Sygn. akt I PK 91/06

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Katarzyna Gonera
SSN Herbert Szurgacz

w sprawie z powództwa P. S., K. S., H. P. i S. B.
przeciwko "O." Spółce Akcyjnej i "C. S." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 września 2006 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 25 października 2005 r., sygn. akt (...),

1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1. w zakresie odnoszącym się do apelacji powodów co do żądania zasądzenia od "C. Serwis" Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. odpraw z tytułu rozwiązania umów o pracę oraz między tymi stronami w punkcie 2. i w tym zakresie przekazuję sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,

2. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie i odstępuje od obciążania powodów kosztami postępowania kasacyjnego w stosunku do pozwanej "O." Spółki Akcyjnej

UZASADNIENIE

Powodowie […] wnieśli o zasądzenie solidarnie od „C. S.” spółki z o.o. i „O.” SA wskazanych kwot pieniężnych tytułem: 1) waloryzacji wynagrodzeń za okres od 1 stycznia 2001 r. do 31 sierpnia 2002 r.; 2) premii świątecznej; 3) odprawy wynikającej z Pakietu Socjalnego oraz 4) odszkodowania za naruszenie przepisów przy wypowiadaniu umów o pracę.

Wyrokiem z dnia 31 marca 2005 r., (...), Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w zasądził od „C. S.” spółki z o.o. na rzecz powodów premie świąteczne za 2001 r. oraz wyrównanie (waloryzację) wynagrodzeń. Sąd Rejonowy oddalił powództwa w pozostałej części w stosunku do „C. S.” spółki z o.o. oraz w całości w stosunku do „O.” SA, umorzył postępowanie w części dotyczącej premii prywatyzacyjnej oraz zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli zatrudnieni w „O.” SA w pełnym wymiarze czasu pracy. W Spółce tej obowiązywał Pakiet Praw Socjalnych i Gwarancji Pracowniczych Załogi zawierający między innymi gwarancje zatrudnienia i płacy. Do zawarcia tego Pakietu Socjalnego doszło w procesie prywatyzacji. W dniu 7 czerwca 2000 r. została zawarta pomiędzy Skarbem Państwa reprezentowanym przez Ministra Skarbu Państwa a Credit Suisse First Boston Ceramic partners (Poland) s.a.r.l. oraz Credit Suisse First Boston International Equity Partners L.P umowa dotycząca sprzedaży akcji „O.” SA. Umowa zawierała uregulowania dotyczące zatrudnienia, według których kupujący gwarantował zatrudnienie pracowników spółki przez okres 24 miesięcy. We wrześniu 2000 r. została podpisana umowa sprzedaży akcji „O.” SA. Pakiet Praw Socjalnych i Gwarancji Pracowniczych Załogi „. SA został spisany już w kwietniu 2000 r. i stanowił załącznik do umowy z 7 czerwca 2000 r. Powstał on w wyniku negocjacji między akcjonariuszami, związkami zawodowymi i zarządem spółki. Strony Pakietu

były świadome, że zachodzi konieczność restrukturyzacji „O.” SA i ustaliły, iż ma być ona dokonana w ciągu dwóch lat obowiązywania Pakietu. Także ewentualne zwolnienia pracowników z przyczyn ekonomicznych miały być dokonane w okresie dwóch lat obowiązywania Pakietu i wiązały się one z koniecznością wypłaty wynagrodzenia w wysokości ustalonej w rozdziale II Pakietu dotyczącym gwarancji zatrudnienia. W celu zmobilizowania pracodawcy do przeprowadzenia pełnej restrukturyzacji spółki w okresie obowiązywania Pakietu, jego strony wprowadziły postanowienie punktu 8 ustęp 1 rozdziału II, które przewidywało, że w przypadku rozwiązania umów o pracę w trybie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) w okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia Pakietu, odprawa określona w tej ustawie „wynosić będzie 12 miesięcy” niezależnie od stażu pracy. Pakiet Socjalny obowiązywał od 18 września 2000 r. do 18 września 2002 r., a wolą stron było przedłużenie jego obowiązywania na trzeci rok, to jest od 18 września 2002 r. do 18 września 2003 r.

W dniu 18 grudnia 2000 r. pomiędzy „O.” SA i „C. S.” spółką z o.o. zostało zawarte porozumienie, na podstawie którego „C. S.” spółka z o.o. przejęła pracowników pionu technicznego na podstawie art. 23^1 k.p., w tym powodów. Spółki postanowiły, że do przejętych pracowników w okresie od 1 stycznia 2001 r. do 18 września 2002 r. mają zastosowanie postanowienia Pakietu Praw Socjalnych i Gwarancji Pracowniczych Załogi „O.” SA. Porozumienie o przejęciu zostało zawarte w związku z rozpoczęciem wykonywania przez „C. S.” usług na rzecz „O.” SA w zakresie serwisu technicznego i transportu. Spółki ustaliły w tym porozumieniu, że po upływie okresu gwarancji pracowniczych nastąpi renegocjacja warunków świadczenia usług. Sytuacja finansowa „C. S.” w pierwszym półroczu 2002 r. była trudna, gdyż nastąpił spadek zamówień na świadczone usługi oraz zachodziła konieczność uregulowania płatności z tytułu wykupionego majątku. Spółka „O. nie dawała gwarancji na korzystanie z jej usług i wypowiedziała umowę dotyczącą obsługi technicznej. Z powodu trudnej sytuacji, wymuszającej przeprowadzenie głębokiej restrukturyzacji, „C. S.” podjęła decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych. Został opracowany regulamin zwolnień

grupowych i powiadomiono urząd pracy. W maju 2002 r. powodowie otrzymali wypowiedzenia umów o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2002 r. Jako przyczynę wypowiedzeń pracodawca wskazał zmniejszenie zatrudnienia z uwagi na zmiany organizacyjne oraz sytuację ekonomiczną spółki. Wypowiedzenia zawierały pouczenie o terminie i sposobie złożenia odwołania do sądu. Łącznie wypowiedzenia umów o pracę otrzymało 380 pracowników „C. S". Przed upływem okresu wypowiedzenia, w sierpniu 2002 r. pracodawca zaproponował większości pracowników nowe warunki pracy i płacy. Niektórzy pracownicy nie przyjęli zaproponowanych warunków. Po 31 sierpnia 2002 r. spółka „C. S." zatrudniła 14 nowych pracowników.

Powodowie nie złożyli w terminie odwołań od wypowiedzeń umów o pracę. Byli przekonani, że po upływie okresów wypowiedzeń będą ponownie zatrudnieni, bowiem przełożeni w czasie zebrań przed zwolnieniami grupowymi informowali, że po rozwiązaniu umów pracownicy ponownie otrzymają propozycje pracy na innych warunkach płacowych. W okresie od maja do września 2002 r. ze strony powodów nie było żadnych przeszkód do złożenia odwołań. Po rozwiązaniu umów o pracę powodowie otrzymali odprawy pieniężne wynikające z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz wynagrodzenie za 18 dni września 2002 r. wynikające z Pakietu. Przed rozwiązaniem umów o pracę powodowie nie otrzymali wzrostu wynagrodzenia zgodnie z Pakietem Socjalnym ani premii świątecznych w latach 2001 i 2002.

Sąd Rejonowy uznał powództwa za nieuzasadnione w zakresie żądania odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sadu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). W przekonaniu Sądu Rejonowego nie ma podstaw do przywrócenia powodom terminu do wniesienia odwołań. Braku działania powodów nie może usprawiedliwiać przekonanie o ponownym zatrudnieniu. Powodowie otrzymali wypowiedzenia na piśmie z pouczeniem o sposobie i terminie odwołania, które zrozumieli w sposób właściwy i nie było po ich stronie przeszkód, aby odwołanie wnieść w terminie. Gdyby nawet przyjąć. że powodowie uważali, że z dniem 1 września 2002 r. zostaną nawiązane z nimi ponownie umowy o pracę, to pozew o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie z wnioskiem o przywrócenie terminu należało wnieść w

ciągu 7 dni od ustania stosunku pracy. Część roszczeń powodów wynika Pakietu Socjalnego i obejmują one odprawy pieniężne, premie świąteczne za lata 2001 i 2002 oraz wyrównanie-waloryzację wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2001 r. do 31 sierpnia 2002 r. o prognozowany wskaźnik inflacji. Co do premii świątecznej za 2001 r., Sąd Rejonowy uznał żądania za uzasadnione, gdyż trudna sytuacja finansowa spółki oraz modyfikacja Pakietu stosownie do porozumienia z dnia 24 września 2001 r., nie mogą tłumaczyć niewypłacenia tych świadczeń. Porozumienie z dnia 24 września 2001 r., zmieniające Pakiet Socjalny, zostało zawarte pomiędzy związkami zawodowymi a zarządem spółki „O.” i w ocenie Sądu Rejonowego nie wywołuje skutków prawnych w zakresie uprawnień pracowników „C. S”. Brak jest też podstaw do zaliczenia na poczet tej premii talonów okazjonalnych, czy też wypłaty gotówkowej w listopadzie 2001 r. W ocenie Sądu Rejonowego, z pkt 4 rozdziału III Pakietu bezspornie wynika, że premia świąteczna powinna być wypłacona jednorazowo w wysokości 1.000 zł. Za niezasadne natomiast uznał Sąd Rejonowy żądanie wypłacenia premii świątecznej za 2002 r., ponieważ w dniu 1 grudnia 2002 r. powodowie nie byli już pracownikami spółki „C. S”. Sąd Rejonowy uznał zasadność roszczeń wynikających z waloryzacji wynagrodzenia. Porozumienia z dnia 24 września 2001 r. i z dnia 10 kwietnia 2002 r. nie wyłączyły bowiem skutecznie realizacji postanowień Pakietu Socjalnego w stosunku do pracowników „C. S”. Świadczenia te przysługują powodom od byłego pracodawcy, czyli od „C. S.” spółki z o.o., która na skutek przejęcia pracowników w trybie art. 23^1 k.p. stała się stroną stosunków pracy i przejęła zobowiązania wynikające z Pakietu Socjalnego. W przekonaniu Sądu Rejonowego, Pakiet Socjalny stanowi źródło zobowiązań pracodawcy. Sąd Rejonowy oddalił natomiast powództwa przeciwko „O.” SA, gdyż ten podmiot od 1 stycznia 2001 r. nie był pracodawcą powodów. Co do odprawy pieniężnej, Sąd Rejonowy uznał żądania za nieuzasadnione, gdyż powodowie po wygaśnięciu Pakietu Socjalnego, czyli po dniu 18 września 2002 r., nie byli już pracownikami „C. S”. Za okres obowiązywania Pakietu otrzymali natomiast wynagrodzenia zgodnie z jego postanowieniami. Sąd pierwszej instancji przyjął, że wolą stron Pakietu nie było przedłużenie jego obowiązywania na okres od 18 września 2002 r. do 18 września 2003 r., lecz celem wprowadzenia postanowienia o dodatkowej odprawie było zmobilizowanie pracodawcy do

przeprowadzenia restrukturyzacji i ewentualnych zwolnień pracowników z pracy do 18 września 2002 r.

Wyrokiem z dnia 25 października 2005 r., (...), Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelacje powodów i pozwanej spółki „C. S".

Sąd Okręgowy uznał apelację powodów za niezasadną. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że powodowie uchybili terminowi określonemu w art. 264 k.p. i nie wykazali, aby nastąpiło to bez ich winy. Według powodów, przyczyną wniesienia odwołań od wypowiedzeń po upływie terminu było liczenie na ponowne zatrudnienie. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na to, że powodowie w pozwach nie poruszali kwestii dotyczących rozwiązania umów o pracę. Pozwy zostały złożone w dniach 24 września 2002 r. oraz 1, 2, 3 i 8 października 2002 r.i wtedy powodowie wiedzieli, że przestali być pracownikami pozwanej „C. S." oraz że pracodawca nie ma zamiaru ponownie ich zatrudnić. Roszczenia odszkodowawcze zgłosili dopiero w piśmie procesowym z dnia 27 listopada 2002 r., a więc po upływie 2 miesięcy od ustania stosunków pracy. A zatem, nawet przy uznaniu za wiarygodne twierdzeń, że odwołań od wypowiedzeń nie złożyli w terminie 7 dni od dnia wręczenia im pism w tym przedmiocie, ani też w czasie trwania stosunków pracy, licząc na prawdziwość zapewnień pracodawcy, to nie sposób uznać, by istniały okoliczności uniemożliwiające powodom zgłoszenie roszczeń odszkodowawczych niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy. W każdym razie powodowie takich okoliczności nie wykazali, wnosząc o zasądzenie odszkodowań dopiero w dniu 27 listopada 2002 r. Sąd Rejonowy prawidłowo nie przywrócił więc powodom terminu do wniesienia odwołań i nie było potrzeby oceny, czy wypowiedzenia były zgodne z prawem.

Co do roszczeń wynikających z Pakietu Socjalnego, Sąd Okręgowy wywiódł, że Pakiet ten obowiązywał od dnia 18 września 2000 r. do dnia 18 września 2002 r. Jego przedmiotem były sprawy dotyczące pracowników, emerytów, rencistów i organizacji związkowych w okresie prywatyzacji. Pakiet miał uwzględniać słuszne oczekiwania pracowników oraz konieczność utrwalenia długoterminowej pozycji spółki „Opoczno" jako wiodącego producenta płytek ceramicznych w Polsce. Pakiet przewidywał gwarancje zatrudnienia w okresie 24 miesięcy od dnia jego wejścia w życie oraz odprawy w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy w okresie obowiązywania Pakietu i w okresie roku od jego

wygaśnięcia (rozdział II pkt 4 i 8). Część postanowień Pakietu została przeniesiona protokołem dodatkowym do układu zbiorowego pracy obowiązującego w spółce „C. S”. Protokół dodatkowy z dnia 4 października 2000 r. nadał nowe brzmienie § 47 tego układu w okresie od dnia 19 września 2000 r. do dnia 19 września 2003 r. Przepis ten w nowym brzmieniu stanowił, że: „1. O konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Pracodawca zawiadamia na piśmie organizacje związkowe nie później niż na 60 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń; 2. W przypadku rozwiązania umów o pracę z pracownikami z przyczyn określonych w ustawie z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw w okresie 24 miesięcznego okresu gwarantowanego w Pakiecie Praw Socjalnych i Gwarancji Pracowniczych Załogi „O.” SA zatrudnienia, „O.” SA wypłaci niezależnie od odpraw przysługujących z mocy tej ustawy, odprawę w wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres pozostający do upływu 24 miesięcznego gwarantowanego okresu zatrudnienia; 3. W przypadku rozwiązania umów o pracę z pracownikami z przyczyn o których mowa w pkt. 1 w okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia Pakietu Praw Socjalnych i Gwarancji Pracowniczych Załogi „O.” SA zwalnianym pracownikom przysługuje odprawa w wysokości 12 miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy niezależnie od stażu pracy pracownika”. W pozostałej części Pakiet nie został wprowadzony do układu zbiorowego pracy. Sąd Okręgowy uznał, że Pakiet Socjalny w części niewprowadzonej do układu zbiorowego pracy nie stanowi źródła prawa pracy, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p., gdyż nie ma oparcia w ustawie. Nie oznacza to jednak, że pracownik pozbawiony jest prawa żądania realizacji postanowień Pakietu na drodze sądowej. Względem pracowników, którzy nie są stroną takiego porozumienia, powinno być ono ocenione jako umowa na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.) i pracownik może żądać spełnienia przyznanych mu w porozumieniu świadczeń wprost od pracodawcy.

Według Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji zasadnie przyjął, że brak jest podstaw zasądzenia na rzecz powodów odpraw w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia na skutek rozwiązania z nimi umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, o której mowa w § 47 ust. 3 układu zbiorowego pracy. Przepis § 47 ust. 2 układu odnosi się do pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę w okresie 24-miesięcznego okresu gwarantowanego zatrudnienia i na jego mocy pracodawca zobowiązywał się wypłacić takim pracownikom, niezależnie od odprawy przysługującej z mocy ustawy, odprawę w wysokości wynagrodzenia liczonego, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres pozostający do upływu 24-miesięcznego gwarantowanego zatrudnienia. Paragraf 47 ust. 3 układu zbiorowego odnosi się natomiast do pracowników, z którymi rozwiązano umowy o pracę w okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia Pakietu (po dniu 18 września 2002 r.). Na mocy tego przepisu pracodawca zobowiązywał się, że takim pracownikom wypłaci odprawę w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, niezależnie od stażu pracy. Stosunki pracy z powodami uległy rozwiązaniu w okresie 24 miesięcy gwarantowanego zatrudnienia (Pakiet obowiązywał do 18 września 2002 r., a stosunki pracy powodów ustały 31 sierpnia 2002 r.). Podstawę prawą odpraw dla powodów stanowi więc § 47 ust. 2 układu zbiorowego, a nie jego § 47 ust. 3. Powodowie otrzymali (poza odprawą przewidzianą ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r.) także odprawę w wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres pozostający do upływu 24-miesięcznego gwarantowanego okresu zatrudnienia (w ich przypadku za okres 18 dni). Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu apelacji powodów, że wskazane postanowienia układu zbiorowego naruszają art. 11^2 i 11^3 k.p., które formułują zasadę równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji pracowników. Zarzut naruszenia art. 11^3 k.p. nie jest zasadny, gdyż powodowie nie są traktowani dyskryminująco ze względu na cechę dotyczącą ich osobiście. Za bezzasadny uznał Sąd Okręgowy także zarzut naruszenia art. 11^2 k.p. Przepis ten (w brzmieniu obowiązującym w 2000 r., mającym zastosowanie w sprawie) stanowił, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Powstaje pytanie, czy dotyczy on w ogóle prawa do odprawy z tytułu

rozwiązania stosunku pracy, na które Sąd Okręgowy odpowiedział przecząco. Według Sądu drugiej instancji, nawet gdyby przyjąć, że art. 11^1 k.p. ma zastosowanie również do odprawy pieniężnej w związku z ustaniem stosunku pracy, to zasada równych praw oznacza takie samo traktowanie pracowników będących w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej w zakresie jej istotnych elementów (relewantnych). Konieczne jest więc określenie, które elementy w sytuacji powodów były istotne z punktu widzenia prawa do odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę i jej wysokości. Istotna jest tu data ustania stosunku pracy, bowiem pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy do dnia wygaśnięcia Pakietu Socjalnego mieli otrzymać odprawę w wysokości wynikającej z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz odprawę w wysokości wynagrodzenia do czasu upływu gwarantowanego okresu zatrudnienia (24 miesiące), a pracownicy zwalniani po wygaśnięciu Pakietu i po upływie 24-miesięcznego okresu gwarantowanego zatrudnienia - odprawę w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia, bez względu na staż pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, to zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników w zależności od daty ustania stosunku pracy, nie przesądza o zasadności zarzutu naruszenia art. 11^2 k.p., gdyż istota problemu tkwi w ocenie, czy § 47 układu zbiorowego pracy (oraz § 8.1 Pakietu) w sposób uzasadniony (racjonalny) różnicuje te sytuacje. Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że istnieją racje przemawiające za różnym potraktowaniem „analizowanych stanów”. Zwrócił uwagę, że pakty społeczne zawierane są w sytuacjach konfliktogennych, w razie ograniczania zatrudnienia lub zmian podmiotowych po stronie pracodawcy, wynikających z reorganizacji (restrukturyzacji) zakładu pracy (połączenie, podział) albo przekształceń własnościowych (prywatyzacja, komercjalizacja przedsiębiorstw państwowych). Celem ich zawarcia jest ochrona pracowników przed niekorzystnymi skutkami zmian dotyczących pracodawcy, udzielenie im gwarancji dalszego zatrudnienia, zachowania dotychczasowych warunków pracy i wynagrodzenia (na ogół na czas oznaczony), a w przypadkach pracowników zwalnianych z pracy zapewnienie im specjalnych świadczeń (odpraw, odszkodowań, osłon socjalnych). Uzupełniając postępowanie dowodowe, Sąd Okręgowy dopuścił dowód z zeznań świadków na okoliczności związane z zawarciem protokołu dodatkowego nr 3 do układu

zbiorowego pracy. Świadkowie ci uzasadniali zróżnicowanie wysokości odpraw uwarunkowaniami, w jakich doszło do zawarcia Pakietu. Z zeznań przewodniczących związków zawodowych wynika, że w trakcie negocjacji walczyły one o, jak najdłuższy okres gwarantowanego zatrudnienia. „Okres 24 miesięcy określony w Pakiecie miał okazać się dla nowego właściciela wystarczający dla potrzeb restrukturyzacji zakładu, jego modernizacji i racjonalizacji zatrudnienia”. Zwolnienia grupowe dopuszczone przez Pakiet były możliwe tylko w celu ochrony przeważającej ilości miejsc pracy. Pracownicy zwalniani w okresie gwarantowanym mieli otrzymać odprawę w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu ochronnego oraz odprawę wynikającą z ustawy z 1989 r. Regulacja zawarta w § 47 ust. 3 układu zbiorowego nie miała na celu nierównego traktowania pracowników, lecz stanowiła dla pracodawcy finansową barierę przed dalszymi zwolnieniami. Poza sporem jest, że w okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia Pakietu w ogóle nie było zwolnień z pracy. Związkowcy tłumaczyli fakt zróżnicowania wysokości odpraw w zależności od daty ustania stosunku pracy w szczególności tym, że okres 24-miesięczny określony w Pakiecie miał być dla pracodawcy wystarczający do wdrożenia reform strukturalnych, a ustalenie 12-miesięcznej odprawy dla pracowników zwalnianych po wygaśnięciu Pakietu, miało stwarzać dla pracodawcy finansową barierę przed dalszymi zwolnieniami grupowymi. Inicjatorem tego przepisu były właśnie związki zawodowe, których zamiarem było wzmocnienie ochrony trwałości stosunku pracy po wygaśnięciu Pakietu. Sąd Okręgowy uznał, że zgodnym zamiarem stron tego porozumienia nie było różnicowanie wysokości odpraw z uwagi na cechy pracowników, a zatem nie miało ono charakteru dyskryminacji oraz nie naruszało zasady równego traktowania pracowników w zakresie pełnionych przez nich obowiązków. Takie zróżnicowanie miało bowiem racjonalne i logiczne uzasadnienie, a pracownicy zwalniani w trakcie okresu ochronnego i tak otrzymywali więcej niż to wynikało z ustawy, gdyż poza odprawą otrzymywali wynagrodzenie za okres do upływu okresu ochronnego, który upływał w dniu 18 września 2002 r.

Jeśli chodzi o żądanie zasądzenia premii świątecznej za rok 2002, to Sąd Okręgowy podzielił w pełni pogląd Sądu Rejonowego, że powodowie nie nabyli tego prawa, gdyż w dniu 15 grudnia 2002 r. nie byli już pracownikami pozwanej

„C.”, a premia była wymagalna w tej dacie i nie mogła zostać wypłacona wcześniej. „Celem stron Pakietu było, aby pracownicy otrzymali premię okazji świąt Bożego Narodzenia jako prezent od pracodawcy. Nie była to premia całoroczna, związana z przepracowaniem pewnego okresu w danym roku u pozwanego, ale miała charakter okolicznościowy. Dlatego też celowym było ograniczenie kręgu pracowników, którym premia świąteczna przysługuje, do tych pracowników, którzy w dniu 1 grudnia 2002 r. byli aktualnie pracownikami pozwanej”.

Powodowie wnieśli skargę kasacyjną od tego wyroku w stosunku do obu stron pozwanych w części oddalającej ich apelację w zakresie nieprzyznania im prawa do zwiększonej odprawy wynikającej z § 47 zakładowego układu zbiorowego pracy i w zakresie odmowy zasądzenia premii świątecznej za rok 2002 oraz w stosunku pozwanej „C. S.” w zakresie odmowy zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z umów o pracę. Zarzucili naruszenie: 1) art. 32 Konstytucji RP, art. 11^2 k.p., art. 11^3 k.p., art. 18^{3a} § 1, 2 i 4 k.p. oraz art. 8 k.p. przez niezasadne przyjęcie, że zróżnicowanie w § 47 zakładowego układu zbiorowego pracy praw pracowników do zwiększonej odprawy w zależności od tego, czy ich zwolnienie nastąpiło w okresie obowiązywania Pakietu Socjalnego, czy też po 18 września 2002 r., nie narusza zasady równego traktowania pracowników oraz niedyskryminacji; 2) art. 393 oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegające na błędnym założeniu, że postanowienia Pakietu przyznające premią świąteczną za rok 2002, uzależniły jej wypłatę od pozostawania w zatrudnieniu w dniu 15 grudnia 2002 r.; 3) art. 265 § 1 k.p. przez niezasadne uznanie, że brak jest podstaw do przywrócenia powodom terminu do wniesienia odwołania; 4) art. 45 § 1 k.p. przez nierozważenie zasadności wypowiedzeń umów o pracę i zaakceptowanie poglądu, że pracodawca nie naruszył przepisów prawa; 5) art. 247 k.p.c. wskutek wyprowadzenia z zeznań świadków wniosków ewidentnie sprzecznych z osnową dokumentu, jakim był podpisany przez świadków Pakiet Socjalny; 6) art. 316 § 1 k.p.c. przez niewyjaśnienie rzeczywistej treści Pakietu Socjalnego i błędnej jego interpretacji w zakresie warunków przyznania prawa do zwiększonej odprawy oraz premii świątecznej za 2002 r.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powodowie wywiedli w szczególności, że postanowieniami działu II Pakietu Socjalnego pracodawca zobowiązany został do

utrzymania zatrudnienia wszystkich wymienionych w Pakiecie 2.583 pracowników przez okres 24 miesięcy. Pakiet przewidywał wyjątkowo w pkt 4 działu II możliwość odstąpienia od gwarantowanego pracownikom okresu zatrudnienia, tylko w sytuacji, gdy pracodawca będzie zmuszony do rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r., co mogło nastąpić wyłącznie w celu ochrony przeważającej liczby miejsc pracy. Pozwana „C. S.” przejęła część pracowników spółki „O.”, zobowiązując się stosować do nich w okresie od 1 stycznia 2001 r. do 18 września 2002 r. postanowienia Pakietu. Postanowienia Pakietu przewidywały rekompensatę dla pracowników zwolnionych przed upływem 24-miesięcznego, gwarantowanego okresu zatrudnienia w postaci wypłaty wynagrodzenia za okres pozostający do upływu okresu gwarancji, a nadto dodatkową 12-miesięczną odprawę dla pracowników zwolnionych w okresie roku po wygaśnięciu Pakietu. Takie postanowienia Pakietu - zdaniem powodów - zróżnicowały sytuację pracowników w zakresie prawa do odprawy, dyskryminując pracowników zwolnionych przed zagwarantowanym okresem zatrudnienia. Z treści pkt 6 działu II Pakietu wynika, że dyskryminacja w zakresie prawa do zwiększonej odprawy dotyczyła także pracowników, w stosunku do których pracodawca złamał gwarancje zatrudnienia, naruszając zastrzeżony w Pakiecie warunek zwolnień, które mogły nastąpić jedynie w celu ochrony przeważającej liczby miejsc pracy. Postanowienia Pakietu uprzywilejowały pozostałych pracowników, którzy otrzymali dodatkową premię w postaci 12-miesięcznej odprawy w razie zwolnienia w ciągu roku od wygaśnięcia Pakietu. W sprawie istotne jest ustalenie, czy postanowienia Pakietu gwarantowały załodze dwuletni okres zatrudnienia, czy też była to fikcja umożliwiająca, a nawet zobowiązująca pracodawcę, do restrukturyzacji zatrudnienia w gwarantowanym okresie. Postanowienia Pakietu przewidywały wyjątkowo możliwość dokonania zwolnień w okresie gwarantowanym jedynie w celu utrzymania przeważającej liczby miejsc pracy. Pomimo tego, Sąd Okręgowy przyjął za wiarygodne zeznania świadków o odmiennej intencji sygnatariuszy Pakietu, która sprowadza się do tego, że dwuletni gwarantowany okres zatrudnienia był jedynie okresem, pozwalającym pracodawcy zredukować zatrudnienie w ramach restrukturyzacji firmy. Dopiero dalsze zwolnienia, po okresie wygaśnięcia obowiązywania Pakietu, obwarowane

były koniecznością wypłaty zwiększonej odprawy. Według powodów, takie zróżnicowanie praw pracowników stanowi rażące naruszenie zasady równości wyrażonej w art. 11^2 k.p. Zachowując pozorną neutralność, postanowienia Pakietu naruszają przepisy o zakazie wszelkiej dyskryminacji, dopuszczając nierówne traktowanie pracowników w zakresie prawa do zwiększonej odprawy pieniężnej, gdyż nie precyzują obiektywnych i usprawiedliwionych kryteriów zróżnicowania praw. Zdaniem powodów, zwolnienia grupowe w poznanej „C. S.” zostały dokonane z naruszeniem Pakietu Socjalnego oraz ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Pakiet zezwalał na zwolnienie pracowników przed upływem gwarantowanego okresu zatrudnienia jedynie w celu zachowania przeważającej liczby miejsc pracy. Tymczasem w pozwanej „C. S.” przyjęta praktyka nie respektowała tej gwarancji, gdyż wypowiedzenia umów o pracę otrzymała praktycznie cała załoga. W ocenie powodów, niewyjaśniony został sposób opracowania regulaminu zwolnień, a szczególnie zachowanie trybu konsultacji z załogą. Sądy obu instancji nie wyjaśniły też przyczyn uchybienia przez powodów terminowi do wniesienia odwołań od wypowiedzenia umów o pracę, a w szczególności nie rozważyły, że pracodawca zastosował wybieg, polegający na zwolnieniu całej załogi pod pretekstem opracowania nowego regulaminu i zatrudnienia wszystkich pracowników na niewiele gorszych warunkach. Zachowanie to miało na celu świadome wprowadzenie załogi w błąd oraz utrzymanie jej w niepewności przez okres wypowiedzenia. Ta „taktyka” przyniosła pozwanej „C. S.” wymierne korzyści, ponieważ żaden z pracowników, w tym powodowie, nie wniósł w terminie odwołania od wypowiedzenia. Trudno w tej sytuacji uznać winę powodów, którzy zaufali zapewnieniom pracodawcy. Złamanie prawa przy wypowiedzeniu umów o pracę powodowie zgłosili niezwłocznie po dacie wygaśnięcia Pakietu, co usprawiedliwia przywrócenie im terminu do wniesienia odwołania.

Obie strony pozwane w odpowiedziach na skargę kasacyjną wniosły o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W skardze kasacyjnej wyrok Sądu drugiej instancji został zaskarżony także w części dotyczącej oddalenia powództw w stosunku do pozwanej „O.” SA. Przesłanką tego rozstrzygnięcia było przyjęcie, że ta strona pozwana nie była

pracodawcą powodów, a dochodzone roszczenia powinny być skierowane przeciwko pracodawcy. Sądy obu instancji uznały więc brak legitymacji biernej tej strony pozwanej. Żaden z zarzutów skargi kasacyjnej nie dotyczy tej kwestii, a w każdym razie nie przedstawiono w niej żadnej argumentacji (konstrukcji) prawnej, według której pozwana „O.” SA powinna wypłacić powodom świadczenia będące przedmiotem powództw. W postępowaniu kasacyjnym obowiązuje zasada związania Sądu Najwyższego granicami podstaw skargi, czyli wskazanymi w skardze zarzutami naruszenia konkretnych przepisów (art. 398^{13} § 1 k.p.c.). Sąd Najwyższy nie może więc rozważać, czy istnieją prawne podstawy odpowiedzialności pozwanej „O.” SA za spełnienie dochodzonych roszczeń, skoro powodowie ich nie wskazują przez powołanie odpowiednich podstaw skargi (przepisów). W stosunku do tej strony pozwanej skarga kasacyjna podlegała więc oddaleniu (art. 398^{14} k.p.c.), a o kosztach postępowania w tym zakresie orzeczono na mocy art. 102 k.p.c.

Niezasadne są zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego (art. 247 i 316 k.p.c.). Zgodnie z art. 247 k.p.c., dowód ze świadków lub z przesłuchania stron przeciwko osnowie lub ponad osnowę dokumentu obejmującego czynność prawną może być dopuszczony między uczestnikami tej czynności tylko w wypadkach, gdy nie doprowadzi to do obejścia przepisów o formie zastrzeżonej pod rygorem nieważności i gdy ze względu na szczególne okoliczności sprawy sąd uzna to za konieczne. Pomijając już, że zgodnie z art. 473 § 1 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron (między innymi art. 247 k.p.c.), to Sąd drugiej instancji nie prowadził dowodu przeciwko osnowie lub ponad osnowę dokumentu, lecz w celu dokonania wykładni jego treści. Według art. 316 k.p.c., po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy (§ 1); rozprawa powinna być otwarta na nowo, jeżeli istotne okoliczności ujawniły się dopiero po jej zamknięciu (§ 2). Zarzut naruszenia tego przepisu jest więc nieadekwatny do podniesionego „niewyjaśnienia rzeczywistej treści Pakietu Socjalnego i błędnej jego interpretacji”. Przedstawione w

skardze kasacyjnej zarzuty procesowe w istocie zmierzają do podważenia podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, a jest to niemożliwe, gdyż w postępowaniu kasacyjnym Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398^{13} § 2 k.p.c.).

Nie stanowią usprawiedliwionej podstawy skargi kasacyjnej zarzuty naruszenia art. 265 § 1 k.p. przez niezasadne uznanie, że brak jest podstaw do przywrócenia powodom terminu do wniesienia odwołania, a w konsekwencji także art. 45 § 1 k.p. przez nierozważenie zasadności wypowiedzeń umów o pracę i zaakceptowanie poglądu, że pracodawca nie naruszył przepisów prawa. Powodowie jako przyczynę niezachowania terminu dochodzenia odszkodowania w ramach odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 264 § 1 k.p.) wskazują wprowadzenie ich przez pracodawcę w błąd co do zaproponowania (jeszcze przed upływem okresów wypowiedzenia) zawarcia umów o pracę na nowych warunkach. Tego rodzaju okoliczności można by uznać za usprawiedliwiające przekroczenie terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r., I PRN 55/94, OSNAPiUS 1995 nr 4, poz. 45), ale wniosek o jego przywrócenie należało złożyć w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia (art. 265 § 2 zdanie pierwsze k.p.). Wskazywana przez powodów przyczyna przekroczenia terminu ustała z chwilą upływu okresów wypowiedzenia (31 sierpnia 2002 r.) lub w krótkim czasie po tej dacie, kiedy stało się oczywiste, że pracodawca nie zaproponuje powodom zawarcia nowych umów o pracę. Powodowie w pozwach nie żądali zasądzenia odszkodowania, a więc ich powództwa nie stanowiły odwołania od wypowiedzenia w rozumieniu art. 264 § 1 k.p. Nie można więc przyjąć, aby wniesienie pozwów stanowiło równocześnie złożenie wniosków o przywrócenie terminu określonego tym przepisem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46 oraz z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 12). Zgłoszenie żądania zasądzenia odszkodowania nastąpiło w toku postępowania po upływie dłuższego okresu (około 2 miesięcy). Traktując tę czynność jako złożenie wniosku o przywrócenie terminu z art. 264 § 1 k.p., należy stwierdzić, że nastąpiło to z przekroczeniem terminu określonego w art. 265 § 2 k.p. oraz po upływie dłuższego czasu od ustania okoliczności przemawiających za brakiem winy powodów, podczas gdy powinny one trwać przez cały okres

opóźnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 487). Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 539 oraz z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 287/04, Prawo Pracy 2006 nr 1, s. 33). Z tych względów skarga kasacyjna w części dotyczącej odszkodowań za niezgodne z prawem (nieuzasadnione) wypowiedzenia podlegała oddaleniu na podstawie art. 398^{14} k.p.c.

Skarga kasacyjna jest także niezasadna w zakresie odnoszącym się do roszczeń o zapłatę premii świątecznej za 2002 r. Sąd Okręgowy dokonał interpretacji zasad przysługiwania tego świadczenia i przyjął, że „premia świąteczna oznaczała premię na święta Bożego Narodzenia”. Dlatego termin wypłaty tego świadczenia był wyznaczony przed tymi świętami, a ściślej w dniu 15 grudnia danego roku, a prawo do tej premii nabywali tylko pracownicy zatrudnieni w tej dacie. Nie była to premia za pracę w oznaczonym okresie (roku), lecz premia dla osób zatrudnionych w określonym dniu. Pracownicy, z którymi umowy o pracę uległy rozwiązaniu przed 15 grudnia danego roku nie nabywali prawa do tego świadczenia, a więc powodowie nie nabyli prawa do premii świątecznej za 2002 r., gdyż umowy o pracę z nimi uległy rozwiązaniu przed 15 grudnia 2002 r. Taka interpretacja jest dopuszczalna ze względów prawnych, a została przez Sąd Okręgowy logicznie uzasadniona w oparciu o szczegółowe ustalenia faktyczne. W skardze kasacyjnej stawia się wobec niej zarzut naruszenia art. 393 oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegający na błędnym założeniu, że postanowienia Pakietu przyznające premią świąteczną za rok 2002, uzależniły jej wypłatę od pozostawania w zatrudnieniu w dniu 15 grudnia 2002 r. Jednakże zarzut ten nie może być uznany za usprawiedliwioną podstawę skargi, gdyż powodowie poprzestają na postawieniu tego zarzutu, który sprowadza się do innej interpretacji zasad przyznawania tej premii, ale nie przedstawiają żadnej argumentacji podważającej wykładnię dokonaną przez Sąd Okręgowy. W tej części skarga kasacyjna została więc oddalona na podstawie art. 398^{14} k.p.c.

Usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej stanowią natomiast zarzuty naruszenia art. 32 Konstytucji RP, art. 11^2 k.p., art. 11^3 k.p., art. 18^{3a} § 1, 2 i 4 k.p. oraz art. 8 k.p. przez niezasadne przyjęcie, że zróżnicowanie w § 47 zakładowego układu zbiorowego pracy praw pracowników do zwiększonej odprawy w zależności od tego, czy ich zwolnienie nastąpiło w okresie obowiązywania Pakietu Socjalnego, czy też po 18 września 2002 r., nie narusza zasady równego traktowania pracowników oraz niedyskryminacji. W tym zakresie na wstępie należy stwierdzić, że w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy w postępowaniu kasacyjnym nie występuje już problem oceny charakteru Pakietu Socjalnego, a w szczególności, czy stanowił on źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Treść tego Pakietu w zakresie dotyczącym odpraw na wypadek rozwiązania umów o pracę we wskazanych okresach (w pewien sposób zmieniona, co może mieć znaczenie dla ustalenia wysokości odpraw) została bowiem „przeniesiona" do § 47 zakładowego układu zbiorowego pracy. Chodzi więc o wykładnię przepisu układu zbiorowego pracy, stanowiącego niewątpliwie źródło prawa pracy i jego ocenę z punktu widzenia przestrzegania zasad równego traktowania pracowników i zakazu ich dyskryminacji. Postanowienia Pakietu Socjalnego mogą być w tym zakresie pomocne, ale decydujące znaczenie ma w tym przedmiocie interpretacja przepisu układu zbiorowego, dokonana według ogólnych zasad wykładni przepisów prawa. Decydujące znaczenie ma więc treść przepisu i jego wykładnia językowa. Zamiar (wola) stron zawierających układ zbiorowy ma oczywiście znaczenie przy wykładni jego postanowień, ale jest to wykładnia skierowana na odczytanie tzw. woli prawodawcy, a nie zastosowanie interpretacji właściwej dla oświadczeń woli (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1992 r., I PRN 41/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 113; Przegląd Sądowy 1993 nr 1112, s. 109 z glosą G. Goździewicza; z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195; z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 117/94, OSNAPiUS 1995 nr 14, poz. 170 oraz z dnia 10 października 2003 r., I PK 409/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 334).

Zgodnie z § 47 ust. 2 układu zbiorowego pracy, w przypadku rozwiązania umów o pracę z pracownikami z przyczyn określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. (dotyczących pracodawcy) w okresie 24 miesięcznego okresu gwarantowanego w Pakiecie Socjalnym (od 18 września 2000 r. do 18 września

2002 r.), niezależnie od odpraw przysługujących z mocy tej ustawy, pracodawca wypłaca odprawę w wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres pozostający do upływu 24-miesięcznego gwarantowanego okresu zatrudnienia. Według § 47 ust. 3 tego układu, w przypadku rozwiązania umów o pracę z pracownikami z tych przyczyn w okresie 12 miesięcy od dnia wygaśnięcia Pakietu zwalnianym pracownikom przysługuje odprawa w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy niezależnie od stażu pracy pracownika. Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że okolicznością różnicującą wysokość odprawy jest data rozwiązania umowy o pracę. Przyjmując jako poziom odniesienia odprawę przysługującą na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. (zakładając, że dodatkowa odprawa określona w § 47 ust. 2 układu także przysługuje niezależnie od odprawy ustawowej), należy stwierdzić, że wysokość dodatkowej odprawy ulega systematycznemu zmniejszeniu w okresie od 18 września 2000 r. do 18 września 2002 r. od wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za pracę za 24 miesiące do zera. Z powodami rozwiązano umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2002 r. i dlatego na podstawie tego przepisu otrzymali dodatkową odprawę w wysokości wynagrodzenia za 18 dni (do 18 września 2002 r.). Zgodnie natomiast z § 47 ust. 3 układu, dodatkowa odprawa jest stała w okresie od 18 września 2002 r. do 18 września 2003 r. i jest równa wynagrodzeniu za 12 miesięcy. Przez okres trzech lat (od 18 września 2000 r. do 18 września 2003 r.) występuje więc stan, według którego wysokość dodatkowej odprawy obniża się od odpowiadającej wynagrodzeniu za 24 miesiące do zera w dniu 18 września 2000 r., aby w następnym roku wzrosnąć do poziomu odpowiadającego wynagrodzeniu za 12 miesięcy. Sąd Okręgowy uznał to zróżnicowanie za racjonalnie uzasadnione, przyjmując dwa podstawowe założenia, że Pakt Socjalny gwarantował pracownikom zatrudnienie przez okres 24 miesięcy oraz że obowiązywał przez ten okres, co odnosi się odpowiednio do § 47 układu zbiorowego. Oba te założenia są nietrafne i wynikają ze zbyt dosłownego odczytania postanowień Paktu, a tym samym § 47 układu. Rzeczywiście, formalnie gwarancja zatrudnienia dotyczyła okresu 24 miesięcy, ale przecież była ona oparta na wprowadzeniu szczególnego świadczenia należnego zwalnianym pracownikom, obciążającego pracodawcę. Nie było więc przeszkód, aby pracodawca dokonywał zwolnień pracowników w okresie

24 miesięcy (przy spełnieniu oczywiście innych przesłanek to uzasadniających), a jedynie musiał pracownikom wypłacać wtedy dodatkową odprawę. W istocie więc gwarancja zatrudnienia oparta na takich zasadach dotyczy całego okresu, za który przysługiwała pracownikom dodatkowa odprawa, a to dotyczy 36, a nie 24, miesięcy. Również formalnie Pakt Socjalny (§ 47 układu zbiorowego) obowiązywał przez okres 24 miesięcy, ale przecież wynikająca z niego dodatkowa odprawa przysługiwała za dalsze 12 miesięcy. Można więc uznać, że w tym dalszym okresie 12 miesięcy odprawa przysługiwała na podstawie nieobowiązującego już Paktu (przepisu układu). Istotne jest jednak, że Pakt Socjalny (§ 47 ust. 3 układu) w dalszym ciągu wywierał skutki prawne, choć formalnie nie obowiązywał. Prowadzi to do wniosku, że w istocie § 47 układu zbiorowego pracy gwarantował zatrudnienie przez okres 36 miesięcy i w tym okresie wywoływał skutki prawne w zakresie przyznania prawa do dodatkowej odprawy. W tym okresie mamy do czynienia ze wskazanym zróżnicowaniem wysokości dodatkowej odprawy i w odniesieniu do tego należy ocenić przestrzeganie zasady równego traktowania (niedyskryminacji).

W skardze kasacyjnej stawiany jest zarzut naruszenia przepisów dotyczących równego traktowania pracowników i zakazu dyskryminacji (zwłaszcza art. 18^{3a} § 1, 2 i 4 k.p.) w całkowitym oderwaniu od ich treści w brzmieniu obowiązującym w okresie, którego dotyczy stan faktyczny rozpoznawanej sprawy (również Sąd Okręgowy tylko o tym wspomina). Tymczasem jest to niezwykle istotne, gdyż rozwiązanie umów o pracę z powodami (wypowiedzenia w maju 2002 r., skutek rozwiązujący w dniu 31 sierpnia 2002 r.) nastąpiło z tego punktu widzenia w szczególnym okresie (można powiedzieć przejściowym). W rozpoznawanej sprawie należy stosować stan prawny obowiązujący w tym czasie, czyli w brzmieniu przepisów nadanym im z dniem 1 stycznia 2002 r. ustawą z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405 ze zm.), a przed ich zmianą dokonaną ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) z dniem 1 stycznia 2004 r. Przykładowo, w okresie od 1 stycznia 2002 r. do 1 stycznia 2004 r. obowiązywał stan prawny, w którym art. 18^{3a} k.p. stanowił, że kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków

zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (§ 1), a równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć. Gdyby taką treść tego przepisu odnieść do stanu faktycznego sprawy to jest oczywiste, że powodowie nie byli nierówno traktowani (dyskryminowani) ze względu na płeć. Dopiero od dnia 1 stycznia 2004 r. przepisy te uzyskały brzmienie, według których pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 1), a równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z tych przyczyn (§ 2). To samo należy odnieść do kluczowego w rozpoznawanej sprawie art. 9 § 4 k.p., jako że chodzi w niej o nierówne traktowanie pracowników (dyskryminację) w przepisach układu zbiorowego pracy. Przepis ten w okresie od 1 stycznia 2002 r. do 1 stycznia 2004 r. stanowił, że postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, nie obowiązują. Dotyczył więc nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, a to oczywiście nie miało miejsca w stanie faktycznym sprawy. Dopiero od dnia 1 stycznia 2004 r. przepis ten stanowi, że postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Odnosi się więc do nierównego traktowania z uwagi na wszelkie kryteria (dyskryminujące). W tym zakresie Sąd Najwyższy zważył, że stan prawny obowiązujący w okresie od 1 stycznia 2002 r. do 1 stycznia 2004 r. nie może być interpretowany jako ograniczający nakaz równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (zakaz dyskryminacji) tylko do równego traktowania kobiet i mężczyzn. Uwzględnienie

przepisów Konstytucji RP (art. 32), prawa międzynarodowego (o czym niżej), a także podstawowych w tym zakresie przepisów art. 11^2 i 11^3 k.p. prowadzi bowiem do wniosku, że zakaz nierównego traktowania pracowników (dyskryminacji) odnosi się (także w stanie prawnym obowiązującym od 1 stycznia 2002 r. do 1 stycznia 2004 r.) do stosowania wszelkich dyskryminujących kryteriów, a nie tylko ze względu na płeć. Zwłaszcza art. 11^2 k.p. stanowił w tym okresie (i nadal stanowi), że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. W wyroku z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04 (OSNP 2005 nr 6, poz. 76) Sąd Najwyższy stwierdził, że w okresie od dnia 1 stycznia 2002 r. do dnia 31 grudnia 2003 r. do rozkładu ciężaru dowodu dyskryminacji pracownika - także z innych przyczyn niż płeć - należało stosować art. 18^{3b} § 1 k.p. W jego uzasadnieniu trafnie wywiedziono, że błędne jest przyjęcie, iż przepisy dotyczące rozkładu ciężaru dowodu stosuje się wyłącznie do dyskryminacji pracowników ze względu na płeć. Przepisy te mogą być bowiem przez analogię stosowane do dyskryminacji z innych przyczyn. Nie ma istotnych argumentów przemawiających za odmową ich stosowania w drodze analogii także do innych przejawów nierównego traktowania pracowników, które są wskazane zarówno w art. 11^3 k.p., będącym ogólną zasadą prawa pracy, jak i w art. 32 Konstytucji RP, który zakazuje dyskryminacji z jakiejkolwiek przyczyny.

Problem treści przepisów dotyczy też stosowania zasady równego traktowania pracowników (niedyskryminacji) w odniesieniu do zróżnicowania wysokości dodatkowej odprawy. Sąd Okręgowy w tym zakresie odwołał się do poglądów wyrażonych w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01 (OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284), a powodowie w skardze kasacyjnej nawiązują do wykładni przedstawionej w wyroku z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01 (OSP 2002 nr 11, poz. 150 z glosą Z. Niedbały). W orzeczeniach tych jednak problem ten nie był szerzej rozważany. Dotyczy go natomiast wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00 (OSNP 2004 nr 2, poz. 32), według którego zasada równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pracowniczych (art. 11^2 k.p.) dotyczy warunków nabycia prawa do nagrody jubileuszowej określonych w zakładowym układzie zbiorowym

pracy. Również i ten wyrok nie ma większego znaczenia w rozpoznawanej sprawie, gdyż dotyczy on stanu prawnego obowiązującego w 1999 r. Tymczasem w brzmieniu przepisów obowiązujących od dnia 1 stycznia 2002 r. nie może być żadnych wątpliwości, że zasada równego traktowania w zatrudnieniu dotyczy wszystkich świadczeń związanych z pracą, w tym zwłaszcza wynagrodzenia za pracę. Od tej daty art. 18^{3a} k.p. otrzymał bowiem brzmienie, według którego równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć (§ 2), a dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć. Jak wyżej wywiedziono, przepisy te dotyczyły równego traktowania z uwagi na wszystkie kryteria, a w sposób wyraźny odnosiły się do równego traktowania „w zakresie warunków zatrudnienia", czyli niewątpliwie do wszystkich świadczeń związanych z pracą, w tym odpraw na wypadek rozwiązania umowy o pracę.

Zasada równości praw (zakazu dyskryminacji) obowiązuje w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), która ma pierwszeństwo przed ustawą (art. 91 ust. 2 Konstytucji RP). Według art. 14 tej Konwencji, korzystanie z praw i wolności w niej wymienionych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC) utrwalona jest wykładnia, że różnica traktowania jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (orzeczenia ETPC z dnia 21 lutego 1997 r., skarga nr 20060/92, w sprawie Van Raalte przeciwko Holandii, RJD 1997-I - patrz: M.A. Nowicki: Europejski Trybunał Praw Człowieka - orzecznictwo, Tom 2, Prawo do życia i inne prawa, Kraków 2002, s. 1487; z dnia 27 marca 1998 r. w sprawie Petrovic przeciwko Austrii, skarga nr 20458/92, RJD 1998-

II - patrz: M.A. Nowicki: tamże, s. 1490; z dnia 18 lutego 1999 r. w sprawie Larkos przeciwko Cyprowi, skarga nr 29515/95; z dnia 6 kwietnia 2000 r., w sprawie Thlimmenos przeciwko Grecji, skarga nr 34369/97, LEX nr 76874 - patrz: M.A. Nowicki: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka - cz. VI, Palestra 2000 nr 9-10, s. 99). Zasada ta wynika również z prawa Unii Europejskiej, a także co do okresu przedakcesyjnego należało interpretować polskie przepisy prawa w sposób uwzględniający standardy europejskie (wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2000 r., K 12/00, OTK 2000 nr 7, poz. 255; PiZS 2002 nr 4, s. 33 z glosą T. Nycza; z dnia 21 kwietnia 2004 r., K 33/03, OTK-A 2004 nr 4, poz. 31; Przegląd Sejmowy 2005 nr 3, s. 153 z glosą B. Rakoczego oraz z dnia 28 stycznia 2003 r., K 2/02, OTK 2003-A nr 1, poz. 4). W tym zakresie należy w pierwszej kolejności wskazać na art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, a następnie liczne dyrektywy dotyczące bardziej szczegółowych regulacji dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu: Dyrektywa Rady z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagradzania pracowników mężczyzn i kobiet (75/117/EWG); Dyrektywa Rady z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (76/207/EWG); Dyrektywa Rady z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (97/80/WE); Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy; Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne; Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy. Należy uznać za utrwalony w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS) pogląd, że nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji), jeżeli wybrane środki (przepisy) odzwierciedlają uzasadniony cel

polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu (por. wyroki ETS z dnia 14 grudnia 1995 r., C-444/93, w sprawie Ursula Megner i Hildegarda Scheffel przeciwko Innungskrankenkasse Vorderpfalz; z dnia 9 lutego 1999 r., C-167/97, w sprawie The Queen przeciwko Secretary of State for Employment; z dnia 14 września 1999 r., C-249/97, w sprawie Gabriele Gruber przeciwko Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG; z dnia 11 stycznia 2000 r., w sprawie Tanja Kreil przeciwko Niemcom, C-285/98, ECR 2000, s. 1; Przegląd Sejmowy 2001 nr 5, s. 137; z dnia 30 marca 2000 r., C-236/98, w sprawie Jämställdhetsombudsmannen przeciwko Örebro läns landsting, LEX nr 82740 - patrz: M. Wandzel: Równe traktowanie mężczyzn i kobiet, Kraków 2003, s. 43; z dnia 6 czerwca 2000 r., C-281/98, w sprawie Roman Angonese przeciwko Cassa di Risparmio di Bolzano SpA, ECR 2000, s. I-04139; LEX nr 82826 - patrz: L. Mitrus: Swoboda przemieszczania się pracowników - komentarz, Kraków 2003, s. 41; z dnia 6 lipca 2000 r., C-407/98, w sprawie Katarina Abrahamsson i Leif Anderson przeciwko Elisabet Fogelqvist, LEX nr 82937 - patrz: M. Wandzel: Równe traktowanie mężczyzn i kobiet, Kraków 2003, s. 68; z dnia 26 czerwca 2001 r., w sprawie Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG, C-381/99, LEX nr 83329; z dnia 27 maja 2004 r., C-285/02, w sprawie Edeltraud Elsner-Lakeberg przeciwko Land Nordrhein-Westfalen, Dz.U. C 247 z 12.10.2002; z dnia 9 grudnia 2004 r., C-19/02, w sprawie Viktor Hlozek przeciwko Roche Austria Gesellschaft mbH, Dz.U. C 109 z 04.05.2002; z dnia 10 marca 2005 r., C-196/02, w sprawie Vasiliki Nikoloudi przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, Dz.U. C 169 z 13.7.2002; z dnia 21 lipca 2005 r., C-207/04, w sprawie Paolo Vergani przeciwko Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona, Monitor Prawniczy 2005 nr 3-dodatek; z dnia 22 listopada 2005 r., C-144/04, w sprawie Werner Mangold przeciwko Rüdiger Helm - patrz: R. Majewska: Starsi pracownicy nie mogą być dyskryminowani, Rzeczpospolita 2005 nr 273 z dnia 23 listopada 2005 r.; z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05, w sprawie Sonia Chacón Navas przeciwko Eurest Colectividades SA - patrz: R. Majewska: Unia chroni niepełnosprawnych pracowników, Rzeczpospolita 2006 nr 162 z dnia 13 lipca 2006 r.).

Szczególne znaczenie dla wykładni omawianych zasad ma orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Już w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 9 marca 1988 r.,

U 7/87 (OTK 1988 nr 1, poz. 1; por. też uzasadnienie orzeczenia z dnia 3 marca 1987 r., P 2/87, OTK 1987 nr 1, poz. 2; PiP 1987 nr 10, s. 173 z glosą R. Wieruszewskiego) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że równość oznacza także akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), bo równe traktowanie przez prawo tych samych podmiotów pod pewnym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem. Różne traktowanie przez prawo określonych grup (klas) podmiotów powinno być uzasadnione w tym sensie, że musi być oparte na uznanych kryteriach oceny klasyfikacji różniącej podmioty prawa. Równość wobec prawa to także zasadność wybrania tego, a nie innego kryterium zróżnicowania podmiotów (adresatów) prawa. Oznacza ona uznanie tej, a nie innej cechy, za istotną, a tym samym uzasadnioną w regulowanej dziedzinie (materii). Założeniem sprawiedliwości rozdzielczej (dystrybutywnej), jest idea jednakowego traktowania wszystkich ludzi w obrębie określonej klasy (kategorii). Być sprawiedliwym to jednakowo traktować istoty równe z pewnego punktu widzenia, tj. mające tę samą cechę charakteryzującą istoty dla danej klasy (kategorii) ludzi (np. potrzeby, wyniki pracy, zdolności, zasługi). Według sprawiedliwości rozdzielczej „równe traktowanie" nie oznacza otrzymania równych udziałów rozdzielanych dóbr, lecz stosowania takiej samej miary wobec wszystkich zainteresowanych otrzymaniem rozdzielanych dóbr. Konstytucyjna zasada równości wobec prawa (równości w prawie) polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu mają być traktowane równo, tj. według jednakowej miary, bez zróżnicowań dyskryminujących i faworyzujących. Ta linia wykładni była następnie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego kontynuowana (utrwalana) i rozwijana. W uzasadnieniu orzeczenia z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95 (OTK 1995 nr 3, poz. 18; Przegląd Sejmowy 1996 nr 1, s. 265 z glosą J. Górala) Trybunał Konstytucyjny wywiódł, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Oznacza to tym samym akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów. Zasada równości jest więc ujmowana w kategoriach względnych i nie wyklucza określonych ulg czy preferencji

(przywilejów). W ujęciu konstytucyjnym równość wobec prawa zakłada istnienie wspólnej istotnej cechy faktycznej, uzasadniającej równe traktowanie obywateli. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał związek równości z zasadą sprawiedliwości, dopuszczając zróżnicowanie w prawie, o ile jest ono usprawiedliwione. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych, według Trybunału Konstytucyjnego, musi zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących argumentach. Argumenty te muszą mieć: - po pierwsze, charakter relewantny, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu i treści; innymi słowy, wprowadzane zróżnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony; nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium; - po drugie, argumenty te muszą mieć charakter proporcjonalny, a więc waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych; - po trzecie, argumenty te muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (uzasadnienie orzeczenia z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK 1996 nr 4, poz. 33). Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał, że „zasada równości zazębia się w sposób nierozerwalny z zasadą sprawiedliwości społecznej” (orzeczenie z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4, poz. 37; Przegląd Sejmowy 1998 nr 2, s. 174 z glosą A. Bień), a zasada sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) może stanowić kryterium oceny różnicowania sytuacji prawnej adresatów normy prawnej w świetle zasady równości - art. 32 ust. 1 Konstytucji (wyrok z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/00, OTK 2001 nr 4, poz. 84; patrz też uzasadnienia orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 marca 2000 r., K 27/99, OTK 2000 nr 2, poz. 62; z dnia 13 czerwca 2000 r., K 15/99, OTK 2000 nr 5, poz. 137; z dnia 11 lipca 2000 r., K 30/99, OTK 2000 nr 5, poz. 145; z dnia 12 września 2000 r., K 1/00, OTK 2000 nr 6, poz. 185; z dnia 24 października 2000 r., K 12/00, OTK 2000 nr 7, poz. 255; PiZS 2002 nr 4, s. 33 z glosą T. Nycza; z dnia 14 listopada 2000 r., K 7/00, OTK 2000 r. nr 7, poz. 259; z dnia 4 grudnia 2000 r., K 9/00, OTK 2000 nr 8, poz. 294; z dnia 12

grudnia 2000 r., SK 9/00, OTK 2000 r. nr 8, poz. 297; z dnia 18 grudnia 2000 r., K 10/00, OTK 2000 nr 8, poz. 298; z dnia 24 stycznia 2001 r., SK 30/99, OTK 2001 nr 1, poz. 3; z dnia 19 lutego 2001 r., SK 14/00, OTK 2001 nr 2, poz. 31; z dnia 10 kwietnia 2001 r., U 7/00, OTK 2001 nr 3, poz. 56; z dnia 24 kwietnia 2001 r., U 9/00, OTK 2001 nr 4, poz. 80; z dnia 8 maja 2001 r., P 15/00, OTK 2001 nr 4, poz. 83; z dnia 29 czerwca 2001 r., K 23/00, OTK 2001 nr 5, poz. 124). Najkrócej rzecz ujmując, według Trybunału Konstytucyjnego, rozumowanie na temat równości w prawie sprowadza się do oceny przyjęcia danego kryterium klasyfikacji za uzasadnione i sprawiedliwe (uzasadnienie orzeczenia z dnia 24 października 1989 r., K 6/89, OTK 1989 nr 1, poz. 7; PiP 1991 nr 1, s. 106 z glosą H. Pławuckiej).

W taki sam sposób zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (niedyskryminacji), a w szczególności możliwość różnego traktowania, rozumie w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy. Zgodnie z wyrokiem z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97 (OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360), dyskryminacją w rozumieniu art. 11^3 k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. też wyroki z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150 z glosą Z. Niedbały i z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284). W uzasadnieniu wyroku z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00 (OSNP 2003 nr 20, poz. 486) Sąd Najwyższy trafnie stwierdził, że o naruszeniu zasady równego traktowania można mówić wówczas, gdy przepis prawa w sposób nieusprawiedliwiony (nieracjonalny) różnicuje sytuację prawną podmiotów posiadających te same cechy istotne (relewantne). Nie narusza więc zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną.

Odnosząc te zasady do rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że zróżnicowanie wysokości dodatkowej odprawy nastąpiło w § 47 układu zbiorowego pracy ze względu na datę rozwiązania umowy o pracę, a w szczególności ze względu na to, czy rozwiązanie to następuje w okresie 24 miesięcy obowiązywania tego przepisu, czy też w następnym roku. Zróżnicowanie to nie jest racjonalnie uzasadnione, a udowodnienie tego (kierowanie się obiektywnymi powodami) obciąża pracodawcę (art. 18^{3b} § 1 k.p.). Gwarancję zatrudnienia pracowników stanowiła bowiem wypłata dodatkowej odprawy, a to (co wyżej wskazano) dotyczyło okresu 36 miesięcy. Uzasadnione (racjonalnie usprawiedliwione) było więc zmniejszanie wysokości dodatkowej odprawy wraz z upływem okresu zatrudnienia. Nieracjonalne jest natomiast zwiększenie wysokości tej odprawy w trzecim roku, a więc mimo zachowania zatrudnienia przez dłuższy czas. Twierdzenie, że w okresie 24 miesięcy miała nastąpić restrukturyzacja zakładu pracy polegająca na zmniejszeniu zatrudnienia, nie stanowi racjonalnego uzasadnienia zwiększenia wysokości odprawy oraz nie ma oparcia w treści przepisu. Gwarantował on bowiem zachowanie zatrudnienia, a nie umożliwiał dokonanie zwolnień pracowników (restrukturyzację). Przede wszystkim jednak taka regulacja jest niesprawiedliwa. Cechę taką można bowiem przypisać uregulowaniu, w którym pracownik dłużej zatrudniony otrzyma niższą odprawę. Niesprawiedliwe jest natomiast, aby pracownik. który zachowuje zatrudnienie przez dłuższy okres, w razie rozwiązania z nim umowy o pracę, otrzymał dodatkową odprawę w wyższej wysokości niż pracownik zwolniony z pracy wcześniej. Przepisy § 47 ust. 2 i 3 układu zbiorowego pracy naruszają więc zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, gdyż różnicują w sposób nieracjonalny i niesprawiedliwy sytuację prawną podmiotów posiadających tę samą cechę istotną (pracowników zatrudnionych w okresie, w którym przez wypłatę dodatkowej odprawy gwarantuje się im zachowanie zatrudnienia).

Zgodnie z art. 9 § 4 k.p., postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Dosłowne odczytanie tego przepisu mogłoby prowadzić do wniosku, że nie obowiązuje § 47 ust. 3 układu

zbiorowego, gdyż to ten przepis wprowadza nieusprawiedliwione uprzywilejowanie. Tak jednak art. 9 § 4 k.p. nie można rozumieć. Stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno bowiem polegać na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej. Nie obowiązuje więc przepis, który w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednych pracowników, a przez to faworyzuje innych. Oznacza to, że na podstawie art. 9 § 4 k.p. pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych w układzie zbiorowym pracy pracownikom traktowanym lepiej, a nie, że uprawnień tych pozbawieni są pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy (por. wyroki ETS z dnia 17 kwietnia 1997 r., C-147/95, w sprawie Dimossia Epicheirissi Ilektrismou (DEI) przeciwko Efthimios Evrenopoulos, ECR 1997, s. I-2057 i z dnia 13 stycznia 2005 r., C-356/03, w sprawie Elisabeth Mayer przeciwko Versorgungsanstalt des Bundes und der Lider, Dz.U. C 264 z 01.11.2003 - patrz: wniosek Komisji Wspólnot Europejskich dotyczący Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Bruksela 2004). Zastosowanie art. 9 § 4 k.p. do § 47 układu zbiorowego pracy polega więc na stwierdzeniu, że § 47 ust. 2 nie obowiązuje w zakresie, w jakim ustanawia dla pracowników zwolnionych z pracy w okresie 24 miesięcy mniejszą dodatkową odprawę niż pracownikom zwalnianym w następnych 12 miesiącach. Postanowienie § 47 ust. 2 układu zbiorowego należy więc odczytywać jako przyznające odprawę w wysokości nie niższej niż wynikająca z § 47 ust. 3.

Z tych względów zaskarżony wyrok w zakresie dotyczącym odpraw podlegał uchyleniu, a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (398^{15} § 1 i 108 § 2 k.p.c.).

/tp/