



Sygn. akt II PK 197/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 czerwca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa X.

przeciwko Najwyższej Izbie Kontroli

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 czerwca 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 4 listopada 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I i II w części oddalającej  
apelację strony pozwanej i w tym zakresie sprawę przekazuje  
Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz  
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 4 listopada 2013 r. oddalił apelacje obu stron od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 29 grudnia 2011 r., którym zasądono od pozwanej Najwyższej Izby Kontroli na rzecz powódki X. kwotę 70.000 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i oddalono powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd odwoławczy zaakceptował poczynione w tej sprawie ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 16 września 1987 r., początkowo na czas określony, a od 16 września 1988 r. na podstawie aktu mianowania na czas nieokreślony, najpierw na stanowisku starszego inspektora kontroli państwowej w Delegaturze w [...], od 1 stycznia 1991 r. - głównego specjalisty, a od 1 listopada 1991 r. - doradcy prawnego. W dniu 7 maja 2009 r. Prezes Najwyższej Izby Kontroli podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2009 r., na podstawie 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., aktualnie Dz.U. z 2012 r., poz. 82 ze zm.; dalej jako: „ustawa o NIK”) z uwagi na osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego oraz stażu pracy wymaganego do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W uzasadnieniu decyzji Prezes NIK wskazał, że podejmując ją, miał na uwadze długofalową i racjonalną politykę, której celem jest zapewnienie skutecznego i efektywnego wypełniania zadań oraz konieczność prowadzenia kontroli w nowych obszarach, wspólniej z naczelnymi organami innych państw, z Europejskim Trybunałem Obrachunkowym, nadto kontroli mających w coraz większym stopniu charakter finansowo - księgowy, wymuszającym zmianę profilu zatrudnienia pracowników i prowadzenia aktywnej polityki kadrowej. Oznacza to konieczność zatrudniania nowych pracowników posiadających bieżącą wiedzę i doświadczenie zawodowe, zdolnych do zapewnienia wykonywania przez NIK zadań na wysokim poziomie merytorycznym. Powódka wystąpiła do Prezesa NIK o ponowne rozpatrzenie sprawy. W odpowiedzi Prezes NIK podtrzymał dotychczasowe stanowisko, uznając że art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK stanowi samoistną podstawę wypowiedzenia stosunku pracy w związku z osiągnięciem wieku

emerytalnego i stażu pracy uprawniającego do nabycia emerytury, a nadto podniósł, że polityka kadrowa stosowana w Najwyższej Izbie Kontroli musi zapewnić Prezesowi tej instytucji możliwość doboru kadry pracowniczej stosownie do potrzeb i wymagań związanych z jak najlepszym funkcjonowaniem kontroli państwowej. Powódka od decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy odwołała się, składając skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, zarzucając pracodawcy dyskryminację ze względu na wiek. Wojewódzki Sąd Administracyjny uchylając wyrokiem z dnia 9 grudnia 2009 r., II SA.../09, decyzję Prezesa NIK wskazał, że „przepis art. 93 ust. 1 i 2 ustawy o NIK, określa w sposób wyczerpujący przesłanki wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu pracownikowi Najwyższej Izby Kontroli. W ustępie 1 uregulowano przesłanki obligatoryjne wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy. Natomiast w ustępie 2 określone zostały przesłanki fakultatywne wypowiedzenia stosunku pracy. Jedną z przesłanek fakultatywnych jest osiągnięcie wieku i stażu pracy wymaganych do nabycia prawa do emerytury (art. 93 ust. 2 pkt 1). Zaistnienie niniejszej przesłanki umożliwia Prezesowi NIK wypowiedzenie pracownikowi mianowanemu stosunku pracy, co oznacza, że poza zaistnieniem obiektywnego faktu osiągnięcia przez pracownika właściwego wieku i stażu pracy konieczne jest wskazanie elementów racjonalizujących wypowiedzenie stosunku pracy. Należy mieć na uwadze, że daleko idące ograniczenia w zakresie wypowiedzenia stosunku pracy pracownikom mianowanym oznaczają, iż prawo pracodawcy do podejmowania rozstrzygnięć dotyczących pracowników spełniających warunki do nabycia prawa do emerytury nie może być nadużywane. Użycie przez ustawodawcę w ust. 2 art. 93 ustawy o NIK zwrotu „można rozwiązać” wskazuje, że decyzja w przedmiocie rozwiązania z pracownikiem mianowanym stosunku pracy za wypowiedzeniem oparta na tej podstawie, ma charakter decyzji uznaniowej. Zatem Prezes NIK, działając w granicach uznania administracyjnego, obowiązany jest wszechstronnie i wnikliwie rozważyć sprawę i dać temu wyraz w uzasadnieniu decyzji, dlaczego uznał za zasadne i celowe rozwiązanie z konkretnym pracownikiem stosunku pracy w związku z osiągnięciem przez niego wieku i stażu pracy, wymaganych do nabycia prawa do emerytury. Racjonalność podjętej decyzji w sprawie wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi mianowanemu może zostać zweryfikowana przez sąd administracyjny w oparciu o

uzasadnienie decyzji. Tylko z uzasadnienia decyzji będą bowiem wynikały okoliczności racjonalizujące decyzję Prezesa NIK, które zdecydowały o skorzystaniu z uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy w oparciu o art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK”. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że „pracodawca miał podstawę prawną do wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi mianowanemu. Jednak wobec niezwykle lakonicznego uzasadnienia decyzji Sąd nie mógł ocenić czy organ - Prezes NIK - uprawnienia tego nie nadużył. Mając na uwadze konieczność zapewnienia Prezesowi NIK możliwość doboru kadry pracowniczej stosownie do potrzeb i wymagań związanych z funkcjonowaniem kontroli państwowej nie sposób pozbawić go prawa do zwolnienia z pracy osoby mogącej przejść na emeryturę, w sytuacji gdy okoliczności temu towarzyszące przemawiają za racjonalizacją decyzji. Wobec tego uchybienie wymogom art. 107 § 1 i 3 k.p.a. polegające na braku w uzasadnieniu odniesienia się do wszystkich okoliczności, w tym okoliczności towarzyszących podjęciu decyzji o zwolnieniu konkretnego pracownika z uwagi na osiągnięcie wieku i stażu pracy wymaganych do nabycia prawa do emerytury jest uchybieniem mogącym mieć istotny wpływ na wynik sprawy”. Wojewódzki Sąd Administracyjny wskazał, że rozpoznając ponownie sprawę organ powinien wydać decyzję zawierającą uzasadnienie odpowiadające wymaganiom określonym w art. 107 k.p.a., tak aby decyzja była zrozumiała dla adresata, jakimi przesłankami kierował się organ przy jej wydaniu, a w razie jej zaskarżenia mogła być poddana ocenie, czy organ ją wydając, nie przekroczył granic uznania administracyjnego.

Naczelny Sąd Administracyjny wyrokiem z dnia 21 września 2010 r., I OSK .../10, oddalił skargę kasacyjną Prezesa NIK od wyroku WSA, akceptując dokonaną przez ten Sąd ocenę prawną i dodatkowo podkreślając, że ogólnie zarysowana polityka kadrowa nie może zostać uznana za okoliczność racjonalizującą wybór właśnie powódki, jako pracownika kwalifikującego się do wypowiedzenia stosunku pracy. Z powołania się na ogólną politykę kadrową wynika jedynie tyle, że Prezes NIK jako zasadę przyjął rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami mianowanymi za wypowiedzeniem wobec osiągnięcia wieku i stażu pracy, wymaganych do nabycia prawa do emerytury. Przyjęcie takiej ogólnej zasady nie stanowi okoliczności racjonalizującej wypowiedzenie stosunku pracy

konkretnemu pracownikowi, zatrudnionemu na konkretnym stanowisku, z którym związany jest określony zakres obowiązków. Prezes NIK w odniesieniu do powódki nie określił, jakiej bieżącej wiedzy i doświadczenia zawodowego nie posiada, aby dalej wykonywać na wysokim poziomie zadania stawiane na zajmowanym przez nią stanowisku. Sam fakt osiągnięcia wieku i stażu pracy, wymaganych do nabycia prawa do emerytury nie oznacza, że powódka nie gwarantuje już wykonywania powierzonych jej obowiązków na wysokim poziomie merytorycznym.

Powódka w dniu 22 września 2010 r. zgłosiła swoją gotowość do podjęcia pracy i z tym dniem została przywrócona na poprzednio zajmowane stanowisko. W piśmie zawierającym oświadczenie o gotowości do podjęcia pracy powódka zażądała wypłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, tj. od dnia 1 września 2009 r. Pozwana wypłaciła jednak powódce z tego tytułu jednomiesięczne wynagrodzenie, powołując się na art. 47 k.p. Po przywróceniu powódki do pracy ustalono jej wynagrodzenie zasadnicze w kategorii 19, nadto przyznano jej dodatek kontrolerski, dodatek służbowy i dodatek za wieloletnią pracę, co łącznie dało kwotę 11.242 zł miesięcznie. Wynagrodzenie powódki od 22 września 2010 r. zostało ustalone na poziomie wynagrodzenia, jakie otrzymywała przed 31 sierpnia 2009 r. W dniu 15 lutego 2011 r. powódka wypowiedziała stosunek pracy, wskutek czego uległ on rozwiązaniu z dniem 31 maja 2011 r.

Sąd odwoławczy poczynił w postępowaniu apelacyjnym dodatkowe ustalenia odnoszące się do okoliczności pozostawienia w zatrudnieniu w 2009 r. pięciu mianowanych pracowników NIK, którzy, tak jak powódka, osiągnęli wiek emerytalny, stwierdzając że:

1) A. - wieloletni Dyrektor Departamentu [...] w 2006 r. została powołana w skład Kolegium NIK na okres 3 lat, a następnie w roku 2009 na okres kolejnych 3 lat, wobec czego Prezes NIK uznał za niezasadne podejmowanie w 2009 r. działań mających na celu wypowiedzenie jej stosunku pracy;

2) B. - wieloletni dyrektor Departamentu [...] nie otrzymał wypowiedzenia stosunku pracy z uwagi na zbliżające się zmiany organizacyjne i personalne, co zdaniem Prezesa NIK, czyniło niecelową zmianę na stanowisku dyrektora departamentu;

3) C. zatrudniony na stanowisku doradcy ekonomicznego w Delegaturze NIK w [...] pozostał w zatrudnieniu w uwzględnieniu prośby dyrektora tej Delegatury;

4) D. - główny specjalista kontroli państwowej w Departamencie [...] podlega ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy jako społeczny inspektor pracy;

5) E. - wicedyrektor Delegatury NIK w [...] podlega ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy wynikającej z art. 31 ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 7, poz. 29 ze zm.).

Sąd drugiej instancji podniósł, że te dodatkowe ustalenia nie wpływają na wynik osądu prawidłowości oceny prawnej, dokonanej przez Sąd Okręgowy, wobec czego rozważania prawne tego Sądu należało uznać za trafne. W szczególności Sąd Apelacyjny podkreślił, że sam fakt wypowiedzenia powódce stosunku pracy z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego, przy braku innych przyczyn racjonalizujących to wypowiedzenie, stanowił przejaw dyskryminacyjnego, nierównego traktowania powódki ze względu na wiek w świetle art. 11<sup>3</sup> k.p. Wyrażona w tym przepisie zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie, między innymi, rozwiązania stosunku pracy, bez względu, między innymi, na wiek. Stosownie natomiast do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (a więc także z uwagi na wiek), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, rozwiązanie stosunku pracy. Dyskryminacja powinna być rozumiana jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisach kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy. Taka sytuacja miała zaś miejsce w stosunku do powódki, którą ze względu na wiek, czyli wobec przyjęcia kryterium dyskryminacyjnego, pozbawiono zatrudnienia.

Sąd drugiej instancji podniósł, że powołanie się nader ogólnie na politykę kadrową, która rzekomo wymusza zmianę profilu zatrudnienia pracowników i

konieczność przyjmowania do pracy nowych osób posiadających bieżącą wiedzę i doświadczenie zawodowe, zdolnych do wykonywania zadań na wysokim poziomie merytorycznym, nie mogło stanowić wystarczającego uzasadnienia dla dokonanego powódce wypowiedzenia i w kontekście pozostałych okoliczności sprawy wskazywało na dyskryminacyjną przyczynę tego wypowiedzenia w postaci osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego. Wskazuje na to zresztą przyjęcie przez Prezesa NIK zasady rozwiązywania stosunków pracy z mianowanymi pracownikami wobec osiągnięcia przez nich wieku i stażu, wymaganych do nabycia prawa do emerytury, choć sama w sobie ta okoliczność nie jest okolicznością racjonalizującą rozwiązanie stosunku pracy z indywidualnie wskazanym pracownikiem, tym bardziej, że nie była ona zasadą konsekwentnie i jednakowo stosowaną. Pozwana nie wskazała zaś i nie wykazała, jakiej wiedzy i doświadczenia zawodowego nie posiadała powódka, aby mogła kontynuować zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku, tak jak osoby, które nie otrzymały wypowiedzenia (w tym niektóre pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego).

Zdaniem Sądu odwoławczego, w niniejszej sprawie, jak to stwierdził również w prawomocnym orzeczeniu Naczelny Sąd Administracyjny, brak jest podstaw do uznania, że wiek i staż powódki mogły stanowić samodzielną przesłankę wypowiedzenia jej stosunku pracy. Konieczne było wskazanie okoliczności racjonalizujących wybór powódki do zwolnienia, których strona pozwana nie przedstawiła. Dyspozycja art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, to pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminował pracownika. Pozwana była zatem obowiązana wykazać, że zaistniały uzasadnione przesłanki wypowiedzenia powódce stosunku pracy z innych przyczyn niż dyskryminujące powódkę ze względu na wiek, a takich okoliczności pozwana nie wykazała.

Odnosząc się do wysokości odszkodowania zasądzonego wyrokiem Sądu Okręgowego, Sąd odwoławczy podniósł, że odszkodowanie przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p. powinno wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a odszkodowanie powinno działać również prewencyjnie. Wszystkie te wymogi spełnia

odszkodowanie zasądzone zaskarżonym wyrokiem. Sąd Okręgowy rozważył wszystkie aspekty zaistniałych w sprawie okoliczności, wpływających na wysokość poniesionej przez powódkę szkody i tym samym ustalenie wysokości należnego jej odszkodowania. Podkreślił przy tym słusznie, że nie bez znaczenia dla wysokości tego odszkodowania jest fakt, że w okresie, w którym powódka została pozbawiona zatrudnienia na skutek zastosowania przez pozwanego dyskryminacji z uwagi na wiek, posiadała ona uprawnienia emerytalne, z których korzystała, pobierając emeryturę oraz okoliczność, że powódka w spornym okresie prowadziła działalność szkoleniową, uzyskując z tego tytułu dodatkowe przychody, do czego częściowo przyczynić się mogło swobodne dysponowanie przez nią czasem, bez związania dyspozycyjnością wynikającą ze stosunku pracy. Z tych względów za nieuzasadnione Sąd drugiej instancji uznał zarzuty strony pozwanej odnoszące się do rażąco wysokiej kwoty odszkodowania, jak i apelację powódki, zmierzającą do uznania tego odszkodowania za zaniżone.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego złożyła strona pozwana, zarzucając naruszenie:

1) art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK w związku z art. 11<sup>3</sup> k.p., przez błędną ich wykładnię, polegającą na przyjęciu, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce stanowiło dyskryminację ze względu na wiek, ponieważ powołany przepis ustawy o NIK nie pozwalał na wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi, który osiągnął wiek i staż pracy wymagany do nabycia prawa do emerytury w okolicznościach tej sprawy, a więc w przypadku, gdy dodatkowo rozwiązanie stosunku pracy uzasadniała polityka kadrowa prowadzona w NIK polegająca na stosowaniu zasady rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami w wieku emerytalnym;

2) art. 18<sup>3a</sup> § 1,2 i 3 k.p. i art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. w związku z art. 18<sup>3d</sup> k.p., przez ich zastosowanie wskutek błędnej wykładni, pomimo nienaruszenia przez pozwaną zasady niedyskryminacji, a więc niezastosowania wobec powódki w związku z wypowiedzeniem jej stosunku pracy żadnego niezgodnego z prawem kryterium, co w konsekwencji doprowadziło do niezasadnego zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Opierając skargę na takich podstawach, pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego oraz o



przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Powódka w odpowiedzi na skargą kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie, a także o zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawę prawną rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie stanowił przede wszystkim art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., który wdraża, między innymi, 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). 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. 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 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 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 uwzględnia 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 kontekście celu zgodnego z prawem w świetle art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE TS przypomniał, że nie musi on być określony wprost, ale wystarczy, aby inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na jego doprecyzowanie

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.

Polski ustawodawca, wdrażając postanowienia dyrektywy 2000/78, nie ustanowił ogólnego przepisu, w którym uznałby, że zwolnienie pracownika ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego nie stanowi dyskryminacji, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z powodu nabycia uprawnień emerytalnych jest uzasadnione celami polityki zatrudnienia popieranej przez państwo, bowiem powszechne prawo pracy (Kodeks pracy) nie przewiduje wyraźnie, 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 wypowiedzania stosunku pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do świadczeń emerytalnych.

W niniejszej sprawie jednak, co umknęło uwadze Sądu Apelacyjnego, sytuacja była odmienna. Wypowiedzenia umowy o pracę powódce dokonano bowiem na podstawie art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK, który w stanie prawnym obowiązującym w dacie dokonania powódce wypowiedzenia stosunku pracy przewidywał wyraźnie możliwość wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi mianowanemu z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego i stażu uprawniającego do emerytury. Warto jednak w tym miejscu zauważyć, że z dniem 22 grudnia

2008 r. (a więc przed datą wypowiedzenia powódce stosunku pracy) art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK w zakresie, w jakim stwarzał podstawę rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikiem mianowanym - kobietą wcześniej niż z pracownikiem mianowanym - mężczyzną, został uznany za niezgodny z art. 32 i art. 33 Konstytucji RP wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 grudnia 2008 r., K 33/07 (OTK - A 2008 nr 10, poz. 177) przez to, że prowadził do różnicowania sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn, mającego charakter dyskryminacji ze względu na płeć. Jednocześnie Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu orzeczenia wyjaśnił, że zdecydował się „na wydanie wyroku zakresowego, którego skutkiem jest nie „prosta” utrata mocy obowiązującej, lecz obowiązek zmiany przepisów uznanych za niekonstytucyjne w zakresie wskazanym w sentencji wyroku TK (por. np. orzeczenie z 3 grudnia 1996 r., sygn. K. 25/95, OTK ZU nr 6/1996, poz. 52). Wybór technicznego sposobu realizacji niniejszego orzeczenia (a zwłaszcza kwestia, czy należy zmodyfikować aktualne brzmienie zaskarżonych przepisów, czy też doprowadzić do ich zgodności z Konstytucją innymi metodami) należy do prawodawcy”. Do zmiany ustawy o NIK w tym zakresie doszło z dniem 2 czerwca 2011 r. Z tym dniem na mocy ustawy z dnia 22 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. Nr 227, poz. 1482) art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK uzyskał następujące brzmienie: stosunek pracy z mianowanym kontrolerem można rozwiązać za wypowiedzeniem w razie osiągnięcia wieku 65 lat i stażu pracy wymaganego do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”. Dla ścisłości dodać też trzeba, że art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK został następnie uchylony przez art. 4 ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z podwyższeniem wieku emerytalnego (Dz.U. z 2012 r., poz. 1544) z dniem 1 stycznia 2013 r.

W niniejszej sprawie nie rozważano jednak skutków utraty z dniem ogłoszenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego domniemania zgodności z Konstytucją RP przepisu art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK, przy uwzględnieniu zakresowego charakteru tego wyroku, pod kątem ewentualnej dyskryminacji powódki ze względu na płeć, uznając wypowiedzenie jej stosunku pracy za dyskryminujące z uwagi na inne kryterium, tj. wiek. Wracając zatem do tego wątku, przypomnieć trzeba, że art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK był jednym z wielu

przewidujących upoważnienie pracodawców do wypowiedzenia stosunku pracy w razie osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego lub nabycia prawa do emerytury (por. np. art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 269 ze zm.; art. 71 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1111 ze zm.; czy art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela; aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.). Nie można zatem twierdzić, że w stosunku do osób objętych tymi przepisami nie wprowadzono rozwiązań ustawowych dopuszczających rozwiązanie stosunku pracy z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego. Z treści tych przepisów, w tym art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK, nie wynikało co prawda wprost, jaki był cel ich wprowadzenia, ale jak już powiedziano, w świetle orzecznictwa Trybunału Europejskiego wystarczy, aby inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na jego doprecyzowanie. W tym zakresie charakterystyczne jest zaś, że wszystkie te przepisy dotyczyły pracowników mianowanych, zwłaszcza pozostających w służbie publicznej. Nie można zatem wykluczyć, że celem ich wprowadzenia było czy to ujednoczenie w ramach zawodów objętych służbą publiczną granic wiekowych obligatoryjnego zaprzestania działalności, czy ogólnie wspieranie zatrudnienia, w tym ułatwienie osobom młodym dostępu do wykonywania określonego zawodu, ewentualnie ustanowienie korzystnej struktury wiekowej, mającej wspierać zatrudnienie i awanse młodych pracowników, bądź zoptymalizowanie zarządzania zasobami ludzkimi i tym samym zapobieganie sporom dotyczącym zdolności pracownika do wykonywania pracy po osiągnięciu przez niego pewnego wieku, co w świetle orzecznictwa Trybunału mogłoby być uzasadnionym celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy niedającym podstaw do stwierdzenia naruszenia zasady niedyskryminacji ze względu na wiek. Kwestia, czy i który z tych celów przyświecał ustawodawcy wprowadzającemu takie rozwiązania ustawowe i czy stanowią one właściwy i konieczny środek dla realizacji tego celu pozostaje jednak otwarta, albowiem ustalenie w tym zakresie pozostawało w gestii Sądu Apelacyjnego, który tego rodzaju rozważań w ogóle nie czynił, przyjmując jedynie lakonicznie, że „powołanie się nader ogólnie na politykę kadrową, która rzekomo

wymusza zmianę profilu zatrudnienia pracowników i konieczność przyjmowania do pracy nowych osób posiadających bieżącą wiedzę i doświadczenie zawodowe, zdolnych do wykonywania zadań na wysokim poziomie merytorycznym, nie mogło stanowić wystarczającego uzasadnienia dla dokonanego powódce wypowiedzenia i w kontekście pozostałych okoliczności sprawy wskazywało na dyskryminacyjną przyczynę tego wypowiedzenia w postaci osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego”. Sąd odwoławczy przyznał przy tym, że Prezes NIK przyjął zasadę rozwiązywania stosunków pracy z mianowanymi pracownikami wobec osiągnięcia przez nich wieku i stażu, wymaganych do nabycia prawa do emerytury, nie wyjaśniając jednak, czy i jaki cel miał być w ten sposób osiągnięty i czy był to środek właściwy i konieczny do realizacji tego celu. Sąd Apelacyjny uznał bowiem, w ślad za orzeczeniami sądów administracyjnych, że sama w sobie ta okoliczność (osiągnięcie wieku i stażu uprawniającego do emerytury) nie jest okolicznością racjonalizującą rozwiązanie stosunku pracy z indywidualnie wskazanym pracownikiem. Tymczasem z punktu widzenia roszczenia wywiedzionego przez powódkę w niniejszej sprawie (odszkodowanie w związku z dyskryminacyjnym rozwiązaniem stosunku pracy z uwagi na wiek) i biorąc pod uwagę treść przepisu art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK, który upoważniał pracodawcę do podejmowania decyzji co do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, nie nakładając na niego żadnych dodatkowych ograniczeń ani powinności, w tym nie przewidując obowiązku wskazania innych przyczyn, uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, niż osiągnięcie wieku i odpowiednich okresów ubezpieczenia, dla rozstrzygnięcia sprawy pierwszorzędne znaczenie miało nie to, czy istniały jakieś inne przyczyny racjonalizujące wypowiedzenie stosunku pracy powódce, lecz przede wszystkim to, czy regulacja ustawowa dopuszczająca rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem NIK z powodu osiągnięcia wieku i stażu uprawniającego do emerytury była obiektywnie i racjonalnie uzasadniona, w ramach prawa krajowego, słusznym celem związanym z polityką zatrudnienia i rynkiem pracy oraz czy środki podjęte dla realizacji tego celu interesu ogólnego były właściwe i konieczne, od której to oceny Sąd drugiej instancji się uchylił, co czyni skargę kasacyjną uzasadnioną, bowiem w takim stanie rzeczy nie jest możliwa kasacyjna kontrola zaskarżonego orzeczenia w zakresie jego

materialnoprawnej podstawy, którą stanowiły przepisy prawa powołane przez skarżącą.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

eb