



Sygn. akt III PK 136/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 września 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa G. W.  
przeciwko Wytwórni [...] o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 września 2014 r.,  
skargi kasacyjnej powódki  
od wyroku Sądu Okręgowego w L.  
z dnia 23 maja 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2013 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. oddalił powództwo G. W. przeciwko Wytwórni [...] o odszkodowanie oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka od dnia 1 września 1972 r. świadczyła pracę w pozwanej spółce w pełnym wymiarze czasu, ostatnio zajmując stanowisko magazyniera. Z dniem 1 grudnia 1999 r. powódka na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. została przejęta przez Zakład [...]. W dniu 10 lipca 2009 r. podpisano Pakiet Gwarancji Pracowniczych dla Wytwórni [...] (dalej Pakiet), którego postanowienia dotyczyły pracowników zatrudnionych zarówno w pozwanej spółce (spółce dominującej), jak i w spółkach od niej zależnych. W art. 6 Pakietu zapewniono pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony możliwość kontynuacji zatrudnienia przez 72 miesiące. W okresie gwarancyjnym pracodawca nie mógł rozwiązać z uprawnionymi pracownikami umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracowników. W razie naruszenia tej gwarancji pracodawca był zobowiązany do zapłaty na rzecz pracownika odszkodowania, którego wysokość (wielokrotność miesięcznej pensji) zależała od stażu pracowniczego i od tego, w którym roku obowiązywania Pakietu nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Postanowieniami Pakietu zostali objęci w szczególności pracownicy Zakładu Remontowego. W dniu 13 kwietnia 2010 r. w pozwanej spółce doszło do zawarcia porozumienia zbiorowego w trybie przewidzianym w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W porozumieniu tym ustalono, że spółka dominująca zamierza w okresie od 15 do 31 maja 2010 r. zwolnić 350 osób. Zwolnienia miały zostać dokonane w ramach "Programu Dobrowolnych Odejść" adresowanego do osób legitymujących się uprawnieniami do wcześniejszej emerytury lub do świadczenia przedemerytalnego. W tym celu osoby zainteresowane powinny złożyć ofertę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z podaniem sugerowanej daty ustania zatrudnienia. Pracownik, który złożył taką propozycję nabywał uprawnienie do odprawy pieniężnej w wysokości: 1) 12-miesięcznego wynagrodzenia w przypadku pracowników uprawnionych do wcześniejszej emerytury, 2) 24-miesięcznego wynagrodzenia w przypadku pracowników

uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego i jednocześnie objętych ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p. albo 3) 36-miesięcznego wynagrodzenia w przypadku pracowników uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego i nieobjętych ochroną z art. 39 k.p. Kolejne porozumienie zbiorowe o identycznej treści zostało zawarte w pozwanej spółce w dniu 26 lipca 2010 r.

Zakład Remontowy (spółka z o.o.) w 2010 r. zatrudniał około 120 pracowników, przy czym z końcem tego roku odeszło z pracy 40 osób zatrudnionych na czas określony. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w tym Zakładzie spowodowało trudności w wykonywaniu zadań produkcyjnych. Pomimo tego pracodawca (podobnie, jak pozostałe spółki zależne) negocjował ze stroną związkową warunki realizacji programu dobrowolnych odejść w odniesieniu do pracowników uprawnionych do emerytury lub świadczenia przedemerytalnego. W ramach realizacji tego programu między innymi sporządzano imienne listy pracowników, po czym byli oni kierowani do działu kadr pozwanej spółki (spółki-matki), gdzie dyrektor zasobów ludzkich (E. K.) składała im oferty zawarcia indywidualnych porozumień o rozwiązaniu stosunku pracy w zamian za co pracownicy mieli otrzymać stosowne rekompensaty. Na liście wytypowanych pracowników znalazło się 5 osób objętych ochroną trwałości stosunku pracy, którzy w zamian za dobrowolne odejście z pracy mieli otrzymać odprawę w wysokości 18-miesięcznego wynagrodzenia. Z tego grona 2 pracowników nie zdecydowało się na rezygnację z zatrudnienia. Zakład Remontowy nie był w stanie sfinansować wypłaty odpraw dla odchodzących pracowników w wysokości przewidzianej w Pakiecie. W rzeczywistości odprawy wypłacone pracownikom Zakładu, którzy zgodzili się dobrowolnie odejść z pracy, pochodziły z funduszy pozwanej spółki. Z początkiem 2011 r. zarząd Zakładu Remontowego (spółki z o.o.) wiedział, że ten podmiot zostanie niebawem przejęty w całości przez pozwaną spółkę, co nastąpiło w dniu 5 stycznia 2012 r. W dniu 23 lutego 2011 r. powódka podpisała z Zakładem Remontowym porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 1 marca 2011 r. w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. i otrzymała odprawę w wysokości 18-miesięcznego wynagrodzenia. Decyzję w przedmiocie rezygnacji z zatrudnienia powódka podjęła dobrowolnie w ciągu 2 dni, przy czym miała świadomość, że otrzyma odprawę niższą od wypłacanej pracownikom pozwanej

spółki-matki zgodnie z postanowieniami Pakietu. W dacie zawarcia porozumienia rozwiązującego stosunek pracy powódka miała ukończone 54 lata.

W odniesieniu do takich ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za nieuzasadnione, bowiem nie dopatrywał się przejawów jej dyskryminowania przy wypłacie odprawy przysługującej w zamian za rezygnację z zatrudnienia. Według Sądu Rejonowego, powódka nie została przez swego pracodawcę (Zakład Remontowy) potraktowana gorzej niż inni pracownicy zatrudnieni u tego samego pracodawcy. Zakład Remontowy (spółka z o.o.) nie miał wpływu na treść przepisów wewnątrzzakładowych obowiązujących w spółce dominującej i dlatego nie mógł względem powódki ponosić odpowiedzialności za to, że w innej spółce obowiązywały korzystniejsze zasady przyznawania odpraw pieniężnych w zamian za dobrowolną rezygnację z zatrudnienia. W sytuacji, w której Zakład Remontowy zaproponował powódce odprawę w wysokości niższej niż odprawa przewidziana dla pracowników zatrudnionych w spółce dominującej - w ocenie Sądu Rejonowego - nie można twierdzić, że pracownica była dyskryminowana. Powódka nie była traktowana gorzej niż pozostali pracownicy Zakładu Remontowego (spółki z o.o.), bo żaden pracownik tam zatrudniony nie otrzymał odprawy w wysokości przewidzianej w Pakiecie lub w porozumieniach zbiorowych zawartych w 2010 r. przez spółkę dominującą. Sytuacja powódki była identyczna, jak sytuacja pozostałych pracowników Zakładu Remontowego, a postanowienia Pakietu nie obejmowały tych pracowników Zakładu, którzy rozwiązali stosunek pracy za porozumieniem stron. Nadto Sąd Rejonowy podniósł, że w toku procesu powódka nie wykazała, że złożone przez nią w lutym 2011 r. oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy było dotknięte wadami. Z materiału dowodowego wynika, że w chwili zawierania porozumienia rozwiązującego stosunek pracy powódka dysponowała pełną swobodą przy podejmowaniu decyzji w przedmiocie dobrowolnego odejścia z pracy, chociaż korzystała ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Ponadto Sąd Rejonowy nie podzielił twierdzenia powódki, że jej faktycznym pracodawcą była pozwana spółka dominująca, a nie Zakład Remontowy (spółka zależna). Według Sądu taki przypadek nie mógł mieć miejsca, bowiem spółka dominująca (pозwana w sprawie) nie została objęta procesem prywatyzacji.

Wyrokiem z dnia 23 maja 2013 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. Sąd drugiej instancji podzielił w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego. W szczególności wywiódł, że ani pozwana spółka, ani jej pracownicy nie podejmowali żadnych działań zmierzających do wprowadzenia w błąd, czy też zastraszenia lub szykanowania powódki albo do wywarcia na nią jakiegokolwiek presji. Dlatego złożone przez powódkę oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy nie było dotknięte żadną wadą czynności prawnej. Według Sądu Okręgowego, naruszenie zasady równego traktowania może przejawiać się w jednoczesnej dyskryminacji pracownika z uwagi na zastosowanie jednego z kryteriów dyskryminacyjnych, albo wynikać z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnianiu (w tym wynagradzaniu). W niektórych przypadkach może przybierać postać kwalifikowaną, gdy nierówne traktowanie w wynagradzaniu zachodzi przy jednoczesnym dyskryminowaniu bezpośrednim albo pośrednim, o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 3 i § 4 k.p. Zdaniem Sądu drugiej instancji, w każdym przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracownik ma prawo do odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. (co najmniej w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę). Dyskryminacja jest szczególną postacią nierównego traktowania w zatrudnieniu. Nierówne traktowanie podyktowane innymi względami niż kryteria dyskryminujące może stanowić naruszenie zasady równości praw pracowników, ale nie zakazu dyskryminacji. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy przyjął jednak prawidłowo, że pracodawca powódki nie naruszył obowiązku równego traktowania, bowiem wszyscy pracownicy Zakładu Remontowego, którym zaproponowano rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron otrzymali odprawy pieniężne w takiej samej wysokości (w zależności od grupy, do której zostali zaklasyfikowani). Za uwzględnieniem powództwa - zdaniem Sądu Okręgowego - nie przemawiało twierdzenie powódki, że była dyskryminowana z tej przyczyny, że otrzymała odprawę niższą niż pracownicy innego podmiotu (spółki dominującej). Sytuacja prawna powódki nie była tożsama z sytuacją osób zatrudnionych w innej spółce, gdyż Zakład Remontowy (spółka zależna) oraz spółka dominująca (strona pozwana) stanowiły

dwa odrębne i niezależne od siebie podmioty prawne. Każdy z nich był odrębnym pracodawcą uprawnionym do różnicowania sytuacji prawnej podległych mu pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego, nie stanowi dyskryminacji w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. okoliczność, że odprawy przyznane pracownikom zatrudnionym u innego pracodawcy były wyższe (ich maksymalna wysokość stanowiła równowartość pensji za okres 36 miesięcy) niż w przypadku powódki. Chociaż wszyscy pracownicy zatrudnieni w spółkach zależnych korzystali z jednakowej gwarancji zatrudnienia ustalonej w Pakiecie, to jednak nie można z tego wywodzić uprawnienia powódki do odprawy wyższej niż w wysokości przyjętej w Zakładzie Remontowym. W ślad za Sądem pierwszej instancji Sąd Okręgowy nie zgodził się z prezentowaną przez powódkę tezą (popartą odwołaniem się do motywów uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06) jakoby rzeczywistym pracodawcą powódki była spółka dominująca, a nie Zakład Remontowy (spółka zależna). Według Sądu odwoławczego, powołana uchwała zapadła na tle zupełnie innego stanu faktycznego niż ustalony w sprawie i dlatego nie stanowi argumentu za poparciem twierdzeń powódki. W zachowaniu pracodawcy powódki (Zakładu Remontowego) Sąd Okręgowy nie dopatrył się ponadto znamion nadużycia prawa podmiotowego oraz sprzeczności z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. Podejmowane przez pracodawcę działania zmierzające do rozwiązywania umów o pracę w trybie porozumienia stron nie były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego ani ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, bo zmierzały do redukcji kosztów osobowych związanych z zatrudnianiem pracowników przy wykorzystaniu przez pracodawcę przynajmniej częściowo bezkonfliktowej metody ustania stosunków pracy.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 385 k.p.c. przez jego zastosowanie i art. 386 § 1 k.p.c. wskutek jego niezastosowania, mimo zasadności apelacji; 2) art. 227 i 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 382 k.p.c. przez aprobatę rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji w sytuacji, gdy brakowało podstaw do stwierdzenia, że Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy i poczynił niewadliwe ustalenia faktyczne; 3) art. 378 § 1 zdanie pierwsze w związku

z art. 391 § 1 k.p.c. przez nierozważenie zarzutu apelacji w przedmiocie "braku ustaleń (...) wszystkich okoliczności poprzedzających rozwiązanie z pracownikami umów o pracę w trybie porozumienia stron, w szczególności kto podjął decyzję o wysokości przyznawanych pracownikom odpraw oraz o całkowitym braku wpływu pracodawcy na ich wysokość"; 4) art. 11<sup>2</sup>, art. 18<sup>3a</sup> § 1 i art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. przez "błędną ocenę stanu faktycznego z punktu widzenia prawa materialnego i przyjęcie, że powódka nie była nierówno traktowana przez pracodawcę"; 5) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie i brak ustalenia, że podjęte działania w celu nakłonienia pracowników Zakładu Remontowego do rozwiązywania umów o pracę w trybie porozumienia stron były sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego; 6) art. 18<sup>3d</sup> k.p. przez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa o odszkodowanie, chociaż powódka była nierówno traktowana przez pracodawcę; 7) art. 3 k.p. przez uznanie, że spółka dominująca nie była pracodawcą powódki. W uzasadnieniu skargi wywiedziono w szczególności, że to nie Zakład Remontowy, lecz jedynie główny udziałowiec tego podmiotu (pozwana spółka), była zainteresowana znacznym zmniejszeniem zatrudnienia w zakładzie pracy, w którym pracowała powódka i że to wyłącznie ta spółka podjęła decyzję o redukcji zatrudnienia w Zakładzie Remontowym przy ustaleniu warunków finansowych, na jakich byli zwalniani pracownicy tego Zakładu, gorszych od warunków obowiązujących w spółce dominującej. Ma to o tyle istotne znaczenie, że w spornym okresie w Zakładzie Remontowym było zapotrzebowanie na pracę a jego sytuacja finansowa nie wymagała redukcji zatrudnienia. Zdaniem skarżącej, jeśli jednostka zawierająca umowy o pracę nie posiada pełnej samodzielności ekonomicznej oraz finansowej i jest w tym zakresie uzależniona od decyzji jednostki dominującej, to należy przyjąć, że w zakresie obowiązku wypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń, przymiot pracodawcy przysługuje jednostce dominującej. W rozpoznawanym przypadku rzeczywistym pracodawcą powódki była zatem pozwana spółka dominująca, a nie Zakład Remontowy. Z kolei, zróżnicowanie przez tego pracodawcę wysokości odpraw wypłacanych pracownikom w zależności od jednostki organizacyjnej, w której byli zatrudnieni, należy rozpatrywać w kategoriach naruszenia zasady równego traktowania określonej w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., zwłaszcza że wszyscy zatrudnieni korzystali z takich

samych gwarancji zatrudnienia określonych w Pakiecie. Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu Okręgowego oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i zasądzenie na rzecz powódki od strony pozwanej kwoty 50.760 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty, a także o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania z uwagi na brak okoliczności uzasadniających jej rozpoznanie, a na wypadek przyjęcia skargi do rozpoznania o jej oddalenie jako bezzasadnej, a ponadto o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Na wstępie należy wyjaśnić kwestię legitymacji bierniej pozwanej spółki. Problem ten nie był rozważany przez Sądy obu instancji a ma znaczenie przy ocenie zasadności powództwa. Z ustaleń faktycznych wynika, że w spornym okresie pracodawcą powódki (w rozumieniu art. 3 k.p.) był Zakład Remontowy (zależna spółka z o.o.), a nie pozwana spółka (dominująca spółka). Ponieważ powódka (była pracownica) bezsprzecznie dochodzi roszczenia ze stosunku pracy, to podmiotem legitymowanym biernie jest jej (były) pracodawca (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 r., II PK 181/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 139). Powódka wniosła pozew wyłącznie przeciwko spółce [...], a więc przeciwko podmiotowi, z którym nie łączył jej stosunek pracy (w rozumieniu art. 1, 2 i 3 k.p.). Powódka jednakże już w pozwie wywiodła, że Zakład Remontowy (spółka z o.o.; pracodawca powódki) został w styczniu 2012 r. (czyli już po ustaniu stosunku pracy powódki) przejęty przez pozwaną spółkę "[...]". Wynika z tego legitymacja bierna strony pozwanej, bez względu na ocenę, kto był pracodawcą powódki (w rozumieniu art. 3 k.p., czy też według prezentowanej przez powódkę koncepcji pracodawcy rzeczywistego). Strona pozwana jest legitymowana biernie albo jako

pracodawca powódki (według jej argumentacji), albo jako podmiot, który zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. odpowiada za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem zakładu pracy (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., III ZP 16/00, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 847; OSP 2001 nr 7-8, poz. 100, z glosą A. Lachman i z dnia 16 maja 2001 r., III ZP 9/01, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 635 oraz wyroki z dnia 8 kwietnia 2002 r., I PKN 112/01, LEX nr 563973 i z dnia 23 listopada 2006 r., II PK 57/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 4), albo jako spółka przejmująca na podstawie art. 494 § 1 k.s.h. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 259). Kwestia ta nie została wprawdzie jednoznacznie ustalona (rozważona), ale w każdym razie powództwo nie mogło być oddalone z powołaniem się na brak legitymacji biernej strony pozwanej (niezależnie od oceny, kto był pracodawcą powódki).

Co do zarzutów naruszenia prawa materialnego, to należy zauważyć, że Sąd Okręgowy przyjął, iż nie każde zachowanie pracodawcy w zakresie nierównego (niejednakowego) traktowania pracowników musi przybierać postać dyskryminacji w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Pogląd ten przeważa w orzecznictwie Sądu Najwyższego, choć nie jest ono całkowicie jednolite (niejednolicie jest też oceniany w literaturze; por. w szczególności H. Szewczyk: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSP 2014 nr 11, poz. 107). Przy przyjęciu takiej wykładni zwraca się uwagę na to, że dyskryminacja (art. 11<sup>3</sup> k.p.) - w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.) - oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Jeśli więc pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23, poz. 571; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 32; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; z dnia 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376; z dnia 10 października 2006 r., I PK 92/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, poz. 32; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 34, poz. 36; z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155; z

dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 86, OSP 2012 nr 12, poz. 115, z glosą K. Walczaka i z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 133, OSP 2013 nr 2, poz. 21, z glosą L. Mitrusa). Nie stanowi zatem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeśli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2012 nr 4, poz. 11, z glosą P. Krakowiak). Dlatego (przykładowo) zakończenie akcji strajkowej i zapewnienie "spokoju społecznego" może stanowić usprawiedliwiony powód różnicowania uprawnień pracowników do dodatkowej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przewidzianej w postanowieniach porozumienia zbiorowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107), a różnicowanie wysokości wynagrodzenia lekarzy w stosunku do wynagrodzenia lekarzy rezydentów jest wynikiem odmiennego sposobu ich finansowania oraz celem umów zawieranych z rezydentami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2011 r., I PK 231/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 118; OSP 2013 nr 1, poz. 6, z glosą A. Korytowskiej). Również kryterium daty nawiązania stosunku pracy - przed lub po wejściu w życie Kodeksu pracy (1 stycznia 1975 r.) - nie stanowi dyskryminującej przyczyny różnicowania sytuacji pracowników w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 4 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259).

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było roszczenie wywodzone przez powódkę z podstawy faktycznej, w której w ramach procedury dobrowolnych odejść otrzymała od pracodawcy odprawę pieniężną w wysokości o połowę niższej od świadczenia przyznawanego pracownikom zatrudnionym w spółce dominującej, znajdującym się w takiej samej sytuacji. Roszczenie powódki wywodzone jest więc z naruszenia wobec niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.), ale nie z zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p. według przedstawionej wyżej wykładni). Powódka w podstawie faktycznej powództwa (jak również w toku postępowania) nie powoływała się bowiem na żadne zabronione przez prawo kryterium

dyskryminujące (płeć, wiek, rasę, religię itp.). Jednakże - zdaniem Sądu Najwyższego w składzie orzekającym - oznacza to tylko tyle, że do sytuacji prawnej powódki nie ma zastosowania art. 18<sup>3d</sup> k.p. gwarantujący pracownikowi, wobec którego pracodawca naruszył zakaz dyskryminacji, prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (bez konieczności wykazania szkody). Nie oznacza to natomiast wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownika (powódkę) innych roszczeń opartych na "zwykłym", nierównym traktowaniu w porównaniu do innych zatrudnionych znajdujących się w podobnej sytuacji. W szczególności roszczenia te mogą być wywodzone z nierównego traktowania pracownika wskutek realizacji postanowień umowy o pracę naruszających zasadę równego traktowania. W razie umieszczenia w umowie o pracę (lub innym akcie kreującym stosunek pracy) postanowienia sprzecznego z art. 11<sup>2</sup> k.p. następują skutki określone w art. 18 § 3 k.p., czyli postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Zdaniem Sądu Najwyższego, art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do "zwykłego" nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. (por. też art. 9 § 4 k.p.) pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, czyli stosowanie art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika - a przez to faworyzuje innych - wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 a w literaturze M.J. Zieliński: Zasada równego traktowania a zakaz dyskryminacji w prawie pracy,

PiZS 2013 nr 8, s. 25). Roszczenie, którego dochodzi powódka w rozpoznawanej sprawie nie wynika z nierównych (gorszych) postanowień umowy o pracę zawartej z Zakładem Remontowym, lecz z porozumienia rozwiązującego tę umowę (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Jednakże takie porozumienie należy traktować jako umowę o pracę w rozumieniu art. 18 k.p. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2013 r., II PK 260/12, OSNP 2014 nr 2, poz. 23). Oznacza to, że postanowienia przyjęte w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy powódki (w szczególności odnoszące się do ustalenia wysokości odprawy przysługującej w przypadku rezygnacji z zatrudnienia w ramach programu dobrowolnych odejść) nie powinny być mniej korzystne niż postanowienia takich porozumień przyjmowanych względem innych pracowników znajdujących się w analogicznej sytuacji.

Powódka jednoznacznie wskazała podstawę faktyczną powództwa, dochodząc różnicy między wypłaconą jej odprawą a odprawami wypłacanymi pracownikom spółki dominującej znajdującym się w analogicznej sytuacji. Wprawdzie powódka nazywała swoje roszczenie odszkodowaniem i powoływała się na art. 18<sup>3d</sup> k.p. jako jego podstawę, ale przy takim określeniu podstawy faktycznej powództwa, kwalifikacja prawna roszczenia należała do sądu (*iura novit curia*). Należało więc rozpoznać sprawę jako dotyczącą wywodzonego z art. 18 § 3 k.p. roszczenia o zapłatę brakującej części odprawy (o wyrównanie tego świadczenia). W ramach powołanej podstawy faktycznej powództwa możliwe było także uznanie, że roszczenie ma charakter odszkodowawczy (zbieg podstaw prawnych roszczenia) jako rekompensujące uszczerbek polegający na nieotrzymaniu różnicy między świadczeniem otrzymanym a świadczeniem, jakie powódka powinna otrzymać, gdyby w stosunku do niej nie naruszono zasady równego traktowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98 i z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 210). Wówczas podstawą prawną byłby art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (przy konieczności wykazania przesłanek odpowiedzialności w nim określonych), a nie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) jest niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Wobec

powyższego, uznanie, że powódka nie była dyskryminowana (w wyżej omówionym znaczeniu) a tylko doszło do "zwykłego", nierównego jej traktowania, nie oznacza bezzasadności powództwa (było niewystarczające do jego oddalenia).

W tej sytuacji zasadniczy problem, który ujawnił się w sprawie, polega na ocenie, czy przy analizie naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, możliwe jest porównanie sytuacji konkretnego pracownika z sytuacją innego pracownika zatrudnionego u innego pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.), a nadto będącego innym podmiotem prawnym (odrębną od pracodawcy osobą prawną). Jest bowiem rzeczą dość oczywistą, że skoro Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (art. 1 k.p.), to realizacja zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) i wynikający z niej nakaz równego traktowania pracowników, dotyczą stosunków pracy nawiązanych przez tego samego pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, OSNP nr 2013 nr 3-4, poz. 33). Inaczej mówiąc, nie jest możliwe dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w oparciu o porównywanie jego sytuacji faktycznej i prawnej z sytuacją, w jakiej znajduje się pracownik zatrudniony u innego pracodawcy, zwłaszcza gdy jest on odrębną osobą prawną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2013 r., III PK 20/13, OSNP 2014 nr 10, poz. 143).

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy zachodzi jednak szczególny przypadek (niedostatecznie uwzględniony przez Sądy obu instancji) polegający na tym, że pracodawca zatrudniający powódkę (Zakład Remontowy jako spółka zależna) pozostawał w ścisłej więzi ekonomiczno-organizacyjnej z podmiotem, u którego byli zatrudnieni pracownicy traktowani lepiej (w zakresie prawa do odprawy) niż powódka. Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku wynika bowiem, że pierwotnie Zakład Remontowy (podobnie jak kilka innych jednostek organizacyjnych) został utworzony (wyodrębniony) przez spółkę [...] (spółkę dominującą) i funkcjonował jako podmiot od niej zależny (spółka-córka), po czym w styczniu 2012 r. nastąpiła jego likwidacja i "przejęcie" z powrotem przez spółkę dominującą. W okresie, którego dotyczy sprawa (pierwsza połowa 2011 r.), Zakład Remontowy (będący spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, a więc osobą prawną odrębną od spółki dominującej) funkcjonował wprawdzie jako

odrębny podmiot prawa cywilnego (również prawa pracy), lecz zarazem był jednostką powiązaną kapitałowo ze spółką dominującą. W uproszczeniu można powiedzieć, że Zakład Remontowy był ekonomicznie uzależniony od spółki dominującej. Takie powiązania były widoczne w szczególności w okresie, w którym Zakład Remontowy realizował program dobrowolnych odejść pracowników. Pracownicy Zakładu kwalifikujący się do uczestnictwa w tym programie byli przez pracodawcę umieszczani na specjalnych imiennych listach, następnie kierowani do działu kadr spółki-matki (do podmiotu, który nie był ich pracodawcą), a tam oferowano im zawarcie porozumienia rozwiązującego stosunek pracy i wypłatę stosownej odprawy (która była niższa od odprawy gwarantowanej pracownikom spółki dominującej). Istotne jest również, że Zakład Remontowy nie był w stanie sfinansować wypłaty odpraw dla odchodzących pracowników i świadczenia te pochodziły ze środków pozwanej spółki dominującej. Nadto, potrzeby produkcyjne Zakładu Remontowego wymagały, aby zatrudniać nowych (dodatkowych) pracowników, a nie zwalniać dotychczasowych.

Przy takich ustaleniach faktycznych zasadne jest przyjęcie, że mogło dojść do nadużycia konstrukcji osobowości prawnej spółki dominującej, które spowodowało nieuzasadnione (nieusprawiedliwione) zróżnicowanie sytuacji prawnej między pracownikami zatrudnionymi w spółce dominującej a pracownikami spółek zależnych (w tym Zakładu Remontowego). Podkreślenia przy tym wymaga, że niewystarczające w tym zakresie jest odwołanie się tylko do konstrukcji nadużycia specjalnej podmiotowości pracodawczej (art. 3 k.p.), gdyż Zakład Remontowy i pozwana spółka byli nie tylko odrębnymi pracodawcami (w rozumieniu art. 3 k.p.), ale również odrębnymi podmiotami według ogólnych zasad prawa (także "własnościowo") jako odrębne osoby prawne (spółki prawa handlowego). Konstrukcja nadużycia osobowości (podmiotowości) prawnej jest przyjmowana w orzecznictwie, także dotyczącym stosunków pracy (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289; OSP 2012 nr 4, poz. 38, z glosą J. Wratnego; z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014/9/129 i z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 55/13, LEX nr 1441273, a także pośrednio wynika z powoływanej uchwały składu siedmiu

sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38), jak i piśmiennictwie prawniczym (por. T. Targosz: Nadużycie osobowości prawnej, Kraków 2004; M. Litwińska-Werner: Nadużycie formy spółki, Studia Prawa Prywatnego 2007 nr 3; P. Wąż: Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., Monitor Prawa Pracy 2007 nr 3, s. 120; M. Raczkowski: Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy, PiP 2009 nr 3, s. 60; S. Gurgul: Odpowiedzialność wspólnika (akcjonariusza) za zobowiązania spółki kapitałowej w stosunku do jej wierzycieli, Monitor Prawniczy 2010 nr 20, s. 1146; A. Opalski: Prawo zgrupowań spółek, Warszawa 2012; S. Kubsik: Odpowiedzialność wspólników (akcjonariuszy) spółki kapitałowej za zobowiązania spółki w stosunku do jej wierzycieli na przykładzie grupy spółek, Przegląd Prawa Handlowego 2013 nr 8, s. 50; P. Czarnecki: Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych, Warszawa 2014 oraz Z. Kubot: Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej w grupie kapitałowej, PiZS 2014 nr 9, s. 17). Jako przykład typowego nadużycia formy (instytucji) prawnej spółki wymienia się "pomieszczenie sfer", które może być "rzeczowe" (dotyczy sfery majątkowej spółki i wspólnika, kiedy nie wiadomo, do którego majątku: wspólnika, czy spółki dominującej/zależnej należy określony przedmiot lub masa majątkowa) lub "podmiotowe" (dotyczy sposobu prowadzonej przez spółkę działalności oraz relacji zachodzących w jej strukturach wewnętrznych i występowania w stosunkach zewnętrznych). Istota omawianej instytucji (określanej również jako "pomijanie osobowości prawnej", "pomijanie prawnej odrębności osób prawnych" lub "przebijania welonu korporacyjnego") na gruncie prawa pracy polega na tym, że rzeczywisty "właściciel" zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień "właścicielskich", co może prowadzić do obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Korzystanie przez "właściciela" ze swobody w kreowaniu osób prawnych (w szczególności dotyczy to przypadków zakładania spółek zależnych) niejednokrotnie prowadzi do negatywnych konsekwencji w stosunku do pozostałych uczestników obrotu prawnego, zwłaszcza wobec pracowników. Z tej też przyczyny - w celu realizacji funkcji ochronnej prawa pracy - zachodzi konieczność doboru

odpowiednich instrumentów prawnych, które będą skutecznie przeciwdziałać takim niepożądanym (a czasami wręcz patologicznym) zjawiskom. W aktualnym stanie prawnym nie są przewidziane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużywaniu podmiotowości prawnej i pozwalające na pomijanie prawnej odrębności osób prawnych. Konieczna jest więc odpowiednia wykładnia obowiązujących przepisów, pozwalająca - mimo braku możliwości kwestionowania zasady prawnej odrębności poszczególnych podmiotów wchodzących w skład tej samej grupy kapitałowej - na przeciwdziałanie skrajnym (wyjątkowym) przypadkom, w których jest nadużywana swoboda tworzenia tych podmiotów. W rozpoznawanej sprawie (w jej stanie faktycznym) nie jest konieczne stwierdzenie, że pozwana spółka dominująca była pracodawcą (rzeczywistym, właścicielskim) powódki, gdyż jest ona biernie legitymowana na innej podstawie (omówionej na wstępie). Wystarczająca jest odpowiednia wykładnia przepisów dotyczących równego traktowania pracowników, sprowadzająca się do przyjęcia, że w przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej, ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> i art. 18 § 3 k.p.) może nastąpić przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3 k.p.) z sytuacją pracowników spółki dominującej.

W konsekwencji za usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej powódki należało uznać zarzut naruszenia art. 11<sup>2</sup> k.p. Pozostałe podstawy kasacyjne nie są (w ogólności) zasadne (co w odniesieniu do zarzutów naruszenia prawa materialnego zostało wyżej omówione). Zarzuty obrazy przepisów prawa procesowego są bezzasadne, bowiem w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji wyjaśnił, jakie okoliczności towarzyszyły rozwiązaniu stosunku pracy przez powódkę, w sposób umożliwiający kontrolę kasacyjną zastosowania norm prawa materialnego do stanu faktycznego sprawy. Zarzuty naruszenia art. 385 i 386 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy pomija jako zgłoszone całkowicie zbędnie (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2005 r., II CK 37/05, LEX nr 186853 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 96/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 138).

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy, uwzględniając skargę kasacyjną, orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c.