



Sygn. akt II PK 265/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. W.

przeciwko P. Informatyka Spółce z o.o.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 28 marca 2011 r.,

I. oddała skargę kasacyjną

II. nie obciąża skarżącej kosztami postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny wyrokiem z 28 marca 2011 r. oddalił apelację powódki E. W. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z 21 grudnia 2009 r., którym oddalono jej

powództwo o odszkodowanie w kwocie 190.000 zł za dyskryminujące rozwiązanie umowy o pracę. Powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pismem z 23 października 2008 r. pracodawca wypowiedział jej umowę podając, że związane jest z nabyciem przez nią uprawnień emerytalnych (emerytury kolejowej) na podstawie art. 50 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS. Na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony. W tym czasie pracodawca ograniczał zatrudnienie ze względu na zmniejszające się zadania i dochody, prowadził uzgodnienia ze związkami zawodowymi w kwestii zmian organizacyjnych i po analizie zadań przesuwał pracowników do innego działu albo dokonywał wypowiedzenia umowy o pracę. W dziale powódki, przed wręczeniem jej wypowiedzenia umowy o pracę, wypowiedziano umowę o pracę jeszcze jednej osobie, która nabyła uprawnienia do emerytury. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia powództwa wskazał, że kryterium nabycia uprawnień emerytalnych w wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowiło naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu. Pracodawca wykazał, że kierował się obiektywnymi przyczynami. Rozwiązanie umów o pracę z osobami, które nabywają uprawnienia emerytalne jest najmniej dolegliwym sposobem ograniczania zatrudnienia. Doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, gdyż nikt na jej miejsce nie został zatrudniony. Obowiązki powódki zostały rozdzielone na pozostałych pracowników działu. Zachodziło ograniczenie zatrudnienia i dostosowanie liczby pracowników do wielkości realizowanych zadań. Nie stanowiło zatem dyskryminacji odmienne traktowanie pracownika z uwagi na wiek, gdy pracodawca wykazał racjonalne uzasadnienie prowadzonej polityki zatrudnienia wobec zmniejszających się zadań. Prowadził „powolną” redukcję etatów, a wszelkie działania prowadził w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Sąd Apelacyjny uzupełnił postępowanie dowodowe i ustalił, że prócz powódki doszło jeszcze do rozwiązania zatrudnienia z trzema pracownicami w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych. W zatrudnieniu nie pozostawały osoby, które nabyłyby uprawnienia emerytalne. Niezależnie, na podstawie akt Sądu Rejonowego w sprawie VII P ..., Sąd Apelacyjny ustalił, że powódka po terminie z art. 264 k.p., bo 20 marca 2009 r. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego jej w październiku 2008 r. Wyrokiem z 11 stycznia 2011 r. Sąd Rejonowy oddalił jej powództwo o

odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu oddalenia apelacji w tej sprawie stwierdził, że podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna nie oddawała rzeczywistych powodów wypowiedzenia i nie stanowiła wyłącznej przyczyny wypowiedzenia. Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia była restrukturyzacja zatrudnienia, wymuszona trudną sytuacją ekonomiczno-finansową. Nabycie przez powódkę uprawnień emerytalnych, wskazane formalnie w wypowiedzeniu jako przyczyna, w istocie stanowiło kryterium doboru pracowników do redukcji zatrudnienia, uzgodnione ze związkami zawodowymi. Nie była to jedyna, wyłączna przyczyna wypowiedzenia, jako że towarzyszyła jej inna, nie podważana przez powódkę co do obiektywnego zaistnienia, którą była przeprowadzana restrukturyzacja zatrudnienia, zmierzająca do jego ograniczenia z uwagi na określoną sytuację finansowo-ekonomiczną pracodawcy. W tym stanie wobec wskazania w wypowiedzeniu nierzeczywistej (niepełnej) przyczyny wypowiedzenia, powódka mogła poszukiwać ochrony prawnej w tym zakresie w ramach sprawy z jej odwołania do Sądu Pracy od wypowiedzenia umowy o pracę, powołując się na niezgodne z prawem wypowiedzenie. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. jest wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r., II PK 236/04). W obecnej sprawie przedmiotem sporu nie było odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z zarzutem, że nabycie uprawnień emerytalnych nie może być przyczyną wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), tylko roszczenie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez wypowiedzenie z powodu nabycia uprawnień emerytalnych (art. 18^{3d} k.p.). Osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.; uchwała Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08). Wobec regulacji z art. 11³ k.p., art. 18^{3a}-18^{3e} k.p. wypowiedzenie kobiecie stosunku pracy wyłącznie z tej przyczyny, że osiągnęła wiek emerytalny (nabyła prawo do świadczenia emerytalnego – przy zróżnicowanym wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn) – stanowi dyskryminację ze względu na wiek, i to bezpośrednią, ale

także pośrednią dyskryminację ze względu na płeć (uchwała Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08). Wypowiedzenie powódce umowy o pracę wynikało jednak z konieczności redukcji zatrudnienia i zbędności jej stanowiska, gdyż jej zadania przejęli inni pracownicy, którzy wcześniej radzili sobie z nimi w czasie długotrwałej nieobecności powódki. Brak było podstaw do stwierdzenia dyskryminacji ze względu na wiek, gdyż nie można uznać, że wypowiedzenie nastąpiło z powodu nabycia uprawnień do emerytury wobec osiągnięcia wieku emerytalnego, skoro pozostawało w związku z sytuacją ekonomiczną pracodawcy determinującą stopniowe ograniczanie zatrudnienia.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. i w związku z art. 18^{3d} k.p., zgodnie z którą nie dochodzi do naruszenia zakazu nierównego traktowania pracowników w sytuacji, gdy jedyną przyczyną wskazaną w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę było uzyskanie przez powódkę wcześniejszych uprawnień emerytalnych, a zatem okoliczność wynikająca z jej wieku, zaś żadne okoliczności obiektywne, które mogłyby to usprawiedliwiać, nie były podniesione w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę, co przemawiać winno za uznaniem takiego działania pracodawcy za dyskryminujące powódkę z uwagi na wiek i uzasadniające przyznanie jej odszkodowania. Na tej podstawie wniosła o zmianę orzeczenia i zasądzenie 190.000 zł wraz kosztami, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne – czy przyczyny określone w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę są wiążące dla pracodawcy zarówno co do przedmiotu jak i zakresu nie tylko w postępowaniu wszczętym na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, czy też zasadnie Sąd Apelacyjny zaakceptował stanowisko Sądu Okręgowego, który dopuścił możliwość rozszerzenia przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia o okoliczności nie objęte jego oświadczeniem woli, a zatem czy w zakresie przyczyn wypowiedzenia pracodawca może je rozszerzać lub uzupełniać o nowe okoliczności.

Pozwany wniosł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zaskarżony wyroku odpowiada prawu, jednak zasadniczo z innych motywów niż podane w jego uzasadnieniu i dlatego skarga kasacyjna została oddalona.

Podstawowa kwestia sprowadzała się do pytania, czy ta sama okoliczność dyskryminująca, podana jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę pozwalała na prowadzenie kolejno dwóch spraw, pierwszej z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i drugiej o odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p. za dyskryminację łączoną z tym samym wypowiedzeniem umowy o pracę.

W ocenie składu rozpoznającego skargę znaczenie przesądzające miała pierwsza sprawa zakończona wyrokiem Sądu Rejonowego z 11 stycznia 2011 r. (VII P ..), oddalającym odwołanie powódki od wypowiedzenia umowy o pracę. Okoliczność dyskryminująca została podana jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) i w sądowym postępowaniu odwoławczym od tego wypowiedzenia nie mogła być pominięta kwestia zgodności z prawem takiego wypowiedzenia. Nie ma wątpliwości czy tylko w aspekcie naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, czy także zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), wszak to na podanej przez pracodawcę przyczynie wypowiedzenia koncentruje się przedmiot sprawy sądowej wynikającej z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Wątpliwości w tym zakresie nie powinny zachodzić wobec jednoznacznego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyjmującego, że takie wypowiedzenie może być rozważane w kategoriach naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę jak i zasadności wypowiedzenia (zob. uchwały powiększonego Składu Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 165 oraz z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 248, a także wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 219/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 173). Pracodawca podając określoną przyczynę wypowiedzenia, a w tym przypadku nabycie uprawnień do emerytury kolejowej na podstawie art. 50 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, co we wskazanym orzecznictwie uznaje się za dyskryminację ze względu na wiek i płeć, określił przedmiot sprawy z odwołania od wypowiedzenia, który powódka zresztą sama kwalifikowała jako dyskryminację. Zakaz dyskryminacji z art. 18^{3a} § 1 k.p., który według powódki sprzeciwiał się wypowiedzeniu jej umowy o pracę stanowił

zatem przedmiot pierwszej sprawy, czyli podlegał ocenie w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.).

W prawie pracy za utrwalone uznać należy stanowisko, że niezgodność z prawem (bezprawność) wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie) wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227 i wskazane w nim orzecznictwo; por. także wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707807). Nie ma podstaw aby tej samej zasady nie stosować w odniesieniu do kolejnej sprawy o odszkodowanie za dyskryminację na podstawie art. 18^{3d} k.p., w sytuacji, gdy okoliczność dyskryminująca została podana bezpośrednio jako przyczyna wypowiedzenia w piśmie wypowiadającym umowy o pracę. Wszak w sporze z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę podana przyczyna wypowiedzenia określa główny przedmiot sprawy, zatem to na niej skupia się badanie (ocena) w aspekcie zgodności z prawem wypowiedzenia i jego zasadności (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.). W takim zakresie sąd pracy musi rozstrzygnąć, czy wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Uzasadnione jest również domniemanie zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, które może być wzruszone tylko przez odwołanie do sądu pracy. Jednak gdy sąd pracy oddalała odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, to nie ma podstaw do twierdzenia, że wypowiedzenie było niezgodne z prawem. Taki skutek zachodzi również w sytuacji, gdy oddalenie odwołania od wypowiedzenia nastąpiło z powodu przekroczenia terminu z art. 264 k.p. do wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Wyrok ma wówczas podstawę materialnoprawną w tym przepisie i nie pozwala przyjąć w innej sprawie, że wypowiedzenie lub rozwiązanie

umowy o pracę ze względu na podaną przyczynę wypowiedzenia było niezgodne z prawem.

Natomiast w sprawie objętej skargą kasacyjną, po wydaniu przez Sąd Pracy wskazanego wyroku oddalającego odwołanie powódki od wypowiedzenia umowy o pracę, prowadzone było drugie postępowanie o odszkodowanie za tę samą dyskryminację, którą obejmował przedmiot sprawy z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i wyrok oddalający odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Procesowo wątpliwe byłoby przyjęcie, że ta druga sprawa nie mogła się toczyć ze względu na uprzednie osądzenie (art. 199 § 1 pkt 2 i art. 379 pkt 3 k.p.c.), gdyż podstawą dochodzonego odszkodowania miałyby być odrębna od art. 45 k.p. regulacja z art. 18^{3d} k.p., a co ważniejsze Sąd rozpoznający sprawę sam niejako uznał, że w pierwszej sprawie, zakończonej oddaleniem odwołania od wypowiedzenia, nie osądził sprawy o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. Jednak nawet w takiej sytuacji zachodziło związanie Sądu uprzednim wyrokiem oddalającym odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 365 § 1 i 366 k.p.c.), tzn. Sąd w obecnym postępowaniu i w wyroku objętym skargą nie mógł już przyjąć, że rozwiązanie umowy o pracę ze względu na podaną przyczynę dyskryminacyjną było niezgodne z prawem. Odmienne zapatrywanie w tej sprawie nie było uprawnione, gdyż choć przepisy zakazujące dyskryminacji (nierównego traktowania) mają charakter uniwersalny, to jednak ich naruszenie każdorazowo musi być odnoszone do konkretnego zachowania pracodawcy. W tym przypadku ściśle łączyło się z wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę, wszak okoliczność dyskryminująca została bezpośrednio podana jako przyczyna wypowiedzenia, zatem bezprawność działania pracodawcy mogła być oceniona tylko w pierwszej sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej bowiem sprawie rozstrzygnięcie ma likwidować cały spór powstały w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę.

Innymi słowy w sytuacji, gdy regulacja o odszkodowaniu za dyskryminację z art. 18^{3d} k.p. spotykała się z regulacją szczególną Kodeksu pracy z art. 45 k.p., to ta druga miała znaczenie pierwszoplanowe, właśnie ze względu na przepis art. 30 § 4 k.p., w którym podano okoliczność dyskryminującą (art. 18^{3a} § 1 k.p.), co konsekwentnie determinowało również krótszy termin dochodzenia roszczenia

(art. 264 k.p.). W aspekcie przedmiotu i zakresu drugiej regulacji należało więc oceniać zasadność zarzutu skargi kasacyjnej, skoro naruszenie art. 18^{3a} § 1 k.p. o zakazie dyskryminacji ze względu na wiek łączy z naruszeniem właśnie art. 30 § 4 k.p., a więc z podstawowym przepisem o wypowiedaniu umów o pracę i bezprawność pracodawcy odnosi do wskazania tej przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka w jednym pozwie z 20 marca 2009 r. dochodziła jednocześnie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i odszkodowania za dyskryminację ze względu na wiek. Zasądzenie odszkodowania za dyskryminację łączoną z wypowiedzeniem umowy o pracę możliwe jest w sprawie z odwołania od tego wypowiedzenia, przy czym musiałoby uwzględniać odszkodowanie z art. 45 k.p., skoro dyskryminacja ujmowana była jako naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a za dyskryminację według art. 18^{3d} k.p. przysługuje jedno odszkodowanie. Nie można tu jednak mówić o odrębnej sprawie odszkodowawczej, skoro roszczenie odszkodowawcze było ściśle związane z trybem (przepisami) o wypowiedaniu umów o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Skoro pracodawca za przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podał okoliczność dyskryminującą pracownika (osiągnięcie wieku emerytalnego), to sąd pracy rozstrzyga o zgodności z prawem takiego wypowiedzenia w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. W wypadku oddalenia powództwa, nawet ze względu na uchybienie terminu do wniesienia odwołania z art. 264 k.p., zachodzi związanie tym rozstrzygnięciem w sprawie o odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p. za wskazaną dyskryminacyjną przyczynę wypowiedzenia.

Powyższe motywy zdecydowały w oddaleniu skargi kasacyjnej. Skarżąca niejako sama to potwierdza, gdyż nie dopuszcza aby w drugiej (objętej skargą) sprawie mogły być rozpatrywane inne – poza dyskryminacją przyczyny rozwiązania umowy. Czyli inne niż podane zgodnie z art. 30 § 4 k.p. Nie jest więc konsekwentna, gdyż druga sprawa z samego założenia miała być odrębna od pierwszej (z odwołania od wypowiedzenia), stąd strony nie były skrupowane granicami zarzutów, tak jak w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca mógł bronić się innymi zarzutami, choć i w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę może się okazać, że inna była rzeczywista przyczyna lub współprzyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. W drugiej sprawie

Sąd Apelacyjny rozstrzygnął niejako przyjmując swoisty kontratyp braku dyskryminacji ze względu na wiek, gdyż ustalił i ocenił, że wypowiedzenie skarżącej umowy o pracę pozostawało w związku z sytuacją ekonomiczną pracodawcy determinującą stopniowe ograniczanie zatrudnienia i „zbędnością” stanowiska powódki, której zadania zostały przejęte przez innych pracowników. Sąd Apelacyjny stwierdził ostatecznie, że wskazana formalnie w wypowiedzeniu przyczyna w istocie stanowiła kryterium doboru pracowników do dokonania redukcji zatrudnienia, uzgodnione ze związkami zawodowymi. Takiego szerszego zakresu rozstrzygnięcia skarga nie podważa, gdyż w ogóle nie dopuszczała badania sprawy poza przyczyną podaną w wypowiedzeniu, co nie jest zasadne, albowiem choć osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie uzasadnia samoistnie wypowiedzenia umowy o pracę, to może stanowić usprawiedliwione kryterium wyboru pracownika do zwolnienia uzasadnionego sytuacją ekonomiczną pracodawcy (zob. uzasadnienia *in fine* uchwały z 21 stycznia 2009 r., II PZP oraz wyroku z 19 marca 2008 r., I PK 219/07). Uzyskanie prawa do emerytury może być, jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok z 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 641 i wyrok z 15 października 1999 r., I PKN 111/99, OSNP 2001 nr 5, poz. 143), z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy, uznane za usprawiedliwione kryterium wyboru pracownika do zwolnienia uzasadnionego sytuacją ekonomiczną pracodawcy lub innymi obiektywnymi względami. Przy tym powiedziano również, iż zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p.c. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, LEX 898415.

W oddaleniu skargi kasacyjnej decydujące znaczenie miała jednak argumentacja przedstawiona w pierwszej kolejności. Oddalenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji gdy podaną przyczyną wypowiedzenia była okoliczność uznawana za dyskryminującą (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.), nawet ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 k.p., oznaczało, że wypowiedzenie nie było niezgodne z prawem, zatem ze względu na związanie

wynikające z art. 365 § 1 i 366 k.p.c. nie można było stwierdzić naruszenia prawa z powodu dyskryminacji, jako przesłanki odszkodowana z art. 18^{3d} k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c. Zdecydowały też o nie obciążaniu skarżącej kosztami postępowania kasacyjnego (art. 102 k.p.c.)