

Wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r.

I PKN 182/01

Nie stanowi naruszenia zasady równości praw pracowników (art. 11² KP) ani zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11³ KP) wyłączenie osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych z kręgu uprawnionych do dodatkowego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wynikającego z pakietu zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Zdzisława S. przeciwko Domy Towarowe „C.” SA w W. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 30 listopada 2000 r. [...]

o d d a ł kasację,

zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.687 zł (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt siedem) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 27 czerwca 2000 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu uwzględnił w całości żądanie powoda Zdzisława S. i zasądził od Domów Towarowych „C.” SA w W. na jego rzecz kwotę 92.962,41 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem postanowień „Pakietu zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych pracowników zatrudnionych w Domach Towarowych „C.” SA w W.” zawartego w „Porozumieniu w sprawie Gwarancji Socjalnych, Pracowniczych i Związkowych - Umowa Towarzysząca do umowy kupna sprzedaży akcji Domów Towarowych „C.”

SA w W. - pomiędzy działającymi w Domach Towarowych „C.” organizacjami związków zawodowych a konsorcjum inwestorów. W Pakiecie zagwarantowano utrzymanie stanu zatrudnienia na poziomie z dnia nabycia akcji przez Konsorcjum przez 42 miesiące od daty nabycia akcji spółki DT „C.”, wymaganie bezwzględnej zgody związków zawodowych na wypowiedzenie umowy o pracę członkowi związków zawodowych (z daty 31 marca 1997 r.) oraz - w razie nieprzestrzegania tych gwarancji - dodatkowe odszkodowanie.

Jednocześnie w § 2 ust. 2 pkt b Pakiet zawierał wykaz pracowników, którym nie przysługują odszkodowania z tytułu gwarancji zatrudnienia, wśród których wymienione zostało między innymi stanowisko dyrektora oddziału. Sąd pierwszej instancji doszedł jednak do przekonania, że tego rodzaju postanowienie jest sprzeczne z przepisem art. 11² KP, dyskryminuje bowiem pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, co pozwala na zachowanie przez powoda prawa do dodatkowego odszkodowania w żądanej wysokości.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 30 listopada 2000 r. w uwzględnieniu apelacji pozwanego zmienił powyższy wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił. Sąd drugiej instancji uznał, że skoro w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego Porozumienie w sprawie Gwarancji Socjalnych, Pracowniczych i Związkowych może być uznane za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP i ustawodawca wymaga tylko, aby jego postanowienia nie mogły być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy, to porozumienie takie, wprowadzając dodatkowe świadczenia (poza wynikającymi z Kodeksu pracy) w razie rozwiązania stosunku pracy, mogło wyłączyć niektóre kategorie pracowników z tego dodatkowego przywileju. Tym samym, zdaniem Sądu drugiej instancji, wyłączenie z prawa do dodatkowego odszkodowania w razie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem - członkiem związku zawodowego, bez zgody tego związku, osoby zajmującej stanowisko dyrektora oddziału, nie naruszyło zasady równości i zakazu dyskryminacji wymienionych w przepisach art. 11² i 11³ KP.

Kasacja powoda od powyższego wyroku zarzuca naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 11² i 11³ KP, przez przyjęcie, że wyłączenie w wewnątrzzakładowym akcie normatywnym pracowników na określonych stanowiskach kierowniczych z prawa do dodatkowego odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy sprzecznie z postanowieniami tego aktu, nie narusza zasady równego traktowania pracowników i nie narusza zakazu dyskryminacji. W uzupełnieniu uzasadnienia podstaw kasacyj-

nych podniósł między innymi, że ze względu na swoje kompetencje powód nie był sytuowany wśród gremium osób zarządzających przedsiębiorstwem, a co najwyżej na szczeblu równym średniej kadrze kierowniczej w warszawskiej centrali Spółki, której to grupy kierowników nie wyłączono spod gwarancji zawartych w Porozumieniu.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu. Nie jest ona oparta na zarzucie naruszenia przepisów postępowania, co oznacza, że Sąd Najwyższy rozpoznając kasację w jej granicach związany być ustalonym w sprawie stanem faktycznym i nie mógł uwzględnić argumentów przytoczonych w rozwinięciu uzasadnienia podstaw kasacyjnych, zawartego w piśmie procesowym z dnia 9 grudnia 2001 r. Argumenty te mogłyby się bowiem ograniczać tylko do zarzucanego w kasacji naruszenia prawa materialnego, a nie do niewyjaśnienia intencji sygnatariuszy „Porozumienia w sprawie Gwarancji Socjalnych”, która to kwestia dotyczy ustaleń faktycznych, a więc przepisów postępowania. Sąd drugiej instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na treści § 2 ust. 2 Porozumienia wymieniającego kategorie pracowników, którym nie przysługuje dodatkowe odszkodowanie w związku z rozwiązaniem z nimi umów o pracę z naruszeniem ustanowionych reguł, w tym zatrudnionym na stanowisku „dyrektora oddziału”, jakie zajmował powód. Zarzutu kasacji, iż rozstrzygnięcie to narusza przepis art. 11² KP, nie można podzielić. Przepis ten w ścisłym rozumieniu wyraża zasadę równych praw wszystkich pracowników z tytułu *jednakowego* wypełniania *takich samych* obowiązków (por. Kodeks pracy - Komentarz pod redakcją T. Zielińskiego, Warszawa 2001, s. 170). Przepis ten dopuszcza zatem różnicowanie pracowników, którzy bądź to pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale *niejednakowo*. Także nawet *jednakowe* wypełnianie *takich samych* obowiązków nie jest tożsame z równym prawem do awansu na wyższe stanowiska, które to prawo jest uzależnione od stażu pracy oraz kwalifikacji i jako takie zostało uznane za „prawo każdej osoby” w art. 7 lit. c Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1996 r., ratyfikowanego przez Rzeczpospolitą Polską (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169). Taka wykładnia art. 11² KP zgodna jest też z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego (por. orzeczenie z dnia 12 grudnia 1994 r., K 3/94, OTK 1995 r., s. 142). Tym samym dopuszczalne jest zróżnicowanie (dyferencjacja) situa-

cji prawnej pracowników ze względu na określone okoliczności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (por. orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 października 1993 r., K 4/93, OTK 1994, s. 317-318). Nie ulega kwestii, że praca dyrektora oddziału, ze względu na kwalifikacje zawodowe i doświadczenie potwierdzone odpowiednimi dokumentami i praktyką, nie jest pracą o jednakowej wartości w porównaniu z innymi pracownikami niezajmującymi takich stanowisk i nie wynikają z niej jednakowe obowiązki. Zgodzić się więc należy ze stanowiskiem, że przepis art. 11² KP nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych, a nawet wręcz ją zakłada (J. Iwulskiego i W. Sanetry, Kodeksu pracy, Komentarz, Warszawa 1999, s. 51). Zasada równości praw w stosunkach pracy oznacza, że ich zróżnicowanie nie może być dokonywane na podstawie pewnych negatywnie ocenionych kryteriów, z których główne zostały wymienione w tym przepisie, inne natomiast kryteria, jak np. rodzaj pracy, kwalifikacje, ilość i jakość świadczonej pracy („reguła korzystania z równych praw z tytułu wypełniania takich samych obowiązków”) uznane muszą być za usprawiedliwione i uzasadnione. Tym samym uznać należy, że postanowienie Porozumienia wyłączające z uprawnienia do dodatkowego odszkodowania w razie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z naruszeniem zamieszczonych w Porozumieniu reguł osoby zatrudnionej między innymi na stanowisku dyrektora oddziału, nie narusza przepisu art. 11² KP.

Nie jest także trafny zarzut naruszenia art. 11³ KP. Wyraża on zasadę niedyskryminacji, która nie jest tożsamą z zasadą równego traktowania pracowników z tytułu wypełniania takich samych obowiązków. Dyskryminacją zatem w świetle art. 11³ KP jest nierówne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w tym przepisie cechy, takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkowa. Ta zasada jest więc rozumiana jako zakaz gorszego traktowania pewnych grup lub osób z powodów uważanych za dyskryminujące, gdy zaś nierówność nie jest podyktowana tymi względami, mamy do czynienia z naruszeniem zasady równości praw pracowników pełniących jednakowo takie same obowiązki (art. 11² KP), a nie z dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ KP. Na tle stosowania tego ostatniego przepisu Sąd Najwyższy zdefiniował pojęcie dyskryminacji w wyroku z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97 (OSNAPIUS 1998 r. nr 12, poz. 260), stwierdzając, że jest nią „bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodo-

wość, rasę, przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej lub prawnej”. W przedmiotowej sprawie należy zauważyć, że pozbawienie powoda prawa do dodatkowego odszkodowania dotyczyło wszystkich dyrektorów oddziałów oraz że w porównaniu do pozostałych pracowników (którzy posiadają prawo do takich odszkodowań), znajdował się on - z oczywistych względów - w innej sytuacji faktycznej i prawnej, jako że inny był jego zakres obowiązków, wynagrodzenie i wymagania co do wykształcenia. Charakterystyczne jest, że ustawodawca w art. 241²⁶ § 2 KP wprowadził zakaz określania w zakładowym układzie zbiorowym pracy zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Celem takiego uregulowania jest wyłączenie wynagrodzenia tych osób z zakresu negocjacji zbiorowych dla uniknięcia żądania przez organizację związkową ustalenia relacji pomiędzy wynagrodzeniem osób zarządzających zakładem pracy a wynagrodzeniem pozostałych pracowników, co mogłoby utrudniać zarządzanie zakładem pracy. Jeżeli zatem w tym samym akcie prawnym - Kodeksie pracy współistnieją przepisy art. 11² i 11³ oraz wyżej wymieniony przepis art. 241²⁶ § 2, to jest oczywiste, że zakaz określania w układzie zbiorowym zasad wynagradzania osób zarządzających zakładem pracy nie może być uznany za naruszenie zasady równości praw w stosunkach pracy i zasady niedyskryminacji. Na tle takiego uregulowania uznać należy wyszczególnienie w Porozumieniu kategorii osób wyłączonych z prawa do dodatkowego odszkodowania dyrektorów oddziałów za uprawnione i nienaruszające art. 11² i 11³ KP. O nierównych prawach i dyskryminacji można mówić tylko wówczas, gdyby np. odszkodowania pozbawiono dyrektora oddziału w P. i jeszcze kilku innych miastach, a zachowano takie uprawnienie stosunku do dyrektorów pozostałych oddziałów. Tymczasem wszyscy dyrektorzy znajdowali się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Skoro więc powód w porównaniu z innymi pracownikami DT „Centrum” SA w P., objętymi uregulowaniami Porozumienia, nie może być uznany za znajdującego się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej, a jego stanowisko jest wymienione w § 2 ust. 2 Porozumienia, to brak jest podstaw do stwierdzenia naruszenia zasady równości praw i niedyskryminacji (art. 11² i 11³ KP).

Sąd Najwyższy nie znalazł zatem usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji i w oparciu o art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====