

Uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r.

III ZP 31/01

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie
SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, w sprawie z powództwa Piotra G., Krzysztofa P., Teresy Ż., Jana S., Zygmunta L., Zbigniewa W., Andrzeja K. przeciwko Komunalnemu Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej Spółki z o.o. w B. o odprawę, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 stycznia 2002 r. zagadnienia prawnego przedstawionego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 6 września 2001 r. [...]

„Czy postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy, na podstawie którego przyznano pracownikowi - z którym rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn organizacyjnych - dodatkową odprawę pieniężną, oprócz należnej mu odprawy określonej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.), narusza wyrażoną w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 11² Kodeksu pracy zasadę równości poprzez równoczesne nieprzyznanie tego świadczenia tym pracownikom, z którymi rozwiązano stosunki pracy na podstawie przepisów powyższej ustawy z innych przyczyn, i którym wypłacono odprawę ustawową z tego tytułu?”

p o d j ą ł uchwałę:

Postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy przyznające pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn organizacyjnych, dodatkową odprawę pieniężną (oprócz odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie

niektórych ustaw, Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), z wyłączeniem pracowników zwolnionych z pracy z innych przyczyn wymienionych w art. 1 tej ustawy, nie narusza zasady równości wyrażonej w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 11² Kodeksu pracy.

U z a s a d n i e

Przedstawione Sądowi Najwyższemu przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zagadnienie pojawiło się na tle następującego stanu faktycznego.

Powodowie Piotr G., Krzysztof P., Teresa Ż., Jan S., Zygmunt L., Zbigniew W. i Andrzej K. w odrębnych sprawach, połączonych przez Sąd pierwszej instancji do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia, wnieśli o zasądzenie od pozwanego Komunalnego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Spółki z o.o. z siedzibą w B. odpraw pieniężnych w oparciu o § 52 obowiązującego u pozwanego zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 24 listopada 1995 r. Pozwany pierwotnie wniósł o oddalenie wszystkich powództw, jednak następnie uznał powództwo Krzysztofa P. o zapłatę 3.115,84 zł wraz z ustawowymi odsetkami. Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2001 r. Sąd Pracy zasądził od pozwanego na rzecz powódki Teresy Ż. 5.382 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 2 stycznia 2000 r., a na rzecz powoda Krzysztofa P. 3.115, 84 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 stycznia 2000 r. oraz oddalił powództwa pozostałych powodów. Wszyscy powodowie są byłymi pracownikami strony pozwanej, którym wypowiedziała ona umowy o pracę z zastosowaniem skróconych okresów wypowiedzeń. Sąd pierwszej instancji ustalił przy tym, że w przypadku powodów Piotra G., Zygmunta L., Jana S., Andrzeja K., Zbigniewa W. i Teresy Ż. pozwany wskazał jako przyczyny wypowiedzeń „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych”, natomiast w przypadku powoda Krzysztofa P. wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia są „przyczyny ekonomiczne”. Od dnia 24 listopada 1995 r. u pozwanego obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy zawarty pomiędzy Zarządem pozwanego a Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność” przy Komunalnym Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej Spółce z o.o. i Zarządem Oddziału B. Krajowego Związku Ciepłowników w B. Sporne między stronami świadczenie dotyczyło § 52 wskazanego wyżej zakładowego układu zbiorowego pracy. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi, z którym rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z przyczyn organizacyjnych, oprócz odprawy pieniężnej określonej w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), przysługuje dodatkowa odprawa pieniężna w wysokości: 1. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował w zakładzie pracy ponad 5 lat; 2. dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował w zakładzie pracy ponad 10 lat; 3. trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował w zakładzie pracy ponad 15 lat. Sąd Pracy stwierdził, iż w postanowieniach zakładowego układu zbiorowego pracy nie sprecyzowano, co należy rozumieć pod użytym w § 52 pojęciem „przyczyny organizacyjne”. Dokonując wykładni powyższego pojęcia dla potrzeb rozstrzygnięcia niniejszej sprawy Sąd Pracy na podstawie zebranych w sprawie dowodów uznał, iż pod omawianym tu pojęciem rozumieć należy „wyłącznie zmiany prowadzące do likwidacji jednostek organizacyjnych przez przekształcenia organizacyjno-prawne oraz zmiany o charakterze wewnętrznym, polegające na zmianie struktury organizacyjnej zakładu np. układu stanowisk, komórek organizacyjnych. Przyczyny ekonomiczne dotyczą natomiast gospodarki zakładu pracy i są związane z jego prowadzeniem oraz zarządzaniem, gdyż są to z reguły działania oszczędnościowe i racjonalizujące”. Zdaniem Sądu pierwszej instancji § 52 zakładowego układu zbiorowego pracy wyraźnie rozdzielił pojęcia: „przyczyny organizacyjne” i „przyczyny ekonomiczne”, „uzależniając przyznanie odpraw pieniężnych jedynie od wystąpienia pierwszych z nich”. Powyższe rozróżnienie wraz z ustaleniami natury faktycznej doprowadziło Sąd Pracy do konkluzji, iż w przypadku powodów Piotra G., Jana S., Zbigniewa W., Andrzeja K. i Zygmunta L. przyczynami wypowiedzeń umów o pracę były wyłącznie przyczyny ekonomiczne, a nie organizacyjne. Powodowie ci nie spełnili zatem „warunku do uzyskania dodatkowych odpraw pieniężnych przewidzianych w § 52 ZUZP”, a w związku z tym ich powództwa zostały oddalone. Natomiast w przypadku powódki Teresy Ż., zatrudnionej w dziale rachuby płac, przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy miały – w ocenie Sądu Pracy – charakter złożony, ekonomiczno-organizacyjny (zmniejszenie zatrudnienia w komórce organizacyjnej, w której była ona zatrudniona, wprowadzenie systemu informacyjnego oraz zmiana podległości działu w strukturze organizacyjnej Spółki). W tej sytuacji powództwo Teresy Ż. o zapłatę dodatkowej odprawy zostało uwzględnione. Sąd Pracy uwzględnił ponadto powództwo Krzysztofa P. albowiem pozwany uznał je co do zasady.

Przy rozpoznawaniu apelacji powodów Jana S., Andrzeja K., Zbigniewa W. i

Piotra G. co do wyroku w części oddalającej powództwo Sąd Pacy i Ubezpieczeń Społecznych dostrzegł zagadnienie prawne budzące, jego zdaniem, poważne wątpliwości. Wątpliwości te wiązały się z zawartym w § 52 obowiązującego u strony pozwanej zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 24 listopada 1995 r. postanowieniem, zgodnie z którym dodatkowa odprawa pieniężna, w wysokości uzależnionej od zakładowego stażu pracy, przysługuje pracownikowi pozwanego, z którym rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z przyczyn organizacyjnych. Wprawdzie z istoty swobody układowej wynika, iż strony układu mogą na mocy wzajemnego porozumienia kształtować treść jego postanowień zgodnie ze swą wolą, to jednak postanowienia układu zbiorowego pracy powinny odpowiadać pewnym standardom uznanym za powszechnie obowiązujące. Uwaga ta dotyczy zaś w szczególności tych postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, w oparciu o które przyznaje się pracownikom konkretne świadczenia związane z ich zatrudnieniem. Do podstawowych standardów, które powinny być zachowane także przy tworzeniu normatywnych postanowień układów zbiorowych pracy zaliczyć należy zasadę równości, o której mówi art. 32 „aktualnie obowiązującej” Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Konkretyzacją tej zasady na gruncie stosunków społecznych z zakresu prawa pracy jest art. 11² Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Przedstawiana w tym miejscu zasada (odnoszona do wszystkich podmiotów tworzących prawo) sprowadza się do równego traktowania, według jednakowej miary, tych podmiotów, które charakteryzują się w równym stopniu daną cechą istotną. W kontekście powyższych spostrzeżeń zwrócić zatem należy w pierwszej kolejności uwagę na to, iż § 52 układu przyznaje pracownikowi świadczenie (odprawę pieniężną), którego podstawowym celem jest złagodzenie dotkliwego dla jego sytuacji życiowej i rodzinnej skutku w postaci utraty zatrudnienia „z powodu przyczyny” leżącej po stronie pracodawcy. Brzmienie zawartej w § 52 układu normy prawnej odwołuje się bezpośrednio do ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jednak jej gramatyczna wykładnia wskazywałaby, iż dodatkowa odprawa należałaby się tylko tym pracownikom zwolnionym na podstawie przepisów wskazanej wyżej ustawy i uprawnionych do odprawy na podstawie jej art. 8, którym wypowiedziano umowy o pracę z przyczyn organizacyjnych. Tego rodzaju wykładnia budzi jednak od razu zastrzeżenie, gdyż: po pierwsze, art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oparty jest na regule równoprawności przyczyn (ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych i technologicznych) powodujących konieczność zmniejsze-

nia zatrudnienia; po drugie, cechą relewantną przy określeniu kategorii istotnej, różnicującą pracowników pozwanego na uprawnionych i nieuprawnionych do spornego świadczenia powinien być fakt utraty przez nich zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy (wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.), a nie drugorzędna kwestia rodzaju przyczyny wskazanej przez pozwanego w wypowiedzeniach umów o pracę; po trzecie, brak argumentów o charakterze aksjologicznym, które przemawiałyby za wyodrębnieniem z grona pracowników zwolnionych przez pozwanego z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 tej ustawy (i którym wypłacono odprawy pieniężne na zasadach ogólnych), dodatkowej ich kategorii, na podstawie rodzaju przyczyny powodującej utratę zatrudnienia. W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wykładnia § 52 zakładowego układu zbiorowego pracy zaprezentowana w toku procesu przez stronę pozwaną i zaakceptowana przez Sąd pierwszej instancji, prowadziłaby do nierównego potraktowania pracowników pozwanego, znajdujących się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej, to znaczy tracących zatrudnienie z przyczyn dotyczących pracodawcy wskazanych w art. 1 ust. 1 powoływanej wyżej ustawy. Z punktu widzenia pracownika strony pozwanej wydaje się obojętne, czy przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę i rozwiązania tej umowy jest zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, czy też następuje ono w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi. Zakresy wskazanych tu pojęć nie pozostają wobec siebie w stosunku rozłącznym, lecz zachodzą między nimi relacje krzyżowania się. Normy prawne, przyznające określone uprawnienia powinny być wprawdzie wykładane, co do zasady, ściśle i przy zastosowaniu wykładni gramatycznej, jednak w przypadku omawianego § 52 Układu zasada równości obywateli wobec prawa wynikająca z Konstytucji RP i skonkretyzowana w stosunkach pracy w art. 11² Kodeksu pracy, przemawia, zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, za rozszerzeniem zakresu jej obowiązywania na wszystkich pracowników pozwanego, zaliczonych do wyżej wskazanej kategorii istotnej. Tym bardziej, iż użyte w tym przepisie pojęcie „przyczyn organizacyjnych” może być rozumiane jako każda zmiana struktury zatrudnienia, w tym także likwidacja konkretnego stanowiska pracy, czy też zmiana organizacji procesu pracy.

Sąd Najwyższy miał na uwadze, co następuje:

W sformułowanym przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pytaniu praw-

nym przyjęto założenie, że możliwa jest ocena, iż postanowienie § 52 zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w Komunalnym Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej Spółki z o.o. w B. narusza zasadę wyrażoną w art. 32 Konstytucji RP i art. 11² KP. Sąd Najwyższy udzielając odpowiedzi na to pytanie miał na uwadze właśnie to założenie, uznając, iż nie należy w tym związku przypisywać decydującego znaczenia tym wywodom uzasadnienia, z których zdaje się wynikać, iż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozważany przezeń problem widzi nie tyle jako kwestię zgodności normy prawnej odkodowanej z § 52 układu zbiorowego pracy strony pozwanej z art. 32 Konstytucji RP i art. 11² KP, ale jako problem rozszerzającej interpretacji tego przepisu układu, przy odstąpieniu od wniosków wynikających z jego wykładni gramatycznej.

Zasadniczym źródłem wątpliwości Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jest to, że § 52 układu zbiorowego pracy strony pozwanej dodatkową odprawę pieniężną przyznaje tylko tym pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn organizacyjnych, z pominięciem pracowników zwolnionych z innych przyczyn dotyczących zakładu pracy, a wymienionych w art. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Wątpliwości te – zdaniem Sądu Najwyższego – nie są uzasadnione. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w swojej argumentacji przyjmuje, że zasady przyznawania odpraw pieniężnych pracownikom zwalnianym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy powinny być jednolite bo w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przyczyn w nim wskazanych się nie różnicuje, a w konsekwencji tego nie różnicuje się też przewidzianego w jej art. 8 prawa do odprawy pieniężnej w zależności od tego, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyny ekonomicznej czy z przyczyny organizacyjnej. Sąd ten nie bierze wszakże pod uwagę, że w art. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie zostały wymienione wszystkie przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Wynika to chociażby stąd, że w przepisie tym w sposób wyczerpujący wyliczono określone przyczyny (wskazując przyczyny ekonomiczne oraz związane ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi), a nie przyjęto zasady, że ustawa ta obejmuje każdą przyczynę dotyczącą zakładu pracy i nie potraktowano wyliczenia przyczyn zawartego w jej art. 1 jako przykładowego. Oznacza to zaś, że pracownik ma prawo do odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie z 28 grudnia 1989 r., tylko wtedy, gdy rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z przyczyny wymienionej w jej art. 1, a nie z jakiejś innej przyczyny dotyczącej zakładu pracy. Mamy więc w tym

zakresie do czynienia z dyferencjacją prawa pracowników do odprawy pieniężnej, która nie jest kwestionowana z punktu widzenia zasady równości, czy równego traktowania pracowników. Dalsze zróżnicowanie prawa pracowników do tej odprawy w układzie zbiorowym pracy należy uznać za dopuszczalne, zwłaszcza jeżeli mieć na uwadze to, że przyczyny zwolnienia wymienione w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., choć są do siebie zbliżone (łączy je głównie to, że są to przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a nie po stronie pracownika), to jednak dość istotnie różnią się od siebie. Dotyczy to zwłaszcza przyczyn ekonomicznych – z jednej strony – i przyczyn organizacyjnych, z drugiej strony. Te pierwsze z reguły bowiem w mniejszym stopniu niż przyczyny organizacyjne (zmiany organizacyjne) zależą od pracodawcy, jego działalności i swobody podejmowania decyzji. Wniosek taki jest tym bardziej usprawiedliwiony, jeżeli zważyć, że – zgodnie z ukształtowanym orzecznictwem – powody, dla których pracodawca dokonuje u siebie określonych zmian organizacyjnych nie podlegają kontroli sądowej (sąd bada jedynie to, czy zmiany organizacyjne były rzeczywiste, a więc czy rzeczywiście nastąpiły, natomiast nie zajmuje się tym, czy były racjonalne oraz uzasadnione ze względów funkcjonalnych i gospodarczych). Prowadzi to do konkluzji, że istnieją realne uwarunkowania, które usprawiedliwiają zróżnicowane podejście w układach zbiorowych pracy do przypadków, w których rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn organizacyjnych oraz do sytuacji, w których rozwiązanie to wynika z innych przyczyn wymienionych w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Skoro zwolnienie z przyczyn organizacyjnych nie może być w pełni utożsamiane ze zwolnieniem z innych przyczyn wymienionych w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., to wobec tego jest dopuszczalne, by układ zbiorowy pracy przewidywał dodatkowe uprawnienia dla pracowników zwalnianych z przyczyn organizacyjnych, gdyż pracodawca dokonując zwolnienia z tej przyczyny z reguły jest w sytuacji mniej przymusowej aniżeli wtedy, gdy w rachubę wchodzi inne z przyczyn wymienionych w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Z reguły w tym wypadku to od niego i jego decyzji więcej zależy, co oznacza, iż może zrezygnować z wprowadzanych zmian organizacyjnych, a wobec tego można oczekiwać, że gdy od ich wprowadzenia nie chce odstąpić, to powinien wypłacić wyższą odprawę, a w każdym razie, gdy do wypłacenia takiej odprawy się zobowiąże nie można mu stawiać zarzutu, iż postępuje wbrew zasadzie równości, ustanawiając dyferencjację niezgodną z prawem wyższego rzędu.

Przy dokonywaniu oceny, czy w danym wypadku nie dochodzi do naruszenia

zasady równości w prawie pracy nie można pomijać, że w tym prawie przyjmowana jest jednocześnie zasada uprzywilejowania pracowników (zasada korzystności), wyrażająca się w szczególności w tym, że układ zbiorowy pracy oraz umowa o pracę mogą wprowadzić odstępstwa od ogólnych standardów (powszechnie obowiązujących norm prawnych) na korzyść pracownika (art. 9 i art. 18 KP). Wprowadzenie korzystnych odstępstw dla pracowników w układzie zbiorowym pracy oraz w umowie o pracę z istoty rzeczy oznacza dyferencjację sytuacji prawnej pracownika i to dalej posuniętą niż wynikająca z reguł ogólnych. W tym stanie rzeczy należy przyjąć, że korzystne dla pracowników uregulowania wprowadzane w układach zbiorowych pracy, regulaminach, statutach i w umowach o pracę (innych aktach rodzących stosunki pracy), które mają na celu poprawienie sytuacji prawnej pracownika, co z natury rzeczy jednocześnie prowadzi do zróżnicowania praw i obowiązków poszczególnych grup pracowników i poszczególnych pracowników, zasadniczo mogą być kwestionowane tylko wtedy, gdy ustanawiana nierówność może być jednocześnie kwalifikowana jako dyskryminacja, to jest, że polepszenie sytuacji prawnej danego pracownika lub danej grupy pracowników dokonywane jest z uwagi na ich cechy czy okoliczności leżące po ich stronie, a w szczególności z uwagi na ich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową (art. 11³ KP). Inne podejście do tej kwestii prowadzi bowiem do podważenia realności i sensu zasady uprzywilejowania pracowników, a tym samym w dużej mierze do przekreślenia racji bytu układów zbiorowych pracy i w ogólności prawa do rokowań partnerów socjalnych (art. 59 Konstytucji RP). W myśl art. 32 Konstytucji RP wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (ust. 1). Ponadto nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny (ust. 2). W rozważanym tu przypadku w grę nie wchodzi art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, bo regulacji § 52 układu zbiorowego pracy strony pozwanej nie można oceniać w aspekcie dyskryminacji, gdyż w przepisie tym nie zastosowano kryterium wyrażającego dyskryminację, która dotyczy niedopuszczalnego zróżnicowania wprowadzanego z uwagi na cechy danej osoby czy osób lub okoliczności z nimi bezpośrednio związane. Rozważany przypadek nie odnosi się także do tego co wynika ze zdania drugiego art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, chociażby dlatego, że strony układu zbiorowego pracy nie są władzą publiczną, która zobowiązana jest do równego traktowania wszystkich. Wątpliwe jest ponadto, czy art. 32 ust. 1 zdanie pierwsze Konstytucji od-

nosi się do problemu ujętego w pytaniu przedstawionym przez Sąd drugiej instancji. Wątpliwe jest bowiem, czy w pojęciu „prawa” w rozumieniu tego przepisu (zwłaszcza jeżeli by przyjąć, że idzie w tym wypadku o „prawo” zawarte jedynie w tych źródłach prawa, które ujęte zostały w rozdziale trzecim Konstytucji RP – art. 87-94) mieszczą się także postanowienia układów zbiorowych pracy. Ponadto równość wobec prawa nie oznacza zaprzeczenia dyferencjacji prawa, a wręcz przeciwnie dyferencjację prawa zakłada. Zaprzeczeniem równości wobec prawa jest bowiem jednakowe traktowanie podmiotów o istotnym z określonego punktu widzenia zróżnicowaniu cech czy właściwości lub też znajdujących się w wyraźnie odmiennej sytuacji. W stosunkach pracy istotne jest przy tym nie tylko zróżnicowanie występujące po stronie pracowniczej ale także i po stronie pracodawczej. Różnice bowiem między pracodawcami, a także odmienności z uwagi na różne okoliczności dotyczące tego samego pracodawcy (np. ze względu na zróżnicowanie przyczyn dotyczących pracodawcy, które stanowią dla niego podstawę wypowiedzania umów o pracę pracownikom) mogą decydować o tym, że określone zróżnicowanie sytuacji pracowników (ich poszczególnych grup) może być niezbędne i usprawiedliwione prawnie. Jeżeli więc można by na tle rozważanego zagadnienia mówić o naruszeniu art. 32 Konstytucji RP, to mogłoby to być ewentualnie wiązane tylko z zawartym w nim sformułowaniu, że wszyscy są równi wobec prawa, a nie z pozostałymi ujętymi w nim regułami. O naruszeniu „równości wobec prawa” – niezależnie od wątpliwości dotyczących potraktowania zakładowego układu zbiorowego pracy jako „prawa” w pojęciu art. 32 ust. 1 Konstytucji RP – nie może być mowy, bo wprowadzone w § 52 zakładowego układu zbiorowego strony pozwanej zróżnicowanie uprawnień pracowniczych do dodatkowej odpłaty pieniężnej, nie stanowi przejawu dyskryminacji pracowników strony pozwanej (w tym dyskryminacji w stosunkach pracy – art. 11³ KP), wynika z zastosowania zasady uprzywilejowania pracowników (zasady korzystności) i ma rzeczowe oraz racjonalne uzasadnienie w różnicach okoliczności i uwarunkowań, w jakich dochodzi do rozwiązania stosunku pracy z tzw. przyczyn organizacyjnych i z innych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ujętych w art. 1 ustawy dnia 28 grudnia 1989 r. Gdy idzie o art. 11² KP, to o naruszeniu wywodzonej z niego zasady równości nie może być mowy z podobnych powodów jak te, które dotyczą art. 32 Konstytucji RP, w szczególności zaś dlatego, że wprowadzone w § 52 zakładowego układu zbiorowego pracy strony pozwanej zróżnicowanie uprawnień pracowników jest rzeczowo usprawiedliwione i zgodne z zasadą uprzywilejowania pracowników. Oprócz tego należy

jednak wskazać, że art. 11² KP formułuje jedynie zasadę, że pracownicy mają równe prawa z tytułu wypełniania takich samych obowiązków. Nie formułuje on więc zasady odnoszącej się do całego prawa pracy i do wszystkich podmiotów występujących w tym prawie. Mowa w nim o równych prawach pracownika z tytułu wypełniania takich samych obowiązków, natomiast – nie dokonując wykładni wyraźnie rozszerzającej – trudno przyjąć, że odprawa pieniężna stanowi uprawnienia należne pracownikowi z tytułu wypełniania przez niego obowiązków. Zależy ono przecież od rozwiązania stosunku pracy (odprawa należy się za zwolnienie z pracy, a nie za wypełnianie obowiązków) i przyczyn tego rozwiązania, a także i od innych okoliczności (przyjęcie propozycji zatrudnienia, prowadzenia działalności gospodarczej, zatrudnienie w niepełnym wymiarze, prowadzenie gospodarstwa rolnego). Nie zależy ono natomiast od tego jakie pracownik wykonuje obowiązki i jak je wykonuje. Stąd też bezzasadne jest kwestionowanie unormowania § 52 zakładowego układu zbiorowego pracy strony pozwanej z powołaniem się na art. 11² KP.

Powyżej przedstawione racje legły u podstaw udzielonej odpowiedzi na pytanie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, która wyrażona została w sentencji uchwały.

=====