



Sygn. akt II PK 227/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa E. K. i in., przeciwko S. - POLSKA sp. z o.o.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 maja 2012 r.,
skarg kasacyjnych powodów: /.../ od wyroku Sądu Okręgowego
z dnia 15 kwietnia 2011 r., ,

1. oddala skargi kasacyjne;

**2. nie obciąża skarżących powodów kosztami postępowania
kasacyjnego strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Po rozpoznaniu sprzeciwu pozwanej od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 grudnia 2010 r. zasądził od pozwanej S. - POLSKA Sp. z o.o. na rzecz powodów E. K., /.../, odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania stosunków pracy z

przyczyn nie dotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczeń do dnia zapłaty i kosztami zastępstwa procesowego, nadając orzeczeniu rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznych wynagrodzeń za pracę powodów oraz obciążył pozwaną kosztami sądowymi.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że wszyscy powodowie są byliymi pracownikami pozwanej. Łączące strony stosunki pracy zostały rozwiązane za trzymiesięcznym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w marcu 2009 r., zaś okresy wypowiedzenia umów upłynęły w dniu 30 czerwca 2009 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunków pracy w tym trybie wskazano redukcję zatrudnienia wynikającą ze spadku zamówień na produkty firmy.

Pozwana prowadziła działalność gospodarczą w postaci zakładów w L. i R. Na koniec 2008 roku zakład w R. odnotował spadek zamówień będący wynikiem recesji na rynku. Spadek zamówień implikował zmniejszenie produkcji, czego konsekwencją było z kolei ograniczenie zatrudnienia. Pracodawca rozpoczął zatem procedurę zwolnień grupowych. U pozwanego działa zakładowa organizacja związkowa jednego tylko związku zawodowego - NSZZ „Solidarność” w S.-POLSKA Sp. z o.o.

Pozwana zawarła ze związkiem zawodowym Porozumienie z 24 listopada 2008 r. dotyczące zwolnień grupowych. W Porozumieniu jako przyczynę zwolnień wskazano spadek zamówień na produkty wytwarzane w zakładach pracodawcy wynikający z ogólnego kryzysu w branży motoryzacyjnej, podkreślono istnienie możliwości dalszego spadku zamówień oraz zamiar pracodawcy zmniejszenia zatrudnienia. Strony Porozumienia ustaliły zakres zwolnień grupowych, wskazując jako maksymalną liczbę 188 pracowników. Określono też podstawowe kryterium doboru pracowników do zwolnienia, tj. najkrótszy staż pracy w Spółce oraz kryteria pomocnicze, jak najkrótszy staż pracy w dziale, największa absencja chorobowa w ciągu ostatnich 2 lat, najniższa jakość wykonywanej pracy. Dla pracowników grupy administracji wskazano kryterium w postaci opinii bezpośredniego przełożonego. Porozumienie zapewniało zwalnianym pracownikom prawo do odprawy pieniężnej w wysokości i na zasadach wynikających z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn nie dotyczących pracowników. Termin zwolnień określono maksymalnie do końca marca 2008 r.

W dniu 30 grudnia 2008 r. pozwana i związek zawodowy zawarły Porozumienie o kolejnym zwolnieniu grupowym z powodu dalszego spadku zamówień. W Porozumieniu stwierdzono, że pracodawca przeprowadzi zwolnienie grupowe na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Określono zakres zwolnień grupowych, wskazując, że obejmie nie więcej jak 198 osób i dotyczyć będzie pracowników zatrudnionych w zakładach L. i w R. Wskazano termin zakończenia zwolnień przypadający na koniec marca 2009 r., z możliwością jego wydłużenia do końca kwietnia 2009 r. Jako podstawowe kryterium doboru do zwolnienia pracowników bezpośrednio produkcyjnych określono najkrótszy staż pracy w ramach poszczególnych działów oraz kryteria pomocnicze tożsame z wynikającymi z Porozumienia z 24 listopada 2008 r., zaś dla pracowników administracji przyjęto kryterium opinii bezpośredniego przełożonego. Zapewniono też prawo pracowników do odprawy pieniężną według warunków jak w ustawie o zwolnieniach grupowych.

W oparciu o Porozumienie z 30 grudnia 2008 r. przeprowadzone zostały zwolnienia grupowe w zakładzie produkcyjnym (fabryce) w R. i L. Wobec dalszej recesji na rynku motoryzacyjnym pozwana podjęła decyzję o konieczności prowadzenia kolejnych zwolnień grupowych w obydwu zakładach. Nie doszło do zawarcia porozumienia ze związkiem zawodowym. Pozwana realizując procedury dotyczące prowadzenia zwolnień grupowych ustaliła w Regulaminie z 6 lutego 2009 r. zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. W Regulaminie jako przyczynę zwolnień wskazano nastąpienie dalszego spadku zamówień na produkty wytwarzane w zakładach pracy pracodawcy, wynikające z ogólnego kryzysu w branży motoryzacyjnej i zamiar zmniejszenia zatrudnienia. Zakres zwolnień grupowych określono na nie więcej niż 940 osób, a termin zwolnień oznaczono od marca 2009 r. do końca października 2009 r. Regulamin wskazywał jako podstawowe kryterium doboru pracowników do zwolnienia: w odniesieniu do pracowników bezpośrednio produkcyjnych - najkrótszy staż pracy w zakładzie pracodawcy w ramach

poszczególnych działów (grup pracowniczych), zaś jako kryteria pomocnicze - największą absencję chorobową i najniższą jakość pracy; natomiast dla pracowników administracji i pośrednio produkcyjnych - opinię bezpośredniego przełożonego (kompetencje). Zaznaczono, że wybór pracowników nastąpi w ramach poszczególnych działów (grup pracowniczych). Z procedury zwolnień mieli być wyłączeni m. in. pracownicy pełniący funkcje związkowe, pracownicy ze względu na szczególne okoliczności dotyczące ich, pracownicy, którzy do końca 2009 r. ukończą co najmniej 50 lat. W Regulaminie pracodawca określił zasady przysługiwania odprawy pieniężnej jako tożsame z wynikającymi z ustawy o zwolnieniach grupowych.

W dniu 22 kwietnia 2009 r. została podjęta przez zarząd Spółki decyzja o przeniesieniu produkcji z fabryki w R. do L. i opuszczeniu zakładu w R. do końca 2009 r. Pozwana poinformowała o tym fakcie zakładową organizację związkową oraz pracowników w dniu 8 maja 2009 r. Związek zawodowy i pracownicy przystąpili do akcji protestacyjnej, poprzez okupację bramy wjazdowej zakładu w R. Związek zawodowy skierował do pozwanej żądanie świadczeń dodatkowych oraz przeanalizowanie decyzji o likwidacji zakładu w R. W dniu 27 maja 2009 r. zakładowa organizacja związkowa na podstawie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zwróciła się do prezesa zarządu Spółki z żądaniem zawarcia pisemnego porozumienia, w którym pozwana zobowiąże się do utrzymania dotychczasowych warunków pracy w zakresie stanu i struktury zatrudnienia, przez odstąpienie od likwidacji zakładu w R. oraz wypłacenie odszkodowań w wysokości wynagrodzenia za pracę za okres 18 miesięcy wszystkim pracownikom, z którymi zostanie rozwiązany stosunek pracy z przyczyn ich niedotyczących z naruszeniem powyższych gwarancji zatrudnienia. Związek zawodowy na spełnienie żądań określił termin do 31 maja 2009 r. wskazując, że niespełnienie jego postulatów w tym czasie spowoduje powstanie sporu zbiorowego. W wyniku rozmów strony w dniu 29 maja 2009 r. określiły warunki podjęcia dalszych negocjacji z dniem 1 czerwca 2009 r. Strony ustaliły gwarancje przeniesienia 350 pracowników dla utrzymania dalszej produkcji oraz wypłatę przez pracodawcę kwoty 4.000 złotych netto wszystkim pracownikom, którzy w okresie od 8 maja 2009 r. włącznie otrzymali wypowiedzenie umowy o pracę w ramach

zwolnień grupowych zaznaczając, że kwota ta nie jest częścią odpraw przewidzianych w Regulaminie zwolnień grupowych z 6 stycznia 2009 r. Pozwana zobowiązała się także do wstrzymania procedury zwolnień grupowych w okresie od 29 maja – 7 czerwca 2009 r. Z kolei związek zawodowy zobowiązał się do umożliwienia transportu materiałów i cięcia części kabli w zakładzie w L. na potrzeby zakładu w R. Jak podkreślił Sąd Rejonowy, negocjacje były prowadzone w bardzo trudnej dla pozwanej sytuacji wynikającej z pikiety przed zakładem i okupacji bramy wjazdowej.

W dniu 2 czerwca 2009 r. pozwana i organizacja zakładowa NSZZ „Solidarność” zawarły Porozumienie w oparciu o przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W § 1 Porozumienia określono zobowiązania związku zawodowego jak: zakończenie wszelkich akcji protestacyjnych prowadzonych w związku z planowanym zamknięciem fabryki pracodawcy w R., w szczególności odblokowanie bramy wjazdowej do fabryki w R., zapewnienie swobodnego dostępu ciężarówek, zlikwidowanie namiotów przed fabryką, zdjęcie flag, nieprowadzenie akcji protestacyjnych związanych z wypowiedzeniem umów o pracę, nienakłanianie pracowników do podejmowania nieformalnych akcji protestacyjnych i nakłanianie pracowników do należytego wykonywania pracy. Ustalono uprawnienie pracodawcy do kontynuowania procedury zamykania fabryki w R. oraz zwolnienia grupowe. W § 3 Porozumienia strony określiły uprawnienia pracowników zwolnionych z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pozwana zobowiązała się, niezależnie od obowiązku wypłaty odpraw pieniężnych zgodnie z ustawą o zwolnieniach grupowych, wypłacić pracownikom zwolnionym z przyczyn dotyczących pracodawcy kwotę 10.000 złotych netto. Ponadto w postanowieniach końcowych strony potwierdziły zawarcie Porozumienia w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz zastrzegły, że zasady określone w Porozumieniu obejmują swoim zakresem jedynie tych pracowników pracodawcy, których umowy o pracę zostały lub zostaną rozwiązane z przyczyn dotyczących pracodawcy w okresie od 8 maja (daty ogłoszenia zamknięcia fabryki w R.) do 31 grudnia 2010 r. i którzy na dzień zawarcia porozumienia są nadal pracownikami pozwanej oraz że kwota, o której mowa w Porozumieniu, obejmuje swoim zakresem kwotę wymienioną w pkt 2 Porozumienia

z 29 maja 2009 r. Strony ustaliły, że w razie wystąpienia wątpliwości lub sporów na tle zawartego Porozumienia, dołożą wszelkich starań co do wspólnego i zgodnego ich rozwiązania.

Związek zawodowy zawierając Porozumienie miał rozeznanie, że pewna grupa pracowników nie będzie objęta tym aktem. Grupę tę stanowiły osoby, które były w okresie wypowiedzenia po 8 maja 2009 r., a których stosunek pracy rozwiązał się po 2 czerwca 2009 r. Pracodawca nie godził się na objęcie Porozumieniem w zakresie dodatkowym świadczenia osób, którym wypowiedziano umowy o pracę przed 8 maja 2009 r. Pracownica pozwanej w lipcu 2009 r. omyłkowo poleciła wypłatę kwoty 10.000 złotych, będącej świadczeniem wynikającym z Porozumienia z 2 czerwca 2009 r., pracownikom niespełniającym kryteriów dotyczących terminu wypowiedzenia umowy o pracę.

Porozumieniem z 18 grudnia 2009 r. pozwana i organizacja zakładowa NSZZ „Solidarność” przedłużyły okres obowiązywania Porozumienia z 2 czerwca 2009 r. oraz - w celu usunięcia jakichkolwiek wątpliwości dotyczących interpretacji § 4 ust. 3 tegoż aktu - oświadczyły, że zgodnym zamiarem w chwili zawarcia Porozumienia było objęcie jego zakresem jedynie tych pracowników, którzy w okresie od 8 maja 2009 r. do 31 grudnia 2010 r. otrzymali lub otrzymają wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy albo zawarli lub zawrą w tym czasie z pracodawcą porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy i jednocześnie w dniu 2 czerwca 2009 r. nadal pozostawali z pracodawcą w stosunku pracy. Pozwana po zawarciu Porozumienia z dnia 2 czerwca 2009 r. prowadziła zwolnienia pracowników w ramach Regulaminu zwolnień grupowych z dnia 9 lutego 2009 r.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy uznał, że Porozumienie z dnia 2 czerwca 2009 r. oparte jest na ustawie i tym samym stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Istota niniejszego problemu sprowadza się zaś do rozstrzygnięcia wątpliwości interpretacyjnych na tle jednego z jego postanowień, które określało katalog osób objętych prawem do dodatkowej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancyjnym od 8 maja 2009 r. do 31 grudnia 2010 r. (pierwotnie), a wskutek przedłużenia - do 31 grudnia 2011 r. Celem zawarcia Porozumienia było zapewnienie funkcjonowania produkcji do czasu

zamknięcia zakładu w R. oraz ochrona pracowników zwalnianych w nowej sytuacji wynikającej z decyzji o likwidacji fabryki. Zawarte Porozumienie w swej konstrukcji jest bardziej zbliżone do umowy aniżeli aktu normatywnego, co nastręcza trudności w wykładni jego treści, zwłaszcza wobec braku konsekwencji stron w używanej w tym akcie terminologii. Do wykładni postanowień Porozumienia, będącego źródłem prawa pracy, nie ma zastosowania art. 65 k.c. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, wykładnia literalna pojęcia „rozwiązywanie”, przyjętego w powyższym Porozumieniu (§ 4), prowadzi do wniosku, iż zwrot ten oznacza wypowiedzenie umowy o pracę a nie sam jego skutek. W Porozumieniu powyższy skutek określono w § 3, używając terminu „zwolnionym pracownikom”. W konsekwencji tegoż, norma postanowienia § 4 Porozumienia swym zakresem obejmuje pracowników, którym od 8 maja wypowiedziano umowy o pracę, a także tych, z którymi od tej daty rozwiązano umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Powodowie w świetle § 4 Porozumienia z 2 czerwca 2009 r. nie należą do katalogu (zbioru osób) objętych tym aktem, bowiem wypowiedziano im umowy o pracę przed 8 maja 2009 r., chociaż w dniu wejścia w życie Porozumienia byli jeszcze pracownikami pozwanej.

Sąd Rejonowy zauważył, że niniejszy spór osadzał się także na zarzucie naruszenia przez pracodawcę, ogólnie rzecz ujmując, zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji. Rozważając kwestię równego traktowania należało mieć na względzie, iż regulacja prawna wynikająca z § 3 Porozumienia z 2 czerwca 2009 r. dotyczy stosowania prawa w ściśle określonym czasie, mianowicie od zawarcia Porozumienia do 31 grudnia 2009 r. (przedłużenie do 31 grudnia 2010 r.). Pozostawało zatem rozstrzygnąć, czy pracodawca potraktował powodów nierówno w okresie ochronnym przy spełnieniu kryterium pozostawania w stosunku pracy w dniu zawarcia porozumienia tj. wejścia w życie jego obowiązywania. Powodowie w czasie obowiązywania Porozumienia pozostawali w takiej samej sytuacji jak osoby objęte tym aktem, bowiem byli pracownikami pozwanej Spółki i tracili zatrudnienie z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Cechą relewantną, według której należało ocenić zachowanie równości w traktowaniu pracowników w odniesieniu do odprawy dodatkowej, było pozostawanie w stosunku pracy i zwolnienie pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zdaniem Sądu

pierwszej instancji, ograniczenie kręgu uprawnionych przez pozbawienie uprawnienia pracowników pozostających w stosunku pracy 2 czerwca 2009 r. z tej przyczyny, że wypowiedzenia doręczono im przed 8 maja 2009 r., nosi znamiona nierównego traktowania w stosunkach pracy. Odprawy, których podstawę prawną stanowi § 3 Porozumienia z 2 czerwca 2009 r., są świadczeniami innego rodzaju niż odprawy pieniężne określone przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych i nie są świadczeniami wpłacanymi zamiast nich, na co wskazuje treść § 3 Porozumienia - „niezależnie od obowiązku wypłaty ustawowych odpraw”. Nie stanowią więc regulacji, która różniłaby pracowników w zakresie uprawnienia do odprawy wynikającej z ustawy o zwolnieniach grupowych, bowiem nie zastępuje tej odprawy. Nie nastąpiło zatem nierówne traktowanie powodów na tle wypłaty odprawy podstawowej (ustawowej). Świadczenie w postaci odprawy dodatkowej nie jest świadczeniem powszechnie obowiązującym w prawie pracy i pracodawca może samodzielnie w sposób autonomiczny kształtować przesłanki jego nabycia przy zachowaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zasady niedyskryminacji. Natomiast wprowadzony przepis Porozumienia różnicuje w prawie do nabycia odprawy pieniężnej pracowników będących w takiej samej sytuacji, tj. utraty zatrudnienia (rozwiązanie stosunku pracy) i pozostających w zatrudnieniu w dniu 2 czerwca 2009 r. W ocenie Sądu Rejonowego, niedopuszczalna jest dyferencjacja w postaci przyjęcia kryterium czasu wypowiedzenia umów o pracę „po 8 maja”, która różnicuje pracowników zwalnianych z przyczyn dotyczących pracodawcy i będących pracownikami w dniu wejścia w życie Porozumienia. Nieracjonalne jest przyznanie dodatkowych odpraw osobom będącym w takiej samej sytuacji, czyli będącym pracownikami i tracącym pracę później niż powodowie. Prowadzi ono do nieusprawiedliwionego różnicowania sytuacji podmiotów posiadających te same cechy istotne, relewantne.

Konkludując Sąd Rejonowy uznał roszczenie powodów jako uzasadnione wobec wykazania faktu nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Na skutek apelacji pozwanej Sąd Okręgowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2011 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że oddalił powództwa, odstąpił od obciążania powodów kosztami procesu, a nieuiszczoną w

sprawie opłatą sądową obciążył Skarb Państwa oraz odstąpił od obciążania powodów kosztami postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd Rejonowy, w tym ocenę dowodów. Jednak jego zdaniem, Sąd pierwszej instancji dokonując analizy prawnej roszczeń powodów w kwestii równego traktowania błędnie przyjął, iż w ustalonym stanie faktycznym powodom przysługują świadczenia w związku z nierównym traktowaniem.

Sąd Okręgowy uznał, iż zapisy Porozumienia z dnia 2 czerwca 2009 r., w szczególności § 4 ust. 3, nie naruszały zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a na poparcie swojego stanowiska w tej kwestii przytoczył pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01 (OSNP 2002 nr 12, poz. 284).

Sąd drugiej instancji podkreślił, iż w niniejszej sprawie strony Porozumienia świadomie podjęły decyzję, iż od pewnej daty niektórym pracownikom będzie przysługiwać odprawa pieniężna niezależnie od zakresu i sposobu wykonywania przez nich obowiązków, a uzależniona jedynie od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, daty otrzymania wypowiedzenia oraz pozostawania w zatrudnieniu w dniu 2 czerwca 2009 r. Trzeba mieć na względzie, iż intencją stron było zróżnicowanie sytuacji pracowniczej zatrudnionych w Spółce osób. Strony miały na uwadze sytuację pracodawcy, który w obliczu strajku chciał uzyskać spokój społeczny i zapewnić dalszą egzystencję Spółki, a także miały świadomości, iż jeżeli nie dojdzie do porozumienia, to fabryka w L. zostanie zlikwidowana i wszyscy stracą pracę. W ocenie Sądu drugiej instancji, nie można zatem mówić o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powodów:/.../. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1/ art. 11² k.p., 11³ i 18^{3a} § 1, 2 i 4 k.p., poprzez przyjęcie, iż niewypłacenie odpraw pieniężnych przyznanych na mocy zakładowego układu zbiorowego pracy (§ 3 ust. 1 Porozumienia z dnia 2 czerwca 2009 r.) przez pozwaną powodom - pracownikom zwalnianym wcześniej na tej samej podstawie faktycznej i prawnej (z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy - pozwanej), niż innym pracownikom zwalnianym później, którzy odprawy takie otrzymywali, nie narusza wskazanych przepisów i tym samym

zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu; 2/ art. 9 § 4 k.p. w związku z art. 11², 11³ i 18^{3a} § 1, 2 i 4 k.p. w związku z § 4 ust. 3 Porozumienia z dnia 2 czerwca 2009 r., poprzez uznanie, iż obowiązuje postanowienie porozumienia z dnia 2 czerwca 2009 r. określone w § 4 ust. 3 pomimo tego, iż wprowadza nieuzasadnioną dyferencjację pomiędzy pracownikami i jako określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu; 3/ art. 11², 11³ i 18^{3a} § 1, 2 i 4 i 18^{3d} k.p. oraz przepisów postępowania, tj. art. 316 k.p.c., przez niewyjaśnienie rzeczywistej treści zapisów Porozumienia z dnia 2 czerwca 2009 r. zawartego pomiędzy S. - POLSKA Sp. z o.o. a Organizacją Zakładową NSZZ „Solidarność” w S. - POLSKA Sp. z o.o. w § 4 ust. 3 w związku z treścią porozumienia z dnia 29 maja 2009 r. zawartego pomiędzy tymi samymi podmiotami i w związku z Regulaminem zwolnień grupowych w S. - POLSKA Sp. z o.o. z dnia 6 lutego 2009 r. i błędnej jego interpretacji w zakresie subsumcji przez przepisy prawa materialnego polegającej na niezastosowaniu do przedstawionego przez powodów stanu faktycznego art. 11² k.p. w związku z art. 11³ i 18^{3a} k.p., a zastosowaniu art. 11² i 18^{3d} k.p., a nadto na podstawie naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § k.p.c., poprzez zaniechanie przez Sąd drugiej instancji wszechstronnego wyjaśnienia przyczyn, dla których zakwestionował podstawę faktyczną rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd pierwszej instancji, a ponadto poprzez niewskazanie w ramach oceny zarzutu naruszenia art. 11² k.p., 11³ i 18^{3a} § 1, 2 i 4 k.p. przyczyn uzasadniających niezastosowanie tych przepisów pomimo wskazania ich przez powodów i tym samym zakreśleniu żądania i podstaw faktycznych żądania pozwu, tj. zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 187 § 1 k.p.c. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, poprzez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej lub drugiej instancji, a ponadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów postępowania w sprawie, w tym kosztów postępowania za pierwszą i drugą instancję oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych i nieobciążanie powodów kosztami postępowania na podstawie art. 102 k.p.c.

Autor skargi kasacyjnej podkreślił, że równość wobec prawa oznacza także zasadność wybrania tego, a nie innego kryterium zróżnicowania podmiotów prawa. Pozwana dokonała wyboru kryterium typowania pracowników do zwolnienia, a dopiero później określiła kryterium wyboru pracowników do wypłaty dodatkowej odprawy - właśnie poprzez ograniczenia czasowe związane z datą otrzymania wypowiedzenia i datą pozostawania w stosunku pracy. Kryteria te nie mają żadnego obiektywnego uzasadnienia, nie stanowią uznanych przesłanek różnicowania podmiotów prawa. Biorąc pod uwagę, iż sytuacja prawna osób, które odprawy otrzymały i które odpraw nie otrzymały, była identyczna w początkowym momencie obowiązywania źródła prawa pracy - Porozumienia z dnia 2 czerwca 2009 r., a wybór pracowników do zwolnień oparty był na zupełnie innych przesłankach (przesłankach, które były racjonalne i dawały wyraz uzasadnionemu zróżnicowaniu pracowników) należy stwierdzić, iż doszło do dyskryminacji pracowników - powodów. Znajdują zatem zastosowanie przepisy art. 11², 11³ i 18^{3a} k.p., ponieważ sporna odprawa uzależniona była tylko pośrednio od wypowiedzenia umowy o pracę, skoro bezpośrednio wypowiedzenie było uzależnione od innych kryteriów opisanych powyżej, a wskazanych w Regulaminie zwolnień grupowych.

Pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powodów zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty podniesione w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

Przede wszystkim niesłuszny jest zarzut obrazy przepisu art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Godzi się więc przypomnieć, że przepis art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną wtedy, gdy uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie posiada wszystkich koniecznych elementów lub gdy zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Chodzi o sytuację, gdy treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania wyroku

(orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1997 r., I CKN 312/97; z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 656/01 i z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/02, niepublikowane oraz z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999, nr 4, poz. 83; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753 i z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 497691). Przepis art. 328 § 2 k.p.c., zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.), oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, ale takie elementy, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznawanej sprawy, wyznaczony przepisami ustawy, są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez tenże sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508). W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, by stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu odwoławczego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138). Taka też sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie, albowiem Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, czemu dał wyraz w uzasadnieniu rozstrzygnięcia, natomiast dokonał odmiennej oceny prawnej tychże faktów, a swoje stanowisko umotywował w sposób pozwalający na kasacyjną kontrolę toku rozumowania, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia.

Co zaś się tyczy zarzutów podniesionych w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego trzeba zauważyć, że przedmiotem niniejszego sporu jest prawo powodów do odprawy z tytułu rozwiązania stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, przewidzianej w Porozumieniu pozwanej z zakładowa organizacją związkowa z dnia 2 czerwca 2009 r., zawartego w trybie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, których to odpraw powodowie zostali pozbawieniu wskutek postanowień tegoż Porozumienia

noszących – w ocenie skarżących – znamiona nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Analizę trafności powyższych zarzutów rozpocząć wypada od przypomnienia, iż zasada równości praw oraz zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) i mającej - zgodnie z art. 91 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - pierwszeństwo stosowania przed ustawodawstwem krajowym. W myśl 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. Omawiana zasada wynikała również z art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, a po wejściu w życie w dniu 1 grudnia 2009 r. zmian wprowadzonych na mocy traktatu lizbońskiego – z art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz kolejnych dyrektyw unijnych dyrektyw regulujących problematykę między innymi równego traktowania w zatrudnieniu: Dyrektywy 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); Dyrektywy Rady z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (76/207/EWG); Dyrektywy Rady z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (97/80/WE), uchylonych dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/54/WE, Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy; Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r., zmieniającej Dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, kształceniu i awansu zawodowego oraz warunków pracy; Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie

wprowadzania w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

Omawiane zasady znalazły swój wyraz w art. 32 Konstytucji RP, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne; nikt zaś nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Urzeczywistnieniem powyższych zasad na płaszczyźnie prawa pracy jest zaś regulacja art. 11², w myśl którego pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu oraz art. 11³ który stanowi, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Dalszym rozwinięciem tej problematyki są przepisy zamieszczone w rozdziale IIa, zatytułowanym "Równe traktowanie w zatrudnieniu (m.in. przepisu art. 18^{3a} § 3 i 4 k.p. wprowadzające pojęcie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej), wprowadzone do Działu I Kodeksu pracy ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz.U. Nr 23, poz. 2081), z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2004 r., celem dostosowania polskiego prawa pracy do wymagań Unii Europejskiej, określonych w art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz wspomnianych wyżej dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady.

Warto podkreślić, że konstytucyjna i kodeksowa zasada równości ma dwa aspekty. Z jednej strony oznacza bowiem równość w prawie (nakaz kształtowania przepisów prawa z uwzględnieniem zasady równości), a z drugiej strony - równość wobec prawa (nakaz równego traktowania podmiotów w procesie stosowania prawa). Naruszenie zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu zarówno w procesie stanowienia aktów z zakresu tej gałęzi prawa, jak i w czynnościach prawnych kreujących stosunki pracy i kształtujących ich treść ma więc swoje konsekwencje określone w art. 9 § 4 i art. 18 § 3 k.p. Z art. 9 § 4 k.p.

wynika bowiem, 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 (zatem również w sferze płacowej) nie obowiązują. Należy dodać że dotyczy to przypadków faworyzowania jednych pracowników z pokrzywdzeniem innych. Taka sytuacja upoważnia zaś pracownika gorzej traktowanego do dochodzenia świadczeń przewidzianych w zakwestionowanych przepisach, a jakich pozbawiono go wskutek uchybienia przez pracodawcę zakazowi dyskryminacji (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06). Podobnie art. 18 § 3 k.p. stanowi, iż postanowienia umów o pracę i innych aktów kreujących stosunek pracy, sprzeczne z zasadą równego traktowania, są nieważne, a zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, zaś w razie ich braku - postanowienia te należy zastąpić postanowieniami niemającymi dyskryminacyjnego charakteru. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, sąd pracy może zatem zastępując nieważne postanowienie aktu będącego źródłem stosunku pracy postanowieniami zgodnymi z zasadą równego traktowania, ukształtować na przyszłość treść owego stosunku, a co do okresu wstecznego, gdy naruszenia takie miały miejsce - orzec o odszkodowaniu z art. 18^{3d} k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98).

Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego, ukształtowanym na podstawie powyższych unormowań Kodeksu pracy, dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną - por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPIUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPIUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP

2003 nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r. II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Zwraca się przy tym uwagę, że dyskryminacja (art. 11³ k.p.) w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11² k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Wzorem art. 2 Dyrektywy Rady z dnia 27 listopada 2000 r., 2000/78/WE również art. 18^{3a} § 2 k.p. stanowi wszak, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (tj. 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). Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może więc dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23, poz. 571;

z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 32; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; z dnia 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376; z dnia 10 października 2006 r., I PK 92/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, poz. 32; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, po z. 36; z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, LEX nr 1095824 i z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, LEX nr 794548).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszego sporu godzi się podkreślić, że kwestia równego traktowania i niedyskryminacji dotyczy w tym przypadku równość i niedyskryminacji w prawie, czyli nakazu kształtowania przepisów prawa z uwzględnieniem owych zasad. Kontestowane Porozumienie z dnia 2 czerwca 2009 r., zawarte przez pozwaną S. – POLSKA Spółkę z o.o. i zakładową organizację związkową, należy wszak do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., skoro ma oparcie w przepisach ustawy, tj. art. 9 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236 ze zm., dalej ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), jako porozumienie kończące rokowania prowadzone przez pracodawcę z organizacją związkową w trybie art. 7 – 8 tego aktu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 157/02, Wokanda 2004 nr 5, poz. 22). Podobne stanowisko odnośnie kwalifikacji porozumień pracodawców i związków zawodowych wyrażone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 323/05 (OSNP 2007 nr 13 -14, poz. 186) w stosunku o porozumień zawieranych na podstawie art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownika stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm., dalej ustawa o zwolnieniach grupowych). Treść tego aktu (podobnie jak innych pozaustawowych źródeł prawa pracy) powinna uwzględniać zasadę równego traktowania i niedyskryminacji pracowników zawartą w art. 11² i art. 11³ k.p. (por. w odniesieniu do układów zbiorowych pracy - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2008 r., I PK 261/07, OSNP 2009 nr 19 -20, poz. 253).

Pozostaje zatem rozważyć, czy treść § 4 pkt 3 w związku z § 3 pkt 1 i 2 Porozumienia z dnia 2 czerwca 2009 r., przy uwzględnieniu jego interpretacji dokonanej przez strony w kolejnym Porozumieniu z dnia 18 grudnia 2009 r., nie

zawiera znamion nierównego traktowania i dyskryminacji pracowników przez ograniczenie kręgu osób uprawnionych do dodatkowych odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez wyłączenie z tego grona pracowników pozostających w dniu zawarcia Porozumienia w stosunku pracy, lecz będących w okresie wypowiedzenia umów o pracę dokonanych przez dniem 8 maja 2009 r. Pozytywna odpowiedź na to pytanie oznaczałaby w myśl art. 9 § 4 k.p. nieważność postanowień Porozumienia sprzecznych w tymi zasadami i konieczność zastąpienia ich postanowieniami nienoszącymi cech nierównego traktowania i dyskryminacji.

Niewątpliwie cechą wspólną zarówno wymienionej grupy pracowników jak i pracowników predestynowanych w świetle komentowanych postanowień Porozumienia do spornego świadczenia jest to, że wszyscy oni objęci byli procedurą zwolnień grupowych spowodowaną przyczynami zachodzącymi po stronie pracodawcy i prowadzoną zgodnie z Regulaminem z dnia 6 lutego 2009 r. ustanowionym przez pozwaną z mocy art. 3 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych, a nadto wszyscy pozostawali w zatrudnieniu tak w dniu rozpoczęcia likwidacji zakładu (8 maja 2009 r.) jak i w dniu zawarcia Porozumienia (2 czerwca 2009 r.). Czynnikiem różnicującym ich sytuację prawną w zakresie prawa do przedmiotowej odprawy jest zaś data złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (przed dniem 8 maja 2009 r.). Nie jest to jednak żaden w niedozwolonych powodów różnicowania praw pracowniczych, wymienionych w art. 11² k.p. ani art. 18^{3a} § 1 k.p., implikujących dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią w rozumieniu art. 18^{3a} § 3 i 4 w związku z § 1 i 2 tego artykułu. Można ewentualnie mówić o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu. Istotne jest jednak, czy wskazane przez pozwaną przyczyny różnego ukształtowania w Porozumieniu sytuacji zwalnianych pracowników w zakresie prawa do dodatkowej odprawy są obiektywnie uzasadnione.

Należy zauważyć, że skarżący niesłusznie sugerują potrzebę wykładni postanowień Porozumienia z dnia 2 czerwca 2009 r. w kontekście unormowań Porozumień pracodawcy ze związkami zawodowymi z dnia 24 listopada 2008 r. i 30 grudnia 2008 r. oraz Regulaminu z dnia 6 lutego 2009 r. Akty te mają bowiem inną podstawę prawną, jaką w przypadku Porozumienia z dnia 2 czerwca 2009 r. jest

art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zaś w przypadku pozostałych - art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. Inny jest też cel i treść tychże aktów. Porozumienia i regulaminy zawierane lub wydawane w trybie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych mają na celu uregulowanie procedury owych zwolnień, a ich treść wyznaczona jest normą art. 3 ust. 2 ustawy i dotyczy zasad postępowania w sprawach odnoszących się do pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Natomiast porozumienie zawarte w myśl art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ma na celu zakończenie sporu zbiorowego i uregulowanie kwestii będących przedmiotem owego sporu, czyli – zgodnie z art. 1 ustawy - warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Nawet jeśli w niniejszym przypadku przedmiotem sporu zbiorowego była m.in. sytuacja pracowników związana z likwidacją jednego z zakładów pozwanej i koniecznością dalszej redukcji etatów, to postanowienia Porozumienia z 2 czerwca 2009 r. nie naruszały unormowań obowiązującego w tym czasie u pracodawcy Regulaminu zwolnień grupowych z 6 lutego 2009 r., a w kwestii spornej odprawy wręcz podkreślały niezależność tego świadczenia od odprawy gwarantowanej ustawą o zwolnieniach grupowych, o jakiej mowa w Regulaminie.

Co się tyczy uzasadnionych przesłanek dyferencjacji sytuacji pracowników, w judykaturze podkreśla się, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciążącymi na pracownikach obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008 nr 21 -22, poz. 311). Trzeba jednak mieć na uwadze, że odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika nie pozostaje w bezpośrednim związku ze sposobem wykonywania przez niego pracy, lecz jest świadczeniem przysługującym z innych powodów, tj. niezależną od pracownika koniecznością zakończenia stosunku zatrudnienia. Okoliczność ta nie

pozostaje bez wpływu na ocenę kryteriów zróżnicowania uprawnień zwalnianych osób do tego rodzaju świadczenia. Nie można zatem ograniczać katalogu przyczyn zróżnicowania uprawnień w tym zakresie tylko do tych, które dotyczą indywidualnych cech pracownika ujawniających się w realizacji obowiązków pracowniczych (kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, ilość i jakość wykonywanej pracy). Moment, tryb i okoliczności rozwiązania umowy o pracę (dotyczące tak pracodawcy jak i pracownika) mogą rzutować na uprawnienia pracownicze do niebędących wynagrodzeniem za pracę świadczeń związanych z zakończeniem stosunku zatrudnienia (tak w odniesieniu do nieodpłatnego nabycia akcji prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486). Problem ten dobrze ilustruje orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące kwestii dyferencjacji uprawnień pracowników do wspomnianych odpraw z tytułu rozwiązania stosunku zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy kontestowane przepisy zawarte są w pozaustawowych aktach z zakresu prawa pracy. Jak bowiem zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, (OSNP 2002 nr 12, poz. 284), wprowadzenie korzystnych dla pracowników odstępstw (w relacji do ogólnych standardów wynikających z powszechnie obowiązujących norm prawnych) 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 k.p.). 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 cytowanej uchwale uznano zatem, że 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 (w tym przypadku – przyczyn ekonomicznych) nie narusza zasady równości wyrażonej w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 11² Kodeksu pracy. W judykaturze przyjmuje się również, że uzyskanie przez pracowników specjalnej odprawy z tytułu zwolnień grupowych, nie stwarza - na zasadzie równości - uprawnienia do tej odprawy dla osób nieobjętych zwolnieniami grupowym, których stosunki pracy wprawdzie zostały rozwiązane z przyczyn dotyczących pracodawcy, ale na skutek oświadczenia woli złożonego przed rozpoczęciem procedury zwolnień grupowych i przed wprowadzenie w życie regulaminu owych zwolnień (przewidującego prawo do dodatkowej odprawy) i które trwały jeszcze pod rządami tegoż regulaminu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185). Z kolei w wyroku z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01 (OSNP 2003 nr 23, pos. 571) Sąd Najwyższy stwierdził, iż nie stanowi naruszenia zasady równości praw pracowników (art. 11² KP) ani zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11³ KP) pominięcie 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, a to z uwagi na wyłączenie w art. 241²⁶ § 2 k.p. wynagrodzenia osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy z negocjacji zbiorowych. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07 (OSNP 2009 nr 19 – 20, poz. 256) wyrażono zaś pogląd, że nie może być uznane za naruszenie zasady równego

traktowania przyznanie dodatkowych świadczeń związanych z ustaniem zatrudnienia na mocy porozumienia stron pracownikom nieprzejmowanym przez nowego pracodawcę i przewidzianym do zwolnienia z pracy oraz odmowa przyznania takich świadczeń pracownikom, którzy (pomimo gwarancji zatrudnienia u nowego pracodawcy w ramach przejęcia dokonanego w trybie art. 23¹ § 1 k.p.) wystąpili z własnej inicjatywy o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron w związku z zamiarem przejścia na świadczenie przedemerytalne. I wreszcie w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 110/07 (OSNP 2008 nr 21-22, poz. 310) Sąd Najwyższy stwierdził, iż przyznanie przez prawo zakładowe z tytułu rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników dodatkowych świadczeń pracownikom, którzy w oznaczonym terminie zadeklarują chęć rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron i odmowa ich przyznania pracownikom, którzy z taką ofertą występują już po tym terminie, z reguły nie narusza zasad równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² i 11³ k.p.). Tego rodzaju zróżnicowanie wynika bowiem z obiektywnych przyczyn, jakimi są: zapewnienie środków na dodatkowe świadczenia dla określonej i znanej pracodawcy liczby osób, zmniejszenie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników, z którymi stosunki pracy zostaną rozwiązane do ściśle określonej daty, czy wreszcie osiągnięcie w oznaczonym czasie zmniejszenia zatrudnienia w sposób przynajmniej częściowo bezkonfliktowy.

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy warto podkreślić, że Porozumienia z dnia 24 listopada i 30 grudnia 2008 r. oraz Regulamin z dnia 6 lutego 2009 r. normowały tryb postępowania w zakresie zwolnień grupowych w okresie, gdy sytuacja finansowa pozwanej była korzystniejsza od tej, jaka zaistniała na przełomie kwietnia i maja 2009 r. Spadek zamówień na wyroby firmy i związane z tym ograniczenie produkcji nie implikowały jeszcze konieczności całkowitej likwidacji jednego z dwóch zakładów Spółki i redukcji etatów na skalę adekwatną do owej likwidacji. Mimo to zarówno wspomniane Porozumienia jak i Regulamin nie przewidywały dla pracowników zwalnianych z przyczyn dotyczących pracodawcy innych świadczeń niż odprawa gwarantowana ustawą o zwolnieniach grupowych. Istotne pogorszenie kondycji ekonomicznej pozwanej nastąpiło prawie trzy miesiące po wydaniu Regulaminu, a

decyzja o likwidacji fabryki w Rawiczu wywołała protesty załogi i spór zbiorowy, którego eskalacja uniemożliwiała przeprowadzenie zaplanowanej likwidacji i zagrażała funkcjonowaniu drugiego zakładu oraz stabilności zatrudnienia reszty załogi. Porozumienie z dnia 2 czerwca 2009 r. kończące tenże spór zbiorowy pozwoliło na dokończenie procesu likwidacyjnego i ochronę części stanowisk pracy, a dodatkowe odprawy dla zwalnianych pracowników stanowiły cenę, jaką pracodawca poniósł za uzyskanie spokoju społecznego. Strony Porozumienia uwzględniły jednak sytuację ekonomiczną pozwanej i ograniczyły ciężar finansowy spornych odpraw przez zawężenie grona osób uprawnionych do świadczenia. W zaistniałych okolicznościach przyznanie odpraw pracownikom, co do których decyzja o zwolnieniu pozostawała w bezpośrednim związku przyczynowym z likwidacją zakładu (będącą z kolei powodem sporu zbiorowego zakończonych podpisaniem Porozumienia), a złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy nastąpiło w trakcie prowadzenia owej likwidacji, jest obiektywnie uzasadnione. Wypowiedzenie powodom umów o pracę dokonane zostało znacznie wcześniej i w odmiennej dla pracodawcy sytuacji ekonomicznej, gdy nie zachodziła jeszcze potrzeba likwidacji fabryki w R., a w zakładach pozwanej panował spokój społeczny. Co więcej: skutki tej likwidacji dotknęły osób, które - zgodnie z przyjętymi w Regulaminie z 6 lutego 2009 r. obiektywnymi i niekwestionowanymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia - były najbardziej przydatne dla pracodawcy, a ich zwolnienie (według pierwotnych zamierzeń) miało nastąpić w ostatniej kolejności albo w ogóle. Te kryteria to - rzutujący na kwalifikacje i doświadczenie zawodowe - staż zatrudnienia w zakładzie lub konkretnym dziale oraz ilość i jakość świadczonej pracy oceniana przez przełożonych, czyli okoliczności, które jednocześnie odpowiadają przesłankom różnicowania płacowego z art. 78 § 1 k.p. oraz wynikającym z art. 18^{3c} § 3 k.p. elementom definicji prac o jednakowej wartości, których wykonywanie uprawnia do jednakowego wynagradzania. Według tych też kryteriów wytypowano powodów do zwolnień grupowych na kilka miesięcy przed podjęciem decyzji o likwidacji fabryki w R., w odmiennej i korzystniejszej dla pracodawcy sytuacji ekonomicznej oraz przy braku obowiązku wypłaty dodatkowych odpraw dla zwalnianych pracowników. Jeśli zatem skarżący upatrują w wymienionych kryteriach doboru pracowników do

wypowiedzenia umów o pracę ewentualnych przesłanek różnicowania zwalnianych osób w zakresie prawa do spornych odpraw, to zastosowanie tych kryteriów wobec powodów musiałoby prowadzić do uznania ich roszczeń za bezzasadne także w świetle postanowień Porozumienia interpretowanych w związku z unormowaniami Regulaminu.

Reasumując, pogorszenie sytuacji ekonomicznej pracodawcy w stopniu implikującym konieczność likwidacji jednego z zakładów oraz konieczność uzyskania spokoju społecznego umożliwiającego przeprowadzenie owej likwidacji i zapewnienie warunków dla dalszej działalności gospodarczej i ochrony pozostałych stanowisk pracy, stanowią uzasadnione przyczyny zróżnicowania - w zawartym w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych porozumieniu kończącym rokowania pracodawcy ze związkami zawodowymi - sytuacji zwalnianych pracowników w zakresie prawa do dodatkowych odpraw pieniężnych przez wyłączenie z kręgu osób predestynowanych do świadczenia pracowników, którym oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy złożono przed podjęciem decyzji o likwidacji zakładu, ale wobec których okresy wypowiedzenia umów o pracę upłynęły już po podjęciu takiej decyzji i zawarciu porozumienia.

Nie podzielając zarzutów kasacyjnych podniesionych w ramach obydwu ustawowych podstaw, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 102 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.