopuszczona została jednak możliwość uznania przez państwa członkowskie, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i

racjonalnie uzasadnione 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. Takie odmienne traktowanie może polegać, między innymi, na wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony. Wykładając ten przepis, Europejski Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05, Félix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA orzekł, że wykładni zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek, o którym stanowi dyrektywa Rady 2000/78/WE, nie narusza uregulowanie krajowe, w oparciu o które za ważne uznaje się klauzule o obowiązkowym przejściu na emeryturę, zawarte w układach zbiorowych pracy i stawiające jako jedyne wymogi ukończenie przez pracownika określonego wieku umożliwiające nabycie uprawnień emerytalnych, jeżeli przepis ten jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniony, w ramach prawa krajowego, słusznym celem związanym z polityką zatrudnienia i rynkiem pracy, oraz środki podjęte dla realizacji tego celu interesu ogólnego są właściwe i konieczne. W uzasadnieniu orzeczenia Trybunał wskazał, że cel tej polityki, jeśli przepis prawa formalnie do niego nie nawiązuje, powinien wynikać z „innych elementów wynikających z ogólnego kontekstu danego przepisu” (pkt 52-58 uzasadnienia). Z powołanego orzeczenia wynika zatem, że zakazu dyskryminacji ze względu na wiek nie narusza dokonanie takiego wypowiedzenia na podstawie przepisu układu zbiorowego pracy, mającego oparcie w usprawiedliwionym celami polityki społecznej ustawowym upoważnieniu do dokonywania takich wypowiedzeń. Podobne stanowisko zajął Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 5 lipca 2012 r., C – 141/11, stwierdzając że art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak przepis rozpatrywany w sprawie przed sądem krajowym, który zezwala pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę pracownika jedynie z tego powodu, że pracownik ten ukończył wiek 67 lat i nie uwzględnił wysokości emerytury, którą zainteresowany będzie otrzymywał, jeżeli jest on obiektywnie i

racjonalnie uzasadniony zgodnym z przepisami celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy i jeżeli stanowi właściwy i konieczny środek dla realizacji tego celu. W wyroku z dnia 21 lipca 2011 r., C – 159/10 Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił zaś, że dyrektywa 2000/78 ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy nie stoi na przeszkodzie obowiązywaniu ustawy, która przewiduje obowiązkowe przejście na emeryturę urzędników mianowanych dożywotnio, w niniejszej sprawie prokuratorów, z chwilą ukończenia przez nich 65 roku życia, z zastrzeżeniem możliwości kontynuowania przez nich wykonywania pracy, gdy wymaga tego interes służby, maksymalnie do czasu ukończenia przez nich 68 roku życia, w zakresie, w jakim celem tej ustawy jest ustanowienie korzystnej struktury wiekowej, mającej wspierać zatrudnienie i awanse młodych pracowników, zoptymalizowanie zarządzania zasobami ludzkimi i tym samym zapobieganie sporom dotyczącym zdolności pracownika do wykonywania pracy po osiągnięciu przez niego pewnego wieku, i w jakim ustawa ta pozwala na osiągnięcie tego celu za pomocą właściwych i koniecznych do tego środków. Aby wykazać właściwy i konieczny charakter danego środka, środek ten nie może okazać się nierozsądny z punktu widzenia realizowanego celu i musi być oparty na informacjach, których wartość dowodową ocenia sąd krajowy. Informacje te mogą zawierać w szczególności dane statystyczne.

Z powyższego wynika, że rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego i uprawnień emerytalnych narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek tylko wówczas, jeżeli nie wystąpią okoliczności opisane w art. 6 ust. 1 dyrektywy, których istnienie ocenia sąd rozpoznający sprawę na podstawie zebranych dowodów, a nie przyjmując arbitralnie, jak to się stało w niniejszej sprawie, że takiego rozwiązania ustawowego, jakie wynikało z art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela, nie uzasadniają „zadania oświatowe szkół, cele polityki oświatowej lub racjonalna polityka kadrowa w szkolnictwie”. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, nie każde rozwiązanie ustawowe przewidujące rozwiązanie stosunku pracy z osiągnięciem wieku emerytalnego jest więc niezgodne z zasadami prawa unijnego, ale co ważniejsze, tak zwana prowsólnotowa wykładnia przepisów prawa nie może prowadzić do odmowy zastosowania jednoznacznego w swej treści przepisu prawa krajowego.

Do żadnych innych wniosków nie uprawnia też odwołanie się przez Sąd drugiej instancji do orzecznictwa Sądu Najwyższego, w tym w szczególności do uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08 (OSNP 2009 nr 19 – 20, poz. 248). Uchwała ta dotyczy bowiem wyłącznie wypowiedzenia umowy o pracę, stanowiąc że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.). W uzasadnieniu uchwały wyraźnie zaś wskazano, że „powszechne prawo pracy (Kodeks pracy) nie przewiduje, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Można z tego wyprowadzać - jako zasadę - zachowanie przez pracownika, spełniającego warunki do nabycia emerytury, prawa do pracy, które nie powinno być ograniczane przez dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do świadczeń emerytalnych. Zasada ta znajduje potwierdzenie w przepisach prawa, które wyjątkowo upoważniają pracodawców do wypowiedzenia stosunku pracy w razie osiągnięcia przez pracownika 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.; art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy 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. Nr 170, poz. 1218 ze zm.; art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 231, poz. 1701 ze zm.). Przepisy te byłyby zbędne, gdyby nie obowiązywała wspomniana zasada, zgodnie z którą osiągnięcie wieku emerytalnego lub nabycie prawa do świadczenia emerytalnego nie stanowi samo przez się uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy”. Wynika z tego, że stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w tej uchwale nie można odnosić do rozwiązywania stosunków pracy na innej podstawie prawnej niż przewidziana w Kodeksie pracy, w tym do rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielem mianowanym w sposób określony przepisami Karty Nauczyciela, tym bardziej że sytuacja pracowników kontraktowych i mianowanych w zakresie stabilizacji

zawodowej nie jest jednakowa. Status prawny pracownika mianowanego, także nauczyciela, gwarantuje daleko idącą stabilizację zawodową z punktu widzenia pewności zatrudnienia. Mogą być oni bowiem zwalniani wyłącznie z przyczyn enumeratywnie wymienionych w pragmatykach służbowych (w odniesieniu do nauczycieli określonych w art. 23 ust. 1 pkt 1 – 6 Karty Nauczyciela), podczas gdy pracownicy kontraktowi, z każdej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Stanowiska Sądu Okręgowego nie uzasadnia też uchylenie art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela ustawą z dnia 23 listopada 2012 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z podwyższeniem wieku emerytalnego (Dz.U. z 2012 r., poz. 1544). Przepis ten został bowiem uchylony z dniem 1 stycznia 2013 r., a więc już po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, a żaden przepis przejściowy ustawy nie upoważnia do jej stosowania w tym zakresie do stanów faktycznych zaistniałych przed jej wejściem z życie.

Z tych wszystkich względów, uznając, że podstawa naruszenia prawa materialnego okazała się oczywiście uzasadniona, a skarżący nie oparł skargi na podstawie naruszenia przepisów prawa procesowego, Sąd Najwyższy uwzględnił wniosek zawarty w skardze kasacyjnej, orzekając co do istoty sprawy (art. 398¹⁶ k.p.c.).