

Sygn. akt III AUa 583/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Czaja
Sędziowie:	SA Elżbieta Gawda SO del. do SA Maria Tereszczuk (spr.)
Protokolant: st. prot. sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2018 r. w Lublinie

sprawy J. T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

o prawo do emerytury

na skutek apelacji J. T.

od wyroku Sądu Okręgowego w Siedlcach

z dnia 9 maja 2018 r. sygn. akt IV U 828/17

oddala apelację.

Maria Tereszczuk Elżbieta Czaja Elżbieta Gawda

Sygn. akt III AUa 583/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 maja 2018 Sąd Okręgowy w Siedlcach oddalił odwołanie J. T. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z dnia 12 października 2017 roku, znak: ENP/25/036067155, odmawiającej J. T. prawa do emerytury (wyrok – k. 11 a.s.).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd pierwszej instancji oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

Ubezpieczony J. T., urodzony w dniu (...), w dniu 28 września 2017 roku złożył wniosek o przyznanie prawa do emerytury. Zaskarżoną decyzją z dnia 12 października 2017 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., działając na podstawie art. 24 ustawy z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń

Spółecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1383, ze zm.) oraz przepisów ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2017 roku, poz. 38), odmówił J. T. prawa do emerytury wskazując, że ubezpieczony nie osiągnął wieku emerytalnego, wynoszącego w przypadku mężczyzn, co najmniej 65 lat. Odwołanie od powyższej decyzji złożył J. T. domagając się jej zmiany i ustalenie mu prawa do emerytury. Ubezpieczony wskazał, że w wyniku zmiany art. 24 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, z dniem 1 października 2017 roku wiek emerytalny został obniżony i wnosi 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Zaistniała różnica spowodowała, że ubezpieczony czuje się dyskryminowany, jako mężczyzna. Dyskryminacja ze względu na płeć jest sprzeczna z art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz Dyrektywą w sprawie równości płci w dziedzinie zatrudnienia. Ubezpieczony powołał się na art. 9 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. W przepisie tym, jako przykład dyskryminacji, wymieniono ustanowienie różnego wieku emerytalnego. Powyższe jest sprzeczne z art. 141 i art. 251 Traktatu Europejskiego. W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie powołując się na argumentację wyrażoną w zaskarżonej decyzji.

W ocenie Sądu pierwszej instancji odwołanie J. T. było niezasadne.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2017 roku, ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 roku przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego, co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184. Przywołana regulacja była kluczowa dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem spór dotyczył wykładni przepisu art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Organ rentowy twierdził, iż wskazany przepis nie daje podstaw do przyznania ubezpieczonemu emerytury. Z kolei J. T. powołując się na prawo Unii Europejskiej podnosił, iż art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS zawiera niedopuszczalną dyskryminację mężczyzn.

Dalej wskazał Sąd, że artykuł 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej w ust. 1 przewiduje, iż każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. W ust. 3 i 4 tego samego artykułu wskazano, iż Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmują środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania. Artykuł 9 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy zawiera przykłady dyskryminacji. I tak, ustęp 1 pkt f przywołanego artykułu wymienia, jako przykład dyskryminacji ustanowienie różnego wieku emerytalnego. Zgodnie z art. 13 tej samej dyrektywy, w przypadku, gdy kobiety i mężczyźni mogą występować z roszczeniem elastycznego ustalenia wieku emerytalnego na tych samych warunkach, nie uważa się tego za sprzeczne z niniejszym rozdziałem. Z kolei Konstytucja Rzeczypospolitej w art. 67 ust. 1 gwarantuje prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Zakres i formy zabezpieczenia społecznego określa regulacja ustawowa, czyli wspomniana na wstępie ustawa o emeryturach i rentach z FUS. W artykule 34 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej wyrażono zasadę, zgodnie, z którą Unia uznaje i szanuje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych, zapewniających ochronę w takich przypadkach, jak: macierzyństwo, choroba, wypadki przy pracy, zależność lub podeszły wiek oraz w przypadku utraty zatrudnienia, zgodnie z zasadami ustanowionymi w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, stanowisko ubezpieczonego nie było zasadne. Przywołany przepis art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS jednoznacznie wskazuje na zasady dotyczące wieku emerytalnego ubezpieczonych. I tak, względem kobiet wiek ten wynosi 60 lat, natomiast w przypadku mężczyzn 65 lat. Ubezpieczony aktualnie ma ukończony 62 rok życia, a zatem nie spełnia wymogu określonego w art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Podkreślił Sąd Okręgowy, że Trybunał Konstytucyjny nie stwierdził niezgodności z Konstytucją przywołanej normy. Wynika stąd, iż omawiana regulacja korzysta z zasady domniemania zgodności z Konstytucją. Skoro tak, to przepis ten nie może być traktowany, jako niezgodny z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji, który zawiera gwarancję równości wobec prawa i zakazu dyskryminacji. Dlatego też stanowisko ubezpieczonego było niezasadne, iż omawiany przepis pozostaje w sprzeczności z wskazanym wyżej prawem Unii Europejskiej.

Ponadto wyjaśnił Sąd pierwszej instancji, że celem wprowadzenia od 1 stycznia 2013 roku stopniowego zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, na skutek zmiany treści art. 24 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, było umożliwienie kobietom uzyskania wyższej emerytury na skutek zwiększenia liczby okresów składkowych. Intencją ustawodawcy było, zatem zapobiegnięcie dyskryminacji kobiet. Tym samym zmiana art. 24 tej samej ustawy, która weszła w życie od 1 października 2017 roku, nie powinna być podstawą do przypisywania ustawodawcy dyskryminacji mężczyzn z uwagi na obniżenie wieku emerytalnego kobiet.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, że odwołanie ubezpieczonego nie zasługiwało na uwzględnienie i dlatego na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł, jak w wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd oparł na wypływającej z art. 98 § 1 k.p.c. regule odpowiedzialności za jego wynik. Stawka wynagrodzenia radcy prawnego reprezentującego ZUS została określona w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) (uzasadnienie – k. 15-16 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku wniósł ubezpieczony, zaskarżając go w całości. Podtrzymał swoje stanowisko, że jest osobą dyskryminowaną ze względu na płeć w sprawie ubiegania się o emeryturę. Za nieprzekonujące uznał stanowisko, że w dyrektywie art. 9 2006/54/WE jest coś, co można interpretować, że wiek emerytalny powinien być podwyższany ze względu na dyskryminowanie kobiet, W jego ocenie wiek emerytalny powinien być równy - równy to nie znaczy wyższy. Jeżeli w Polsce wiek emerytalny został zrównany, a następnie ustawą z dnia 16 listopada 2016 roku został zróżnicowany to w jego ocenie ma on prawo domagać się przejścia na emeryturę w wieku 60 lat, tak jak kobiety, a kobiety mają prawo przejścia na emeryturę w wieku 65 lat zgodnie z art. 13 tej dyrektywy o występowaniu z roszczeniem elastycznego ustalania wieku emerytalnego. Jeśli chodzi o art. 34 ustawy I Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej to w ocenie ubezpieczonego Polska nie podpisała tej Karty, zatem nie obowiązuje ona w Polsce, a tym samym powoływanie się na nią jest niezasadne. Wniósł o przyznanie mu prawa do przejścia na emeryturę w wieku 60 lat, ponieważ czuje się zmęczony i dyskryminowany ze względu na płeć (apelacja – k. 21 a.s.).

Sąd Apelacyjny w Lublinie zważył, co następuje:

W przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie, nie uchybiając przepisom prawa procesowego, oraz dokonał wszechstronnej oceny całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Okręgowy w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku wskazał, jaki stan faktyczny stał się jego podstawą oraz podał, na jakich dowodach oparł się przy jego ustalaniu. Stąd też, Sąd Apelacyjny ustalenia Sądu pierwszej instancji w całości uznał i przyjął jako własne, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania w przedmiotowym uzasadnieniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98, LEX nr 38486 oraz z dnia 22 lutego 2010 roku, I UK 233/09, LEX nr 585720 i z dnia 24 września 2009 roku, II PK 58/09, LEX nr 558303). Sąd drugiej instancji, nie dostrzegł przy tym naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego, w związku z czym poparł w całości rozważania tego Sądu również w zakresie przyjętych przez niego podstaw prawnych orzeczenia.

Podnieść należy, że Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. z 1997 roku, Nr 78, poz. 483) gwarantuje w art. 32 ust. 2, iż nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym

z jakiegokolwiek przyczyny. Natomiast art. 33 *expressis verbis* odwołuje się do kryterium płci, jako zabronionego kryterium dyskryminacji, stanowiąc, iż kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Co więcej, kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo m.in. do zabezpieczenia społecznego.

Ustawa z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 roku, poz. 1778, ze zmianami) w art. 2a statuuje zasadę równego traktowania ubezpieczonych, stwierdzając, iż ustawa stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu m.in. na płeć, a zasada ta dotyczy w szczególności warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych.

Prawne gwarancje równego traktowania w systemie ubezpieczeń społecznych zostały zapisane także w obowiązujących w Polsce przepisach unijnych, Dyrektywa Rady z 19 grudnia 1978 roku w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (79/7/EWG) w art. 4 stanowi, iż zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, bądź bezpośrednio, bądź pośrednio poprzez odwołanie, zwłaszcza do stanu cywilnego lub rodzinnego, w szczególności jeżeli chodzi o m.in. zakres stosowania systemów i warunki objęcia systemami.

Wskazać należy, że w Polsce do dnia 31 grudnia 2012 roku obowiązywał zróżnicowany wiek emerytalny, w zależności od płci ubezpieczonego wynoszący 65 lat dla mężczyzn, 60 lat dla kobiet. Od dnia 1 stycznia 2013 roku zgodnie z ustawą z dnia 11 maja 2012 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2012 roku, poz. 637), obowiązywał nowy wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn. Na podstawie tej ustawy następowało stopniowe podwyższanie i zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 67 lat. Obecnie ustawodawca ponownie powrócił do modelu obowiązującego do dnia 31 grudnia 2012 roku Art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych został zmieniony przez art. 1 pkt 5 lit. a ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 roku, poz. 38). Tym samym od dnia 1 października 2017 roku warunkiem uzyskania przez mężczyznę prawa do emerytury jest osiągnięcie wieku 65 lat, a przez kobietę wieku 60 lat.

Trafnie wskazał Sąd Okręgowy, że Trybunał Konstytucyjny nie stwierdzał niezgodności z Konstytucją art. 24 ust. 1 w obecnie obowiązującym (od dnia 1 października 2017 roku) brzmieniu, a zatem omawiana regulacja korzysta z zasady domniemania zgodności z Konstytucją. Pamiętać jednak należy, że Trybunał Konstytucyjny oceniał zgodność z Konstytucją przepisu art. 24 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2012 roku (a zatem, gdy do uzyskania prawa do emerytury również należało osiągnąć wiek 60 lat – kobieta i 65 lat – mężczyzna). W wyroku z dnia 15 lipca 2010 roku (K 63/07, Dz.U. z 2010 roku, Nr 137, poz. 925) uznał zróżnicowanie podstawowego wieku emerytalnego za zgodne z art. 32 i 33 Konstytucji, stanowiące uprzywilejowanie wyrównawcze usprawiedliwione w świetle norm konstytucyjnych, uzasadnione potrzebą niwelowania występujących różnic społecznych i biologicznych pomiędzy kobietami a mężczyznami. Ustawodawca przez zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn respektował, zatem zasadę uprzywilejowania wyrównawczego kobiet, mającą w polskim systemie ubezpieczeń społecznych wielorakie uzasadnienie: zarówno historyczne, jak i prawne, wynikające chociażby ze wzmożonej ochrony macierzyństwa i wychowania dzieci, czy też kulturowo-społeczne wynikające z prowadzenia gospodarstw domowych głównie przez kobiety, które łącząc wymienione funkcje z aktywnością zawodową są w istocie obciążone podwójnymi obowiązkami.

Faktem jest, że wspomniana zarówno przez Sąd pierwszej instancji, jak i apelującego Karta praw podstawowych Unii Europejskiej została zaakceptowana przez wszystkie kraje Unii Europejskiej z wyjątkiem Wielkiej Brytanii i Polski, które zastrzegły ograniczenie jej ochrony dla swoich obywateli poprzez przepisy w protokole 7 zwanym protokołem brytyjskim. Wskazano tam, że Karta nie rozszerza możliwości Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ani żadnego sądu lub trybunału Polski lub Zjednoczonego Królestwa do uznania, że przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, praktyki lub działania administracyjne Polski lub Zjednoczonego Królestwa są niezgodne z podstawowymi prawami, wolnościami i zasadami, które są w niej potwierdzone. Nadto wskazano, że jeśli dane postanowienie Karty odnosi się do krajowych praktyk i praw krajowych, ma ono zastosowanie do Polski lub

Zjednoczonego Królestwa wyłącznie w zakresie, w jakim prawa i zasady zawarte w tym postanowieniu są uznawane przez prawo lub praktyki Polski lub Zjednoczonego Królestwa.

Podkreślenia wymaga jednak okoliczność, że Dyrektywa Rady z dnia 19 grudnia 1978 roku w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (79/7/ EWG, Dz. Urz. UE L 6 z 1979 roku, s. 24) obowiązuje już prawie 40 lat, a od czasu wstąpienia przez Polskę do Unii (od 2004 roku) obowiązuje również nasz kraj. Art. 7 tej dyrektywy przesądza, że dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do wyłączenia z jej zakresu ustalenia wieku emerytalnego dla celów przyznania rent i emerytur oraz skutków mogących z tego wypływać w odniesieniu do innych świadczeń.

Wbrew oczekiwaniom apelującego, zróżnicowanie wieku emerytalnego w Polsce nie jest przejawem dyskryminacji mężczyzn z uwagi na wiek, a wyrazem działań podjętych celem wprowadzenia uprzywilejowania wyrównawczego kobiet łączących aktywność zawodową z dodatkowymi obowiązkami. Takie rozwiązanie jest powszechnie akceptowane i nie stoi w sprzeczności zarówno z Konstytucją RP, jak i wspomnianą Dyrektywą z dnia 19 grudnia 1978 roku w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego.

Sumując wskazać należy, że ustalenia Sądu Okręgowego są prawidłowe. Sąd ten właściwie przeprowadził postępowanie, dokonując następnie trafnej wykładni przepisów prawa materialnego.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny w Lublinie uznał, że wyrok Sądu Okręgowego w Siedlcach jest trafny, zaś apelacja ubezpieczonego podlega oddaleniu, na podstawie art. 385 k.p.c.