

## **ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY W ZWIĄZKU Z OSIĄGNIĘCIEM WIEKU EMERYTALNEGO**

I. „Wiek osoby fizycznej” jest jednym z fundamentalnych zagadnień związanych z problematyką czasu. Przesłanka wieku występuje w wielu gałęziach prawa. Przykładowo w prawie cywilnym wiek determinuje zdolność do czynności prawnych, zdolność do zawarcia małżeństwa. W prawie konstytucyjnym wiek decyduje o możliwości korzystania z czynnego i biernego prawa wyborczego. W prawie karnym wiek sprawcy przestępstwa wpływa m.in. na wymiar kary. Wiek osoby odgrywa także istotną rolę na gruncie przepisów prawa pracy. Określa bowiem, kiedy dopuszczalne jest uzyskanie statusu pracownika, od ukończenia pewnego wieku uzależnia się możliwość wykonywania określonych funkcji, np. na stanowisko sędziego sądu rejonowego może być powołana osoba, która ukończyła 29 lat<sup>1</sup>. Niekiedy ukończenie pewnego wieku przesądza o zakończeniu aktywności zawodowej. W myśl art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela<sup>2</sup>, stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie ukończenia 65 lat życia. Jeżeli z ukończeniem 65 lat życia nauczyciel nie nabył prawa do emerytury, dyrektor szkoły przedłuża okres zatrudniania, nie dłużej jednak niż o 2 lata od ukończenia przez nauczyciela 65 lat. Użyty w ustawie zwrot „ulega rozwiązaniu” nakazuje przyjąć, że dyrektor szkoły zobowiązany jest do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, który osiągnął wskazany wiek. Wyjątek w tym zakresie stanowi sytuacja, gdy mimo ukończenia określonego wieku nauczyciel nie nabył prawa do emerytury. W takim przypadku okres zatrudniania obligatoryjnie ulega przedłużeniu do dnia uzyskania przez nauczyciela mianowanego uprawnień emerytalnych, nie więcej jednak niż o 2 lata. Z kolei art. 127 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>3</sup> przewiduje, że stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego wygasa z końcem roku akademi-

1 Artykuł 61 § 1 pkt 5 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, Dz.U. Nr 98, poz. 1070 z późn. zm.

2 Tekst jedn. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.

3 Dz.U. Nr 164, poz. 1365.

ckiego, w którym ukończył on 70 rok życia. W odniesieniu do niektórych nauczycieli akademickich osiągnięcie wieku 70 lat prowadzi zatem do ustania zatrudnienia z mocy prawa. Zgodnie z uregulowaniami prawa pracy niekiedy osiągnięcie określonego wieku wzmacnia ochronę trwałości zatrudnienia. Artykuł 39 kp. 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. Z treści wskazanego przepisu *expressis verbis* wynika, że z dniem osiągnięcia wieku emerytalnego oraz nabycia uprawnień emerytalnych ustaje ochrona pracownika przed wypowiedzeniem stosunku pracy.

Na tle uregulowań prawa pracy zagadnieniem o podstawowym znaczeniu jest, czy osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury może stanowić wyłączną przesłankę uzasadniającą wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Rozstrzygnięcie wskazanego problemu odgrywa istotną rolę nie tylko w sferze psychicznej. Przejście na emeryturę przez wiele osób odczuwane jest bowiem jako kres przydatności w życiu zawodowym i społecznym. Kwestia ta ma także wymiar ekonomiczny. Zgodnie z przepisami ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych<sup>4</sup> wysokość emerytury zależy od długości okresu aktywności zawodowej oraz wysokości składek emerytalnych wpłacanych na konta ubezpieczonych. Rozwiązując stosunek pracy z chwilą ukończenia stosownego wieku, pracodawca pozbawia pracowników, zwłaszcza kobiety, możliwości zwiększenia kwot będących podstawą do ustalenia wysokości emerytury.

**II.** W doktrynie prezentowane są różne stanowiska co do dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy z powodu ukończenia stosownego wieku oraz nabycia uprawnień emerytalnych. W ocenie niektórych autorów osiągnięcie zwykłego, powszechnego (ogólnego) lub szczególnego (obniżonego) wieku emerytalnego, przy jednoczesnym spełnieniu innych warunków nabycia prawa do emerytury, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę<sup>5</sup>. Według drugiego zapatrywania wiek emerytalny nie może stanowić samoistnej, wyłącznej i jedynej przesłanki rozwiązania stosunku pracy<sup>6</sup>. Zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny, oceniając rozwiązanie stosunku pracy w związku z osiągnięciem określonego wieku, należy liczyć się z dwoma istotnymi zjawiskami społecznymi (gospodarczymi, de-

4 Tekst jedn. Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 zwana dalej „ustawą emerytalną”.

5 Zob. B. Wagner: Wiek emerytalny jako zdarzenie prawa pracy, PiZS 2001, nr 3, s. 23–24; B. Wagner: Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników, PiZS 2002, nr 3, s. 5–6.

6 Zob. I. Rzymkowska, Odpowiedzi na pytania dotyczące zawierania i rozwiązywania umowy o pracę, „Służba Pracownicza” 1997, nr 3, s. 7; M. Skąpski, Wiek emerytalny pracownika jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę, PiZS 2005, nr 4, s. 25; A. Wypych–Żywicka, Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSP 2010, nr 3, poz. 24.

mograficznymi), a mianowicie z utrzymywaniem się bezrobocia, co rodzi nacisk na zwalnianie z pracy osób w podeszłym wieku, jeżeli spełniają warunki do nabycia emerytury oraz wydłużaniem się przeciętnego życia obywateli, co skłania z kolei do pozostawiania w zatrudnieniu coraz starszych pracowników. Nie bez znaczenia pozostają także procesy restrukturyzacji oraz modernizacji<sup>7</sup>.

Wskazana kwestia budzi także sporo kontrowersji w orzecznictwie SN.

Sąd Najwyższy przez długi czas stał na stanowisku, że rozwiązywanie stosunków pracy w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem uprawnień emerytalnych jest w pełni dopuszczalne oraz uzasadnione i nie powoduje dyskryminacji zarówno ze względu na wiek, jak i płeć. Taki pogląd zastał zaprezentowany m.in. w wyroku z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99<sup>8</sup> SN, w którym stwierdzono, 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 kp. w związku z art. 39 kp.) i nie może być oceniane jako dyskryminacja pracownika ze względu na płeć lub wiek (art. 11<sup>3</sup> kp.). W podobnym duchu wypowiedział się SN w wyroku z 25 lipca 2003 r., I PK 305/02<sup>9</sup>, w którym stwierdził, że wypowiedzenie uzasadnione nabyciem przez pracownika prawa do emerytury – czy też osiągnięciem wieku emerytalnego, przy spełnieniu pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury – nie dyskryminuje pracownika. Kontynuacją tej linii orzeczniczej jest wyrok SN z 26 listopada 2003 r., I PK 616/02<sup>10</sup>, w którym orzeczono, że osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego stanowi samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i nie jest przejawem dyskryminacji pracownika, który nabył prawo do emerytury. W wyroku z 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03<sup>11</sup>, SN stwierdził, że spełnienie przez pracownika warunków nabycia prawa do emerytury jest społecznie uzasadnioną przesłanką jego wyboru do zwolnienia z pracy w ramach racjonalizacji zatrudnienia. Podobne stanowisko zaprezentował SN w wyroku z 29 września 2005 r., II PK 19/05<sup>12</sup>, orzekając, iż uzyskanie przez pracownika prawa do emerytury jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 kp.), które nie oznacza dyskryminacji pracownika ze względu na wiek (art. 11<sup>3</sup> kp.). Sąd ten podniósł, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nie tyle osiągnięcie wieku emerytalnego, ale fakt, że po osiągnięciu tego wieku pracownik pozyskuje inne, poza zatrudnieniem, źródło stałego dochodu. O dyskryminacji można zaś mówić tylko w przypad-

---

7 Zob. W. Sanetra, Wiek emerytalny (podeszły) jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy, PiZS 1997, nr 6, s. 26.

8 OSNP 2000, nr 13, poz. 505.

9 LEX nr 127947; OSP 2004, nr 12, poz. 150 z krytyczną glosą M. Skąpskiego.

10 „Prawo Pracy” 2004, nr 6, s. 34.

11 OSNP 2004, nr 21, poz. 363.

12 OSNP 2006, nr 15–16, poz. 236.

ku odmiennego, nieusprawiedliwionego rodzajem pracy traktowania pracowników w tej samej grupie wiekowej.

Nieco inny pogląd zaprezentował SN w wyroku z 4 listopada 2004 r., I PK 7/04<sup>13</sup>, w którym orzekł, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas niepokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp. W orzeczeniu tym stwierdzono, że dostateczność uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, w tym również ocena podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem stosowania praktyk dyskryminacyjnych, nie powinna być dokonywana w oderwaniu od okoliczności konkretnego przypadku. Próba wprowadzenia powszechnie obowiązujących – w tym zakresie – kryteriów może być skazana na niepowodzenie. 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. SN podkreślił, że sam wiek pracownika nie jest okolicznością uzasadniającą wypowiedzenie. Innymi słowy, wypowiedzenie dokonane wyłącznie z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego musiałyby być uznane za nieuzasadnione, a do dokonania takiej oceny przydatne są generalne zasady prawa pracy ujęte między innymi w art. 11<sup>3</sup> kp. traktującym o zakazie stosowania praktyk dyskryminacyjnych. W ocenie Sądu Najwyższego za uzasadniające wypowiedzenie mogą, zwłaszcza w aktualnej sytuacji społeczno–ekonomicznej kraju, być uznane występujące łącznie dwie przesłanki: wiek emerytalny i prawo do emerytury.

Całkowicie odmienny pogląd zaprezentował SN w wyroku z 19 marca 2008 r., I PK 219/07<sup>14</sup>, w którym stwierdził, 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, tekst jedn.: Dz.U. z 2004 Nr 39, poz. 353 ze zm.), narusza sformułowany w art. 11<sup>3</sup> kp. i innych przepisach zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Takie wypowiedzenie nie może być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp. W uzasadnieniu wyroku SN podkreślił, że wiek emerytalny oraz nabycie prawa do emerytury nie wiążą się z pracą, w szczególności nie wskazują na nieprzydatność pracownika lub istnienie, związanego z racjonalizacją zatrudnienia, interesu pracodawcy w rozwiązaniu stosunku pracy. Uzasadnienie wypowiedzenia pracownikom w wieku emerytalnym, posiadającym prawo do emerytury, musi zatem się odwoływać do obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracownika lub

13 OSNP 2005, nr 12, poz. 171.

14 „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 9, s. 480.

pracodawcy, jak np.: niewłaściwe wykonywanie obowiązków, długotrwała nieobecność w pracy, redukcja zatrudnienia, ograniczenie działalności zakładu itp.

Powyższe stanowisko znalazło potwierdzenie także w uchwale składu siedmiu sędziów SN z 19 listopada 2008 r. I PZP 4/08<sup>15</sup>, w której Sąd ten orzekł, że 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 (tekst jedn.: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) stanowi dyskryminację ze względu na płeć (art. 11<sup>3</sup> kp.). W tym samym duchu wypowiedział się SN w uchwale składu siedmiu sędziów z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08<sup>16</sup>, stwierdzając, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 kp.). W obu uchwałach SN podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych stanowi dyskryminację (pośrednią) ze względu na płeć oraz dyskryminację (bezpośrednią) ze względu na wiek. W konsekwencji dokonane z tych przyczyn wypowiedzenie jest bezprawne. Narusza bowiem przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

**III.** Stosownie do art. 11<sup>3</sup> kp. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności na płeć i wiek, jest niedopuszczalna. Powyższa zasada znajduje rozwinięcie w rozdziale IIa kodeksu pracy dotyczącym równego traktowania w zatrudnieniu. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, w szczególności bez względu na płeć i wiek. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2).

Zgodnie z treścią art. 18<sup>3a</sup> § 3 kp. „dyskryminacja bezpośrednia” istnieje wtedy, gdy pracownik m.in. ze względu na płeć lub wiek był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy konkretnego pracownika (może także dotyczyć więcej niż jednego pracownika), który w porównaniu z innymi jest w gorszej sytuacji w szczególności w kwestii rozwiązania stosunku pracy<sup>17</sup>. Natomiast o dyskryminacji pośredniej należy mówić w sytuacji, w której na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić

---

15 OSNP 2009, nr 13–14, poz. 165.

16 OSNP 2009, nr 19–20, poz. 248.

17 Zob. I. Boruta, Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna, PiZS 2004, nr 2, s. 3–4; W. Sanetra, Komentarz do art. 183a kp., (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2009, s. 144.

niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie m.in. rozwiązania stosunku pracy wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienia, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (art. 18<sup>3a</sup> § 4 kp.) Dyskryminacja pośrednia odnosi się zatem do grupy pracowników. Chodzi w tym względzie o grupę wyróżnioną w oparciu o kryterium płci. W odniesieniu do kwestii związanych przykładowo z rozwiązaniem stosunku pracy występuje dysproporcja (dysproporcje) na ich niekorzyść w porównaniu z innymi zatrudnionymi<sup>18</sup>. Należy podkreślić, że powstałe nierówności mają być wynikiem zastosowania pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub praktyki. Działania powodujące odmienne kształtowanie sytuacji pracowników nie opierają się zatem wprost na kryterium płci. W praktyce głównie lub wyłącznie dotyczą kobiet (lub mężczyzn). W przepisie zastrzega się, iż postanowienia, kryteria lub praktyka nie powodują dyskryminacji pośredniej, jeżeli są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne. Oznacza to, że dysproporcje w zakresie rozwiązywania stosunków pracy nie powodują dyskryminacji, o ile opierają się na racjonalnych, w pełni obiektywnych przesłankach.

Należy podkreślić, że równe traktowanie kobiet i mężczyzn stanowi jedną z fundamentalnych zasad prawa wspólnotowego<sup>19</sup>. Zasada ta pojawia się w wielu regulacjach unijnych, wśród których wymienić należy w szczególności art. 2 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską określający cele Wspólnoty, art. 3 ust. 2 Traktatu, który nakazuje Wspólnocie dążyć we wszystkich działaniach podjętych dla osiągnięcia równości między mężczyznami i kobietami oraz art. 141 (uprzednio 119) TWE zobowiązujący do zapewnienia respektowania zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za równą pracę lub za pracę o równej wartości. Zasadzie równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia dano także wyraz w wielu dyrektywach UE, spośród których wymienić należy dyrektywę Rady nr 75/117 EWG z 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn<sup>20</sup>, dyrektywę 76/207 EWG z 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia

18 Zob. W. Sanetra, Komentarz..., s. 144.

19 Szerzej na temat zasady równości zob. I. Boruta, Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna, PiZS 2004, nr 2; L. Florek, Europejskie prawo pracy, Warszawa 2007; O. Tusińska, Zasada równości kobiet i mężczyzn w świetle prawa Wspólnot Europejskich, PiP 2002, nr 10; A.M. Świątkowski, Europejskie prawo socjalne, t. II, Warszawa 1999; M. Wandzel, Skutek bezpośredni norm ustanawiających obowiązek równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w prawie wspólnotowym, „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2001, nr 1; M. Wandzel, Wspólnotowy dylemat równości kobiet i mężczyzn w pracy, PiP 2002, nr 12.

20 Dz. Urz. WE 1975 L 45.

i awansu zawodowego oraz warunków pracy<sup>21</sup>, dyrektywę Rady nr 86/613 EWG z 11 grudnia 1986 r. dotyczącą stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, z uwzględnieniem pracy w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa<sup>22</sup>, dyrektywę Rady 97/80 WE z 15 grudnia 1997 r. dotyczącą do- wodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć<sup>23</sup>. O zakazach dyskrymina- cji w odniesieniu do zakładowych systemów (programów) emerytalnych mowa jest w szczególności w dyrektywie Rady nr 79/7 EWG z 19 grudnia 1978 r. dotyczącej realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego<sup>24</sup>, w dyrektywie Rady 86/378 EWG z 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzania w życie równego traktowania kobiet i mężczyzn w syste- mach zabezpieczenia społecznego pracowników<sup>25</sup>. Spośród najnowszych przepi- sów prawa europejskiego wyrażających zasadę równości wymienić należy dyrekty- wę Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania osób bez względu na rasę i pochodzenie etniczne<sup>26</sup>, dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zatrudnieniu i pracy<sup>27</sup> oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54 WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrud- nienia i pracy<sup>28</sup>. Ta ostatnia z dniem 15 sierpnia 2009 r. uchyliła dyrektywy: 76/207 EWG i 86/378 EWG, 75/117 EWG oraz 97/80 WE (art. 34 dyrektywy). Jeśli zważy się, że w nowych regulacjach ustawodawca unijny powtórzył zasady przewidziany w dotychczasowych przepisach, orzeczenia ETS zapadłe na tle uprzednich uregulo- wań w pełni zachowują aktualność.

Zgodnie z art. 14 ust. 1 lit. c dyrektywy 2006/54 WE zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywat- nym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych w odniesieniu do warun- ków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień. Natomiast art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207 (w pierwotnym brzmieniu) przewidywał, że stosowanie zasady równego trakto- wania oznacza zagwarantowanie mężczyznom i kobietom takich samych warun- ków bez względu na płeć w odniesieniu do trwającego zatrudnienia oraz zwolnie-

21 Dz.U. UE. z 1976, L 39, s. 40; zmieniona dyrektywą 2002/73 WE w sprawie wprowadzania w życie równego trak- towania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warun- ków pracy, zm. Dz.U. UE. z 2002, L 269, s. 15.

22 Dz. Urz. WE 1986 L 359/56–58.

23 Dz. Urz. WE 998 I 14/6–8.

24 Dz. Urz. WE 1979 I 6/24–25.

25 Dz. Urz. WE 1986 L 225/40–42; zmieniona dyrektywą Rady 96/97 z 20 grudnia 1996 r. zmieniają dyrektywę Rady 86/378 EWG dotyczącą realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zawodowych syste- mach zabezpieczenia społecznego, Dz. Urz. WE 1997 L 46/20–24.

26 Dz.U. WE L 180, s. 22.

27 Dz.U. UE z 2000 r., L 303, s. 16; polskie wydanie specjalne Dz.U. UE rozdz. 5, t. 4, s. 79)

28 Dz. Urz. WE 2006 L 204/23.

nia. Mając na względzie treść cytowanego przepisu, w wyroku z 26 lutego 1986 r. w sprawie 152/84 Marshall v. Southampton and South–West Hampshire Area Health Authority (Teaching)<sup>29</sup> ETS stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego wchodzi w zakres art. 5 dyrektywy 76/207 EWG, który dotyczy warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia umowy o pracę. Tym samym ogólna polityka dotycząca zwolnienia (pracowników), z której wynika zwolnienie kobiety tylko z powodu osiągnięcia lub przekroczenia przez nią wieku emerytalnego określonego przez powszechnie obowiązujące przepisy, różnego dla mężczyzn i kobiet, stanowi dyskryminację ze względu na płeć i jest sprzeczne z dyrektywą.

W podobnym duchu wypowiedział się ETS w wyroku z 26 lutego 1986 r. w sprawie 262/84 Vera Mia Beets–Proper przeciwko F. Van Lanschot Bankiers NV<sup>30</sup>, stwierdzając, że określenie różnego wieku dla kobiet i mężczyzn uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z dyrektywą 79/7 EWG. Trybunał dodał, że państwa członkowskie nie mogą ograniczyć zasady równego traktowania, tak aby prowadziło to do zróżnicowania wieku rozwiązania stosunku pracy na podstawie kryterium płci.

Z kolei w art. 6 ust. 1 lit. a dyrektywy Rady 2000/78/WE wyznaczającej ogólne ramy do walki z dyskryminacją ze względu m.in. na wiek wskazano, 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. Europejski Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z 16 października 2007 r., C–411/05, Felix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA,<sup>31</sup> orzekł, że wykładni zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek, o którym stanowi dyrektywa Rady 2000/78/WE, należy dokonać w ten sposób, że przepis ten nie sprzeciwia się uregulowaniu krajowemu, takiemu jak to będące przedmiotem sporu (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 wy-

29 Orzeczenie opublikowane w Internecie na stronie: <http://eur-lex.europa.eu>; omówienie M. Szwarc–Kuczer, Zasada bezpośredniej skuteczności prawa wspólnotowego, „Europejski Przegląd Sądowy” 2007, nr 5, s. 51–54.

30 Orzeczenie opublikowane w Internecie na stronie: <http://eur-lex.europa.eu>; J Zajdel, Granica wieku emerytalnego a równe traktowanie mężczyzn i kobiet, „Europejski Przegląd Sądowy” 2006, nr 4, s. 32–33.

31 LEX nr 319479.



mogi 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 w razie braku doprecyzowania celu polityki zatrudnienia ważne jest, by inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na jego określenie<sup>32</sup>. W ocenie ETS niepodważalnie słusznym celem polityki społecznej czy też polityki zatrudnienia jest wspieranie zatrudnienia. Należy go uznać za uzasadniony obiektywnie i racjonalnie.

Problemem dopuszczalności rozwiązywania stosunków pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego wielokrotnie zajmował się także Trybunał Konstytucyjny. W ocenie Trybunału przepisy ustawowe przewidujące rozwiązanie stosunku pracy z kobietą o pięć lat wcześniej niż z mężczyzną, bez zgody zainteresowanej, naruszają art. 32 oraz 33 Konstytucji. Przyjęte w przepisach zróżnicowanie sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn przybiera charakter dyskryminacji ze względu na płeć<sup>33</sup>.

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony kobiecie, która nabyła prawo do emerytury w wieku niższym niż mężczyzna, stanowi dyskryminację ze względu na płeć, rozwiązanie stosunku pracy wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury prowadzi ponadto do dyskryminacji (pośredniej) ze względu na wiek.

**IV.** Zgodnie z regulacjami kodeksu pracy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę wymaga uzasadnienia (art. 45 kp.). W uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85,<sup>34</sup> przyjęto, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 kp. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem

32 Pkt 52–58 uzasadnienia.

33 Zob. wyrok TK: z 24 września 1991 r., KW 5/91, OTK 1991, nr 1, poz. 5; z 29 września 1997 r., K 15/97 (OTK 1997, nr 3–4, poz. 37 z glosą aprobowaną A. Bienia, PS 1998, nr 2, s. 174), w którym za niezgodne z zasadą równego traktowania uznał art. 44 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 5 lipca 1996 o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 89, poz. 402); z 28 marca 2000 r., K 27/99 (OTK 2000, nr 2, poz. 62), w którym za niezgodne z zasadą równego traktowania uznał art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 1997 r. Nr 56 poz. 357 z późn. zm.); z 13 czerwca 2000 r., K 15/99 (OTK 2000, nr 5 poz. 137), w którym za niezgodne z przepisami art. 32 oraz 33 Konstytucji uznał art. 40 ust. 1 ustawy z 19 października 1991 r. o środkach farmaceutycznych, materiałach medycznych, aptekach, hurtowniach i Inspekcji Farmaceutycznej (Dz.U. Nr 105, poz. 452 z późn. zm.); z 5 grudnia 2000 r., K 35/99 (OTK 2000, nr 8, poz. 295), w którym za niezgodne z zasadą równego traktowania uznał art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 z późn. zm.)

34 OSNCP 1985, nr 11, poz. 164.

pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania, na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Oceniając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, należy brać pod uwagę takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od zatrudnionego, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. W tej sytuacji za nieuzasadnione należy uznać rozwiązanie stosunku pracy w związku z ukończeniem wieku emerytalnego oraz uzyskaniem prawa do emerytury, nie łączy się bowiem w żaden sposób z pracą świadczoną przez pracownika, sytuacją ekonomiczną pracodawcy czy też innymi okolicznościami, które wskazywałyby na nieprzydatność zatrudnionego<sup>35</sup>.

Mając na względzie powyższe okoliczności, wypada stwierdzić, że co do zasady osiągnięcie wieku emerytalnego oraz nabycie prawa do emerytury nie mogą stanowić wyłącznych przesłanek rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca zobowiązany jest do wskazania innych okoliczności towarzyszących tym zdarzeniom, które pozostają w ścisłym związku z pracą wykonywaną przez zatrudnionego. Wypowiedzenie umowy o pracę dopuszczalne jest zatem w razie niestarannego lub zbyt powolnego wykonywania obowiązków pracowniczych z racji obniżonej sprawności wiążącej się z procesem starzenia. Rozwiązując stosunek pracy pracownikowi w wieku emerytalnym, pracodawca nie może natomiast motywować działań w tym zakresie możliwością uzyskania innych dochodów, w postaci emerytury, pozwalających na zaspokajanie potrzeb zatrudnionego i jego rodziny. Wśród okoliczności towarzyszących przesłance wieku oraz nabycia prawa do emerytury nie mogą także znaleźć się stwierdzenia dotyczące wysokiego bezrobocia<sup>36</sup> lub polityki kadrowej przyjętej u danego pracodawcy.

Należy zauważyć, że w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników za w pełni zasadne ustawodawca uznaje rozwiązywanie stosunków pracy w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i uzyskaniem uprawnień emerytalnych. Działania w tym względzie dopuszczalne są w przypadku np. mianowanych urzędników państwowych<sup>37</sup>, mianowanych pracowników samorządowych<sup>38</sup>, urzędników służby cywilnej<sup>39</sup>, mianowanych pracowników NIK<sup>40</sup>, pracowników mianowanych Państwowej Inspekcji Pracy wykonujących czynności kontrolne<sup>41</sup>. W pragmatykach

35 Uzasadnienie uchwały SN z 21 stycznia 2009 r., III PZP 13/08, zob. przypis 15.

36 Zob. M. Skąpski, *Wiek emerytalny...*, *op. cit.*, s. 4–5.

37 Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 z późn. zm.).

38 Ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 z późn. zm.).

39 Ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 z późn. zm.).

40 Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (tekst jedn. Dz.U. z 2007 r. Nr 231, poz. 1701 z późn. zm.).

41 Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589).

służbowych zastrzega się, że rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia może nastąpić w razie nabycia prawa do emerytury (art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych) bądź w razie osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury (art. 41 ust. 2 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej, art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o NIK, art. 62 ust. 1 pkt 7 ustawy o PIP). Użyte w cytowanych przepisach sformułowanie „wypowiedzenie stosunku pracy może nastąpić” prowadzi do konkluzji, iż rozwiązanie stosunku pracy w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego mieści się w sferze uprawnień pracodawcy. Nie ma zatem przeszkód normatywnych do kontynuowania przez pracownika mianowanego zatrudnienia po przekroczeniu określonego wieku. Z drugiej zaś strony, wypowiadając stosunki pracy wymienionym osobom, pracodawca nie naraża się na zarzut dyskryminowania osób starszych.

Warto podkreślić, że jedną z podstawowych cech stosunków pracy powstałych w drodze nominacji jest ich wzmożona trwałość i stabilizacja. W pragmatykach służbowych ustawodawca w sposób enumeratywny wymienia bowiem przesłanki umożliwiające zwolnienie pracowników mianowanych. Zważywszy, iż wśród okoliczności dopuszczających wypowiedzenie stosunków pracy wskazuje się niekiedy osiągnięcie stosownego wieku oraz nabycie uprawnień emerytalnych, ustanie zatrudnienia z tych powodów należy uznać za zgodne z prawem i w pełni uzasadnione. W tym kontekście sytuacja pracowników mianowanych diametralnie różni się od sytuacji ogółu zatrudnionych. W odniesieniu do tych ostatnich zakaz dyskryminacji ze względu m.in. na płeć i wiek oraz wymóg zasadności wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony powoduje, iż pracodawca nie jest upoważniony do rozwiązania stosunku pracy wyłącznie wskutek wymienionych zdarzeń. Przedstawiony wniosek, aczkolwiek znajduje uzasadnienie w wykładni gramatycznej przepisów prawa pracy, budzi pewne wątpliwości. Po pierwsze, stosunki pracy z nominacji w praktyce mogą okazać się mniej trwałe i stabilne niż umowy o pracę na czas nieokreślony. Po drugie, w odniesieniu do ogółu pracowników pojawia się problem dożywotniego zatrudnienia.

Z podobną sytuacją mamy do czynienia na tle uregulowań dotyczących mianowanych nauczycieli akademickich. Poza wyraźnie określonymi przesłankami umożliwiającymi wypowiedzenie stosunku pracy (art. 124 ustawy), w przepisach dopuszcza się rozwiązanie stosunku pracy z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni (art. 125 tej ustawy). Przez określenie „inne ważne przyczyny” należy rozumieć okoliczności leżące zarówno po stronie wyższej uczelni, jak i nauczyciela akademickiego, zawnione lub

niezawinione przez niego. Wśród tego rodzaju zdarzeń wymienić należy w szczególności znaczny niedobór zajęć, sytuację finansową uczelni<sup>42</sup>.

Za ważną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy nie można natomiast uznać osiągnięcia przez mianowanego nauczyciela akademickiego wieku emerytalnego oraz nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie w wyroku SN z 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08<sup>43</sup>, w którym Sąd ten orzekł, że wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania na podstawie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) wyłącznie z przyczyny nabycia przez pracownicę prawa do emerytury stanowi dyskryminację ze względu na płeć (art. 11<sup>3</sup> kp.). Rozwiązując stosunek pracy z powodu ukończenia wieku emerytalnego pracodawca narusza zatem przepisy o wypowiedzeniu.

Inaczej kształtuje się sytuacja nauczycieli mianowanych zatrudnionych na stanowisku profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego. W myśl art. 127 ust. 2 wskazanej ustawy stosunek pracy wygasa z końcem roku akademickiego, w którym nauczyciel ukończy 70 lat. Przepis ten jest przepisem szczególnym i jako taki nie może być interpretowany w sposób rozszerzający. W odniesieniu do mianowanych nauczycieli akademickich zatrudnionych na innych stanowiskach niż określone w art. 127 ust. 2 ustawy, osiągnięcie 70 lat życia nie powoduje ustania zatrudnienia z mocy prawa. Jednocześnie klauzule antidyskryminacyjne pozbawiają pracodawcę możliwości wypowiedzenia stosunku pracy wyłącznie z powodu wieku nauczyciela<sup>44</sup>. W konsekwencji, w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy, mianowany nauczyciel akademicki niebędący profesorem zwyczajnym lub nadzwyczajnym, który należycie wykonuje swoje obowiązki, ma w zasadzie zapewnione dożywotnie zatrudnienie w wyższej uczelni.

W ocenie P. Kucharskiego<sup>45</sup> art. 127 ustawy – Prawa o szkolnictwie wyższym wymaga uzupełnienia o przepis przewidujący, że stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego na innym stanowisku niż wymienione w ust. 2 wygasa z końcem roku akademickiego, w którym nauczyciel: 1) ukończy 65 lat życia, jeżeli okres jego zatrudniania umożliwia nabycie prawa do emerytury, 2) nabywa prawo do emerytury, jeżeli z ukończeniem 65 lat życia nie nabył tego prawa lub ukończy 70 lat życia. Należy zauważyć, że zgodnie z uregulowaniami ustawy o emerytalnej, ubezpieczonym urodzonym po 31 XII 1948 r. świadczenia emerytalne przysługują po osiągnięciu stosownego wieku wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn (art. 24). Od ubezpieczonych, którzy urodzi-

42 Szerzej zob. K. Leszczyńska, Rozwiązanie stosunku pracy „z ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 11, s. 579–580.

43 OSP 2010, nr 3, poz. 26 z głosem P. Kucharskiego.

44 Zob. A. Dubowik, Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania, PiZS 2007, nr 9, s. 24.

45 Zob. P. Kucharski, Glosa do wyroku SN z 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, OSP 2010, nr 3, poz. 26.

li się przed 1 I 1949 r. wymaga się ponadto określonego stażu emerytalnego wynoszącego odpowiednio co najmniej 20 lat oraz co najmniej 25 lat okresów składkowych i nieskładkowych (art. 27 ustawy). W świetle przepisów ubezpieczeniowych w przyszłości (najpóźniej od roku 2014) staż emerytalny nie będzie odgrywał roli przy nabyciu prawa do emerytury. W rezultacie każdy mianowany nauczyciel akademicki, niezależnie od długości okresów składkowych i nieskładkowych, z chwilą ukończenia stosownego wieku będzie uprawniony do emerytury. Rozwiązania proponowane przez autora w pkt 2 w praktyce miałyby zatem marginalne znaczenie.

W moim przekonaniu, nie do przyjęcia są regulacje zawarte w projekcie ustawy nowelizującej Prawo o szkolnictwie wyższym, w których proponuje się, że stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego w uczelni publicznej będzie wygaszał z końcem roku akademickiego, w którym osiągnie on wiek emerytalny (art. 127 ust. 1 zdanie pierwsze). Z treści cytowanego przepisu wyraźnie wynika, że w odniesieniu do kobiet będących mianowanymi nauczycielami akademickimi (z wyłączeniem profesorów) zatrudnienie będzie ustawało o pięć lat wcześniej niż w przypadku mężczyzn. Z podobnymi uregulowaniami mieliśmy do czynienia na gruncie ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym<sup>46</sup>. Pierwotnie art. 95 ust. 2 pkt 1 tej ustawy stanowił, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim wygaszał z końcem roku akademickiego, w którym nauczyciel akademicki osiągnął wiek emerytalny, jeżeli okres zatrudnienia umożliwiał mu nabycie prawa do emerytury; jeżeli z osiągnięciem wieku emerytalnego nauczyciel akademicki nie nabył prawa do emerytury, wygaśnięcie stosunku pracy następowało z końcem roku akademickiego, w którym nabył to prawo lub w którym upłynęło 5 lat od osiągnięcia wieku emerytalnego. W wyroku z 27 lutego 2001 r. K 22/00<sup>47</sup> TK uznał, że przepis ten w części dotyczącej kobiet – nauczycieli akademickich jest niezgodny z Konstytucją. Nie budzi najmniejszych wątpliwości, że art. 127 ust. 2 w proponowanym brzmieniu dyskryminuje kobiety. Narusza tym samym konstytucyjną zasadę równości.

V. Problemy związane z czasem są przedmiotem badań różnych dyscyplin nauki. Czas odgrywa bowiem istotną rolę zarówno w filozofii, jak i w naukach empirycznych, w tym zwłaszcza kosmologii<sup>48</sup>. W prawie pracy zagadnienie czasu wiąże się z wiekiem pracownika. W tym kontekście zagadnieniem o fundamentalnym znaczeniu jest kwestia dopuszczalności zwalniania pracowników w wieku emery-

---

46 Dz.U. Nr 65, poz. 385.

47 OTK 2001, nr 3, poz. 48.

48 Zob. A. Chobot, Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy, Poznań 2003, s. 11.

talnym. Analiza przepisów prawa pracy, zarówno o zasięgu krajowym, jak i międzynarodowym prowadzi do wniosku, że pracodawca nie jest upoważniony do rozwiązania stosunku pracy wyłącznie z powodu ukończenia wieku emerytalnego oraz nabycia prawa do emerytury. Powoływanie się na tego rodzaju okoliczności prowadzi bowiem do dyskryminacji ze względu na płeć (jeżeli wiek emerytalny dla kobiet jest niższy niż dla mężczyzn), bądź dyskryminacji w oparciu o kryterium wieku. Wiek emerytalny oraz uzyskanie świadczeń ubezpieczeniowych nie są ponadto wystarczającymi przesłankami, które uzasadniałyby wypowiedzenie stosunku pracy. Konieczne jest wskazanie innych zdarzeń pozostających w związku z pracą, które tłumaczyłyby działania pracodawcy. Wśród tego rodzaju okoliczności może znaleźć się zarzut zbyt powolnego lub niestarannego wykonywania obowiązków pracowniczych z racji obniżonej sprawności spowodowanej wiekiem<sup>49</sup>, długotrwała nieobecność pracownika w pracy z przyczyn zdrowotnych. Brak dodatkowych zdarzeń towarzyszących przesłance wieku i nabycia uprawnień emerytalnych zapewnia w zasadzie pracownikom dożywotnie zatrudnienie. Ze swej strony uważam, że wzorem uregulowań dotyczących mianowanych nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach profesorów zwyczajnych i nadzwyczajnych, należałoby wprowadzić przepisy przewidujące wygaśnięcie stosunku pracy z chwilą ukończenia wieku 70 lat.

---

49 Zob. A. Wypich-Zywicka, *op. cit.*, s. 166.

## **EMPLOYMENT TERMINATION DUE TO REACHING RETIREMENT AGE**

### SUMMARY

The subject matter under consideration embraces issues regarding the admissibility of employment termination due to reaching retirement age and acquiring pension rights. Until the accession of Poland to the European Union, both in literature and the jurisprudence of the Supreme Court, there was a prevailing view that exceeding a certain age is a legitimate reason for employment termination if the employer reaching a given age acquired pension rights. The Polish accession to the Community structures and the need for adjustments in the labour law to EU regulations, has changed the position of the Supreme Court in this matter. According to a recent Supreme Court case law, in general, employment termination solely because of retirement age constitutes indirect discrimination on the grounds of gender and direct discrimination on the grounds of age. In consequence, termination due to the aforementioned reasons is deemed to be unlawful. The exception within this scope applies to the employees with regard to whom the labour law regulations expressly authorise employment termination owing to retirement age and acquiring pension rights. State-appointed officials, appointed local government employees, civil servants and appointed employees of the SCC (Supreme Chamber of Control) fall into this category in particular.

In consideration of the above, employment termination due to reaching retirement age and acquiring pension rights should be considered unfounded since the foregoing events are by no means related to the work provided by the employee, the employer's economic situation or other circumstances which would indicate an unfit employee.