

Received: 25.03.2021
Accepted: 17.06.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 537-547
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6450
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Jagoda Jaskulska^{*}
Nr ORCID: 0000-0002-0904-0207

WIEK EMERYTALNY: UZASADNIONE ZRÓŻNICOWANIE CZY PRZEJAW DYSKRYMINACJI? UWAGI NA TŁE EWOLUCJI ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU KONSTYTUCYJNEGO

RETIREMENT AGE: JUSTIFIED DIFFERENTIATION OR DISCRIMINATION? COMMENTS ON THE EVOLUTION OF THE JURISPRUDENCE OF THE CONSTITUTIONAL TRIBUNAL

Streszczenie: Artykuł porusza zagadnienie zróżnicowania wieku emerytalnego w polskim systemie emerytalnym. W jego ramach przeanalizowano m.in. przyczyny zróżnicowania wieku emerytalnego wśród kobiet i mężczyzn oraz zasadność jego dalszego utrzymania w systemie emerytalnym. W rozważaniach uwzględniono przede wszystkim ewolucję orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego w tym obszarze oraz regulacje pozakrajowe. Zwrócono również uwagę na wątpliwości, jakie może budzić zróżnicowanie wieku emerytalnego w kontekście obserwowanych na tym tle nierówności oraz podkreślono konieczność stałego monitorowania okoliczności przemawiających za zróżnicowaniem sytuacji kobiet i mężczyzn w tym zakresie.

Słowa kluczowe: wiek emerytalny, system emerytalny, dyskryminacja

Summary: The article deals with the issue of the differentiation of the retirement age in the Polish pension system. As part of it, the reasons for the differentiation of the retirement age among women and men were analyzed, as well as the justification for its continued maintenance in the pension system. The considerations primarily take into account the evolution of the jurisprudence of the Constitutional Tribunal in this area and non-national regulations. Attention was also drawn to the doubts that may arise from the differentiation

^{*} dr; Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: jagoda_jaskulska@umk.pl

of the retirement age in the context of the inequalities observed against this background, and stressed the need for constant monitoring of the circumstances supporting the differentiation of the situation of women and men in this respect.

Keywords: retirement age; pension system; discrimination

WPROWADZENIE

W opublikowanym w ostatnim czasie rankingu systemów emerytalnych *Global Pension Index 2020* (MCGPI) Polska zajęła 25 miejsce, zdobywając 54,7/100 pkt (na 39 badanych państwach). Po raz pierwszy w rankingu odniesiono się do różnic w świadczeniach kobiet i mężczyzn, zwracając zwłaszcza uwagę na niskie emerytury kobiet¹. Zjawisko to jest dostrzegalne także w Polsce. Z danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ZUS) wynika, że średnia emerytura dla mężczyzn w marcu 2020 r. wyniosła 2 992,13 zł, podczas gdy wśród kobiet była to wartość zdecydowanie niższa – 2 002,66 zł.² Powyższe wyniki badań skłaniają do przemyśleń w sferze zasadności dalszego utrzymania zróżnicowania wieku emerytalnego wśród kobiet i mężczyzn w Polsce.

WIEK EMERYTALNY W ORZECZNICTWIE TRYBUNAŁU KONSTYTUCYJNEGO

Wiek emerytalny jest jedną z przesłanek nabycia prawa do emerytury. Zgodnie z art. 24 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: u.e.r.) ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku co najmniej 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn (podobnie ubezpieczonym urodzonym przed 1 stycznia 1949 r., zob. art. 27 u.e.r.)³. Wyjaśnić jednak należy, że osiągnięcie wieku emerytalnego nie tworzy po stronie ubezpieczonego prawnego obowiązku przejścia na emeryturę. Jest to jego uprawnienie, z którego może skorzystać po osiągnięciu odpowiedniego wieku, ale może też zdecydować o wydłużeniu okresu aktywności zawodowej i o późniejszym rozpoczęciu korzystania ze świadczenia, co z kolei przekłada się na jego realny wzrost⁴. W styczniu 2013 r. weszła w życie reforma systemu emerytalnego zakładająca stop-

¹ K. Nowak, *Badanie Mercer CFA Institute Global Pension Index 2020*, s. 1 i n., <https://www.mercer.com.pl/content/dam/mercer/attachments/europe/2020-pl-Badanie-Mercer-CFA-Institute-GPI.pdf> [dostęp: 17.01.2021].

² Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2020 roku, s. 21, <https://www.zus.pl/documents/10182/39637/Struktura+wysoko%C5%9Bci+%C5%9Bwiadcze%C5%84+wyp%C5%82acanych+przez+ZUS+po+waloryzacji+w+marcu+2020+r.pdf/3df99481-587f-8efe-8f1f-a77871e4f8c8> [dostęp: 28.01.2021].

³ Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 53, ze zm.).

⁴ Zob. np. wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2015 r., III UK 10/15, LEX nr 1925808.

niowe podwyższanie tego wieku do poziomu 67 lat, który planowano osiągnąć w przypadku mężczyzn w 2020 r., a wśród kobiet w 2040 r.⁵ Trybunał Konstytucyjny (dalej: TK) uznał ówczesne decyzje w sprawie podwyższenia wieku emerytalnego za środek naprawczy mający służyć polepszeniu kondycji polskiego systemu emerytalnego, podyktowany zmieniającymi się czynnikami demograficznymi oraz pogłębiającym się deficytem Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: FUS)⁶. Podkreślił przy tym, że Konstytucja RP nie wyznacza wieku emerytalnego, pozostawiając to zadanie ustawodawcy, a zakres swobody regulacyjnej jest w tym wypadku dość szeroki (art. 67 Konstytucji RP⁷). Trybunał Konstytucyjny wyznaczył jednak pewne granice (choć nieostre) tej swobody, wskazując, że ustawodawca powinien ustalić wiek emerytalny na takim poziomie, by „odbiór” świadczenia z systemu emerytalnego był w ogóle możliwy do osiągnięcia, oraz z drugiej strony – by wiek ten nie był też za niski. To mogłoby bowiem doprowadzić do sytuacji, w której wcześniejsze pokolenia nie uzyskiwałyby odpowiedniego zabezpieczenia z systemu za swoją pracę. Trybunał Konstytucyjny dodał, że decyzja w sprawie wieku emerytalnego wymaga uwzględnienia wielu różnych aspektów, m.in. czynników biologicznych związanych ze sprawnością organizmu po osiągnięciu pewnego wieku, sytuacji ekonomicznej, poziomu gospodarczego kraju, prognozy rozwoju gospodarczego, sytuacji demograficznej, postępu technicznego i automatyzacji przyczyniających się do polepszenia warunków pracy, sytuacji społeczno-kulturowej. Co ważne – TK uznał też wprowadzone rozwiązania za zgodne z art. 33 Konstytucji RP (wyrażającym zasadę równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym). Zdaniem TK zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn powinno mieć charakter czasowy i wyjątkowy, zasadą powinno być natomiast dążenie do jego zrównania.

Z dniem 1 października 2017 r. przywrócono wiek emerytalny sprzed reformy, tj. 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Uzasadnia się to m.in. sytuacją społeczno-gospodarczą kraju, która w związku z brakiem odpowiedniego przygotowania rynku pracy oraz systemu publicznej opieki zdrowotnej nie pozwala jeszcze na podwyższenie wieku emerytalnego⁸. Zróżnicowaniu wieku emerytalnego sprzeciwiają się także różnice społeczne w zakresie ról pełnionych przez kobiety i mężczyzn. W uzasadnieniu do projektu ustawy przywracającej poprzedni wiek emerytalny podkreślono, że proces zrównywania tych ról, choć postępuje, to wciąż jeszcze jest w toku⁹.

⁵ Art. 1 ustawy z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 637).

⁶ Wyrok TK z dnia 7 maja 2014 r., K 43/12, OTK-A 2014, nr 5, poz. 50.

⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483).

⁸ Projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, druk nr 62, <https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=62> [dostęp: 28.01.2021].

⁹ Ibidem.

Powrócono tym samym do linii orzeczniczej prezentowanej przez TK w stanie sprzed reformy podwyższającej wiek emerytalny, a za reprezentatywny w tym zakresie uznać należy wyrok TK z dnia 15 lipca 2010 r. (K 63/07)¹⁰. Wyrok ten został wydany w odpowiedzi na wątpliwości zgłaszane przez Rzecznika Praw Obywatelskich (dalej: RPO) w kontekście zgodności z art. 32 i 33 Konstytucji RP zróżnicowania wieku emerytalnego w tzw. nowym systemie emerytalnym (wprowadzonym 1 stycznia 1999 r.), m.in. ze względu na przyjętą w nim formułę obliczania wymiaru świadczenia. Dodać należy, że emerytura z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: FUS) obliczana jest w oparciu o system zdefiniowanej składki, a jej wymiar uzależniony jest od sumy zgromadzonych przez ubezpieczonego składek oraz przewidywanej liczby miesięcy, przez które będzie pobierane świadczenie (tzw. średnie dalsze trwanie życia)¹¹.

Orzeczenie TK w tej sprawie należy uznać za precedensowe, bowiem, jak podkreśla się w doktrynie prawa, po raz pierwszy analizie poddano zróżnicowanie wieku emerytalnego w powszechnym systemie emerytalnym po zmianach (wcześniej oceny takiej dokonywano przede wszystkim na gruncie emerytur branżowych)¹². Trybunał Konstytucyjny wyjaśnił, że zróżnicowanie wieku emerytalnego jest przejawem tzw. uprzywilejowania wyrównawczego kobiet, którego zasadniczym celem jest zniwelowanie dostrzeżonych na tym tle nierówności. Te z kolei wynikają m.in. z utrwalonego w naszym społeczeństwie podziału funkcji macierzyńskich i wychowawczych w rodzinie, przez co kobiety są podwójnie obciążone, z jednej strony pracą, a z drugiej – obowiązkami rodzinnymi. Nadmienić należy, że zagwarantowana w konstytucji zasada równości kobiet i mężczyzn (m.in. w sferze zabezpieczenia społecznego) nie powinna być rozpatrywana w kategoriach równości bezwzględnej¹³. Oznacza to, że równym traktowaniem będzie także uzasadnione zróżnicowanie sytuacji podmiotów prawa zaliczanych do tej samej kategorii, pod warunkiem, że: kryterium różnicowania pozostaje w racjonalnym związku z celem i treścią danej regulacji; waga interesu, któremu różnicowanie ma służyć, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku wprowadzonego różnicowania; kryterium różnicowania pozostaje w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych¹⁴.

¹⁰ Wyrok TK z dnia 15 lipca 2010 r., K 63/07, OTK-A 2010, nr 6, poz. 60.

¹¹ Więcej o wymiarze emerytury w systemie zdefiniowanej składki zob.: I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2018, s. 202 i n.

¹² A. Szczurba-Zawada, *Glosa do wyroku TK z dnia 15 lipca 2010 r., K 63/07*, „Przegląd Sejmowy” 2011, nr 3, s. 148; S. Pawłowski, *Konstytucyjność obniżenia i zróżnicowania powszechnego wieku emerytalnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2018, tom XL, s. 249 i n.

¹³ Szeroko w tej materii: K. Antonów, *Zasady równości i sprawiedliwości społecznej w prawie emerytalnym*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowskiej” 2015, nr 2, s. 10 i n.

¹⁴ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 lutego 2006 r., SK 45/04, OTK-A 2006, nr 2, poz. 15.

Stanowisko zaprezentowane przez TK (K 63/07) zostało już kilkakrotnie wykorzystane w toku rozpatrywania spraw na gruncie zmienionych, obowiązujących od 1 października 2017 r., przepisów prawa przywracających zróżnicowany wiek emerytalny, ostatnio m.in. w wyroku SA w Lublinie z dnia 19 września 2018 r. (III AUa 583/18)¹⁵. Jednoznacznie przesądzone w nim, że zróżnicowanie wieku emerytalnego w Polsce nie stanowi dyskryminacji i jest wyrazem dążeń do uprzywilejowania wyrównawczego kobiet łączących aktywność zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Reguła ta, zdaniem SA w Lublinie, wciąż znajduje uzasadnienie np. we względach natury historycznej, prawnej czy też kulturowo-społecznej. Marginalnie do powyższej kwestii odniósł się także SA w Białymstoku w wyroku z dnia 16 czerwca 2016 r. (III AUa 19/16), akcentując dodatkowo szczególną rolę, jaką kobieta pełni w naszym kręgu kulturowym¹⁶. Ukształtowana w przeciągu kilku ostatnich lat po przywróceniu zróżnicowanego wieku emerytalnego linia orzecznicza ukazuje ciekawy przebieg ewolucji poglądów sformułowanych przez TK. Po stwierdzeniu konstytucyjności przepisów zakładających podwyższenie i ujednolicenie wieku emerytalnego, powrócono do jego obniżenia i zróżnicowania.

WIEK EMERYTALNY W ŚWIELE REGULACJI POZAKRAJOWYCH

Duże znaczenie dla rozważanych kwestii mają również regulacje pozakrajowe. Mowa tu przede wszystkim o postanowieniach dyrektywy 79/7/EWG w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego¹⁷. W myśl art. 4 dyrektywy zasada równego traktowania oznacza brak jakiejkolwiek dyskryminacji (bezpośredniej czy pośredniej) ze względu na płeć, w szczególności w takich obszarach, jak: zakres stosowania systemów zabezpieczenia społecznego i warunków objęcia nimi; obowiązek opłacania składek i obliczania ich wysokości; obliczanie wysokości świadczeń (art. 4 ust. 1 dyrektywy). Uzasadnienia dla zróżnicowania wieku emerytalnego upatruje się jednak w art. 7 ust. 1 dyrektywy, zgodnie z którym jej postanowienia nie naruszają prawa państw członkowskich do wyłączenia z zakresu postanowień dyrektywy pewnych obszarów zabezpieczenia społecznego, w tym m.in. kwestii ustalenia wieku emerytalnego dla celów przyznania rent i emerytur¹⁸. W wyroku z 8 października 2010 r. (II UK 103/10) SN wyjaśnił, że przepis ten zakłada ewolucyjne (stopniowe) wprowadzanie w życie zasady równego traktowania kobiet

¹⁵ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 19 września 2018 r., III AUa 583/18, LEX nr 2570408.

¹⁶ Wyrok SA w Białymstoku z dnia 16 czerwca 2016 r., III AUa 19/16, LEX nr 2112370.

¹⁷ Dyrektywa 79/7/EWG Rady z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, Dz.U.UE z 1979 r. L 6, s. 24.

¹⁸ LEX nr 2570408.

i mężczyzn w obszarze zabezpieczenia społecznego, potwierdzając jednocześnie autonomię państw członkowskich w ustalaniu zróżnicowanego wieku emerytalnego. Nie należy jednak zapominać o brzmieniu ust. 2 tego przepisu, w myśl którego kwestie wyłączone z tego zakresu powinny być poddawane okresowym badaniom w celu zweryfikowania, czy w obliczu zmian społecznych, dalsze podtrzymywanie tych wyłączeń jest nadal uzasadnione. Artykuł 8 ust. 2 dyrektywy zobowiązuje nawet państwa członkowskie do informowania Komisji o przesłankach uzasadniających utrzymanie w mocy przepisów w kwestiach objętych wyłączeniem.

Warto wspomnieć, że w odniesieniu do systemów zabezpieczenia nieobjętych dyrektywą 79/7/EWG, zastosowanie znajduje dyrektywa 2006/54/WE¹⁹. Wynika z niej powinność podjęcia przez państwa członkowskie szczególnych środków w celu zapewnienia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn także w sferze systemów zabezpieczenia społecznego (art. 1 dyrektywy). W szczególności niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja (bezpośrednia lub pośrednia) ze względu na płeć w zakresie stosowania i warunków przystąpienia do systemu zabezpieczenia społecznego, obowiązku opłacania i obliczania wysokości składki czy obliczania wysokości świadczeń (art. 5 dyrektywy). Ponadto, w myśl art. 9 dyrektywy, za sprzeczne z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn uznaje się ustanowienie różnego wieku emerytalnego. Nie bez znaczenia dla rozważanych kwestii pozostaje również art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TFUE), zgodnie z którym na państwach członkowskich spoczywa obowiązek zapewnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości²⁰. W oparciu o powyższy przepis, jak i przepisy dyrektywy 2006/54/WE, TSUE wydał w 2019 r. wyrok w sprawie C-192/18²¹, w którym za dyskryminujące ze względu na płeć uznał obowiązujące ówczesnie przepisy²² zakładające zróżnicowanie wieku przejścia w stan spoczynku dla kobiet i mężczyzn zajmujących stanowiska sędziów sądów powszechnych, sędziów Sądu Najwyższego i prokuratorów (zarzucając Polsce w tym zakresie uchybienie przepisom art. 157 TFUE; art. 5 lit. a) i art. 9 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2006/54/WE). Trybunał Sprawiedliwości UE podkreślił, że wszelkie środki podejmowane przez państwo członkowskie na mocy art. 157 ust. 4 TFUE, tj. przewidujące szczególne korzyści w celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej lub ich kompensowania, podejmowane, by zapewnić pełną równość kobiet i mężczyzn w tym zakresie, powinny przyczyniać się do wspierania kobiet w prowadzeniu aktywności zawodowej na równi z mężczyznami. Zdaniem TSUE w przed-

¹⁹ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana), Dz.U. UE. z 2006 r., L 204, s. 23.

²⁰ Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2, ze zm.).

²¹ Wyrok TSUE z dnia 5 listopada 2019 r. w sprawie C-192/18, www.eur-lex.europa.eu.

²² Art. 13 pkt 1 – 3 ustawy z dnia 12 lipca 2017 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 1452).

miotowej sprawie ustanowienie odmiennego wieku przejścia w stan spoczynku kobiet i mężczyzn nie było „(...) w stanie zrekompensować ograniczeń, z jakimi spotykają się urzędniczki w trakcie swojej kariery zawodowej, w taki sposób, by pomóc tym kobietom w życiu zawodowym i zaradzić problemom, z którymi mogą się one borykać w trakcie swojej kariery”.

ZRÓŻNICOWANIE WIEKU EMERYTALNEGO – UWAGI NA TLE ZJAWISKA DYSKRYMINACJI

Zróżnicowanie wieku emerytalnego wiąże się również z pewnymi wątpliwościami w sferze zatrudnienia kobiet. Dostrzegł to także TK w przywoływanym wyroku z 15 lipca 2010 r., uznając, że rozwiązywanie przez pracodawców umów o pracę ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego nosi znamiona dyskryminacji i stawia kobiety w gorszej sytuacji niż mężczyźni. Zdaniem TK nie stoi to jednak na przeszkodzie w utrzymaniu zróżnicowania wieku emerytalnego z uwagi na podjęte przez SN działania zmierzające do ukształtowania nowej linii orzeczniczej w tym zakresie, uwzględniającej nowelizację przepisów Kodeksu pracy w zakresie równego traktowania i zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.; art. 18^{3a} – 18^{3e}). Mowa tu przede wszystkim o uchwale 7 sędziów z 21 stycznia 2009 r. (II PZP 13/08)²³, w której SN jednoznacznie przesądził, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Co więcej, wypowiedzenie umowy o pracę może być wówczas rozpatrywane w kategoriach dyskryminacji ze względu na płeć (gdy dotyczy kobiet) bądź dyskryminacji ze względu na wiek (gdy dotyczy mężczyzn). W wyroku z 24 czerwca 2015 r. (II PK 197/14) SN sformułował nawet zasadę zachowania przez pracownika, który osiągnął wiek emerytalny i spełnia warunki do nabycia emerytury, prawa do pracy²⁴. Zdaniem SN nie powinno być ono ograniczane poprzez dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę wyłącznie z tej przyczyny. Jednakże już dobór pracowników do zwolnienia, np. z uwagi na reorganizację czy restrukturyzację zakładu pracy, w oparciu o kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego nie będzie przejawem dyskryminacji. Jak doprecyzował SN w postanowieniu z 20 maja 2020 r. (I PK 110/19), stanowi ono wówczas usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy, chroniąc przed skutkami redukcji zatrudnienia osoby w wieku produktywnym²⁵.

Powyższe założenia, choć niewątpliwie słuszne, nie rozwiązują jeszcze wszystkich wątpliwości związanych z omawianą problematyką. Zróżnicowanie wieku emerytalnego wpływa również znacząco na zakres ochrony przewidziany w art. 39 k.p., prowadząc do jej ograniczenia w stosunku do kobiet. Przepis ten chroni przed wypowiedzeniem

²³ Uchwała SN 7 sędziów z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 248.

²⁴ Wyrok SN z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 197/14, OSNP 2017, nr 4, poz. 41.

²⁵ Postanowienie SN z dnia 20 maja 2020 r., I PK 110/19, LEX nr 3062779.

umowy o pracę pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a którzy z osiągnięciem tego wieku nabyliby prawo do tego świadczenia. Ochrona obejmuje zatem kobiety w przedziale wiekowym 56–60 lat i mężczyzn w przedziale 61–65 lat. Z uwagi na ograniczoną możliwość znalezienia pracy po ukończeniu 60 lat, kobiety, które chciałyby pozostać aktywne zawodowo pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego, a które tracą pracę, znajdują się w gorszej pozycji od mężczyzn. Co prawda TK, w wielokrotnie już przywoływanym wyroku z 15 lipca 2010 r., odniósł się i do tej kwestii. Nie dostrzegł jednak w tym zakresie podstaw do stwierdzenia dyskryminacji kobiet, powołując się na ogólną regulację z art. 45 § 1 k.p.

Sytuacja komplikuje się jeszcze bardziej, jeśli wziąć pod uwagę, że nie do końca jasne jest, kto miałby być dyskryminowany wskutek zróżnicowania wieku emerytalnego – kobiety, mężczyźni czy też obie strony, lecz w różnych obszarach. W przywoływanym wyroku SA w Lublinie z 2018 r. pada stwierdzenie, zgodnie z którym zróżnicowanie wieku emerytalnego nie stanowi dyskryminacji mężczyzn ze względu na wiek. Z kolei we wniosku inicjującym wydanie przez TK wyroku K 63/07, RPO w zróżnicowaniu wieku emerytalnego upatrywał przede wszystkim dyskryminacji kobiet²⁶. Wydaje się, że ze wszystkich zaproponowanych powyżej opcji należy jednak wybrać ostatnią, zgodnie z którą istnieją obszary, w których zróżnicowanie wieku emerytalnego może budzić podejrzenie o dyskryminowanie mężczyzn (w kontekście później nabywanego prawa do emerytury i krótszego korzystania ze świadczenia), jak i obszary, w których stroną dyskryminowaną mogą być kobiety (z uwagi na niekorzystny dla nich mechanizm naliczania świadczenia). W tym ostatnim zakresie wypowiedział się SN w przywoływanym już wyroku z dnia 8 października 2010 r. (II UK 103/10)²⁷.

SN zwrócił uwagę, że następstwem ustalenia wieku emerytalnego kobiet na niższym poziomie jest jednocześnie ograniczenie rozmiaru ich stażu ubezpieczeniowego. W połączeniu z uznaniem za nieskładkowe okresów m.in. niezdolności do pracy spowodowanej ciężą czy okresów urlopów wychowawczych, może to prowadzić do mniej korzystnego naliczania kobietom wysokości przysługujących im świadczeń.

Wielowymiarowej oceny zróżnicowania wieku emerytalnego dokonała T. Liszcz, zgłaszając zdanie odrębne do wyroku K 63/07, uznając art. 24 ust. 1 u.e.r. za sprzeczny z art. 33 Konstytucji RP w zakresie równego prawa kobiet i mężczyzn do zabezpieczenia społecznego. Dokonując oceny art. 24 u.e.r. na płaszczyźnie nabycia prawa do emerytury, T. Liszcz dostrzegła istnienie nierówności na niekorzyść mężczyzn w obliczu krótszej średniej długości ich życia. Również analiza wpływu zróżnicowania wieku emerytalnego na wysokość świadczenia czyni, według T. Liszcz, art. 24 ust. 1 u.e.r. niezgodny z art. 33 ust. 2 Konstytucji RP, jednak tym razem na szkodę kobiet. Zastrzeżenia na gruncie tego wyroku zgłosiła rów-

²⁶ Zob. uwagi podnoszone na tym gruncie: M. Skowron, *Glosa do wyroku TK z dnia 15 lipca 2010 r. (sygn. Akt K 63/07)*, „Przegląd Sejmowy” 2012, nr 5, s. 166–167.

²⁷ Wyrok SN z dnia 8 października 2010 r., II UK 103/10, OSNP 2012, nr 1–2, poz. 22.

niez w zdaniu odrębnym sędzia TK E. Łętowska, podnosząc, że utrzymanie zróżnicowanego wieku emerytalnego w nowym systemie emerytalnym, opartym na systemie zdefiniowanej składki, już na samym wstępie stawia kobiety w gorszej sytuacji, naruszając w ten sposób art. 33 Konstytucji RP. E. Łętowska przypominała także o wynikającym z dyrektywy 79/7/WE zobowiązaniu państw członkowskich do podjęcia działań zmierzających do stopniowego zrównania wieku emerytalnego, podczas gdy utrzymanie zróżnicowania w nowym systemie emerytalnym, w którym doszło do istotnej zmiany sposobu naliczania świadczenia, może być uznane za działanie temu zobowiązaniu odwrotne. Warto podkreślić, że już wówczas TK, pomimo uznania konstytucyjności zróżnicowania wieku emerytalnego w powszechnym systemie emerytalnym, sygnalizował konieczność podjęcia przez ustawodawcę działań zmierzających do jego stopniowego zrównywania²⁸, na które to zalecenia powołał się następnie TK w wyroku z 2014 r., uznając konstytucyjność przepisów prowadzących do podniesienia i ujednolicenia wieku emerytalnego. Wspomnieć należy, że również do tego wyroku zostały zgłoszone zdania odrębne: sędzi TK T. Liszcz, która zakwestionowała istnienie przesłanek uzasadniających podniesienie wieku emerytalnego powyżej 65 lat (zgodnie z art. 24 ust. 2 konwencji nr 102 MOP ustalony wiek nie powinien przekraczać sześćdziesięciu pięciu lat, a wprowadzenie wyższego wieku przez właściwe władze jest możliwe, gdy pozwala na to zdolność do pracy osób w starszym wieku w danym kraju)²⁹ oraz sędziego TK M. Zubika, który zgłosił m.in. zastrzeżenia w przedmiocie konstytucyjności przepisów przejściowych związanych z ówczesną reformą.

Przywrócenie wieku emerytalnego do poprzedniego poziomu było niewątpliwie rozwiązaniem oczekiwanym przez społeczeństwo. Jak ukazują badania, w nastrojach społeczeństwa towarzyszących podwyższeniu wieku emerytalnego w 2012 r. widoczna była tendencja do przedkładania indywidualnego interesu poszczególnych jednostek i bieżących potrzeb nad interes wspólny czy interes przyszłych pokoleń³⁰. Być może zabrakło wówczas debaty publicznej w tym zakresie, by wyjaśnić społeczeństwu potrzebę zmian³¹. Tymczasem z prognoz opracowanych przez ZUS³² na 2080 r. wynika, iż na przestrzeni lat dojdzie do istotnej zmiany sytuacji demograficznej w Polsce. Społeczeństwo się starzeje. Prognoza demograficzna zakłada spadek

²⁸ Postanowienie TK z dnia 15 lipca 2010 r., S 2/10, OTK-A 2010, nr 6, poz. 65.

²⁹ Konwencja nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego z dnia 28 czerwca 1952 r. (Dz.U. z 2005 r., nr 93, poz. 775).

³⁰ B. Szatur-Jaworska, *Debata publiczna o wieku emerytalnym w Polsce*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” 2017, nr 2, s. 111.

³¹ M. Zieleniecki, *Kilka refleksji na temat podwyższenia wieku emerytalnego w Polsce (na marginesie wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie K 43/12)*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2015, tom XXXIII, s. 513-514.

³² Prognoza wpływów i wydatków Funduszu Emerytalnego do 2080 r., https://www.zus.pl/documents/10182/167761/Prognoza_Fundusz_Emerytalny_2020-2080.pdf/61b7e0d7-7e20-f8f8-170c-6f73870383a4 [dostęp: 30.01.2021].

liczebności całej populacji Polski z 38,4 mln w 2019 r. do 33,9 mln w 2060 r. i do 30,3 mln w 2080 r. Niepokojąco kształtuje się również prognozowany udział w populacji osób w wieku poprodukcyjnym – z 22,0% w 2019 r. wzrośnie do 35,8% w 2059 r. i 33,5% w 2080 r., przy jednoczesnym udziale osób w wieku produkcyjnym kształtującym się na poziomie 60,0% w 2019 r., 47,1% w 2059 r. i 48,9% w 2080 r. Oznacza to, że o ile w 2019 r. na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypadało 366 osób w wieku poprodukcyjnym, o tyle w kolejnych latach wartość ta będzie wzrastać – do 686 osób w 2080 r. Dodatkowo z raportu Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w 2019 r. średnia życia mężczyzn wzrosła do 74,1 roku, a kobiet do 81,8 roku³³.

ZAKOŃCZENIE

Niepokojące dane demograficzne nakazują raz jeszcze przyjrzeć się zasadności utrzymania zróżnicowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w systemie emerytalnym. Zwłaszcza że uprzywilejowanie to ulega pewnemu „spłaszczeniu”, jeśli wziąć pod uwagę skutki wcześniejszego nabycia uprawnień emerytalnych przez kobiety, w tym przede wszystkim wysokość świadczeń wypłacanych im następnie z FUS. Należy również rozważyć, czy okoliczności uzasadniające odstępstwo od wprowadzenia zrównanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn wciąż znajdują potwierdzenie w panujących warunkach społeczno-kulturowych, zwłaszcza w obliczu podkreślanego w judykaturze oraz w doktrynie prawa przejściowego i wyjątkowego charakteru zasady uprzywilejowania wyrównawczego kobiet³⁴. Przede wszystkim ustalić jednak należy, czy zasada ta nadal pozostaje relewantna względem obserwowanych na tym gruncie nierówności po stronie mężczyzn. W tzw. postanowieniu sygnalizacyjnym z dnia 15 lipca 2010 r. TK zwrócił uwagę na czasochłonność procesów przejściowych związanych z wyrównaniem wieku emerytalnego w innych krajach. Również ten aspekt należy mieć na względzie w kontekście planowania jakichkolwiek zmian w obszarze wieku emerytalnego tak, by ubezpieczeni w jak najmniejszym stopniu odczuli dolegliwości związane z ewentualnym okresem przejściowym. Prawo unijne wciąż pozostawia jednak państwu członkowskiemu autonomię w sferze ustalania wieku emerytalnego, choć zaleca się w tym zakresie stałe monitorowanie okoliczności towarzyszących temu zróżnicowaniu. Obszar ten powinien więc być stale przedmiotem pogłębionych badań na różnych płaszczyznach, zważywszy zwłaszcza na wieloaspektowość tego zagadnienia (uwarunkowania prawne, gospodarcze, ekonomiczne, społeczne czy kulturowe) oraz konieczność odpowiedniego wyważenia czynników jednostkowych z dobrem ogółu.

³³ Trwanie życia w 2019 r., <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/> [dostęp: 30.01.2021].

³⁴ Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15 lipca 2010 r., S 2/10, OTK-A 2010, nr 6, poz. 65; zob. też zdanie odrębne sędzi TK S. Wrótkowskiej-Jaskiewicz do wyroku TK z dnia 15 lipca 2010 r., K 63/07, OTK-A 2010, nr 6, poz. 60; M. Ziółkowski, *Uprzywilejowanie wyrównawcze*, „Państwo i Prawo” 2016, nr 4, s. 103.

Bibliografia

Antonów K., *Zasady równości i sprawiedliwości społecznej w prawie emerytalnym*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowskiej” 2015, nr 2.

Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2018.

Pawłowski S., *Konstytucyjność obniżenia i różnicowania powszechnego wieku emerytalnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2018, tom XL.

Skowron M., *Glosa do wyroku TK z dnia 15 lipca 2010 r. (sygn. Akt K 63/07)*, „Przegląd Sejmowy” 2012, nr 5.

Szatur-Jaworska B., *Debata publiczna o wieku emerytalnym w Polsce*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” 2017, nr 2.

Szczerba-Zawada A., *Glosa do wyroku TK z dnia 15 lipca 2010 r., K 63/07*, „Przegląd Sejmowy” 2011, nr 3.

Zieleniecki M., *Kilka refleksji na temat podwyższenia wieku emerytalnego w Polsce (na marginesie wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie K 43/12)*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2015, tom XXXIII.