



Sygn. akt I PK 141/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J. W.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o zobowiązanie i ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 października 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 12 grudnia 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka J. W. wniosła pozew przeciwko P. S.A. w W., domagając się zobowiązania pozwanej Spółki do objęcia powódki Programem Dobrowolnych Odejść w P. S.A. (dalej: PDO) na warunkach określonych w Regulaminie VI Edycji PDO, w tym wypłacenia powódce należnych jej na podstawie tego regulaminu świadczeń. Ponadto wniosła o uznanie Regulaminu VI Edycji PDO za niezgodny z

przepisami prawa powszechnie obowiązującego, w tym prawa pracy, w zakresie, w jakim: (-) stwarza on podstawy do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez całkowitą dowolność w zakresie wyrażenia przez pracodawcę zgody na skorzystanie z programu przez pracownika, (-) brak w nim jakichkolwiek kryteriów, w oparciu o które można dokonać oceny zgodności działania pracodawcy z przepisami prawa, (-) brak w nim wymogu jakiegokolwiek uzasadnienia ewentualnej decyzji odmownej pracodawcy oraz (-) odbiera on pracownikowi prawo do odwołania się do sądu pracy od negatywnej decyzji dotyczącej złożonego wniosku o objęcie PDO. Dodatkowo powódka wniosła o uznanie, że został wobec niej naruszony art. 18^{3a} k.p., statuujący zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ze względu na wiek, płeć, zajmowane stanowisko i miejsce świadczenia pracy.

Sąd Rejonowy w Ł., wyrokiem z 18 lipca 2017 r., oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z 1 grudnia 1986 r. zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku ds. obsługi klienta – asystenta w P. nr 40 w Ł.

W 2015 r. strona pozwana wprowadziła VI Edycję Programu Dobrowolnych Odejść, skierowaną do osób zatrudnionych w Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Uchwałą zarządu z 13 stycznia 2016 r. wprowadzono Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. w związku z redukcją zatrudnienia w 2016 r. Przystąpienie uprawnionego pracownika do VI Edycji PDO mogło nastąpić w terminie od dnia wejścia w życie uchwały do 31 stycznia 2016 r.

Program Dobrowolnych Odejść wprowadzono „w związku z realizacją założeń przyjętych do planu zatrudnienia w P. S.A. na 2016 rok, tj. optymalizacji zatrudnienia w szczególności w grupie pracowników administracji i wsparcia”. W Regulaminie zdefiniowano, że uprawnionym pracownikiem jest osoba zatrudniona w Spółce w dniu wejścia w życie PDO na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w szczególności w grupie pracowników administracji i wsparcia. Skorzystanie z PDO było dobrowolne i uzależnione od zgodnej woli uprawnionego pracownika i Spółki. Decyzję o zakwalifikowaniu uprawnionego pracownika do PDO

miał podejmować Dyrektor Zarządzający Pionem Kapitału Ludzkiego/Regionem po wyczerpaniu procedury określonej Regulaminem. Spółka miała prawo, wedle własnego wyłącznego uznania, nie wyrazić zgody na rozwiązanie umowy o pracę z uprawnionym pracownikiem na zasadach określonych w PDO. Uprawnionemu pracownikowi nie przysługiwało roszczenie o skorzystanie z PDO. Uczestniczenie w PDO wymagało wystąpienia uprawnionego pracownika z wnioskiem o przystąpienie do PDO oraz wyrażenia przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Uprawniony pracownik, który nie uzyskał zgody na uczestnictwo w PDO, miał prawo wniesienia do Dyrektora Zarządzającego Pionem Kapitału Ludzkiego, w terminie 14 dni od otrzymania informacji o decyzji odmownej, wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy. Decyzja podjęta wskutek ponownego rozpatrzenia wniosku była ostateczna i nie podlegała uzasadnieniu.

W dniu 21 stycznia 2016 r. powódka złożyła wniosek o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść. We wniosku tym podała, że spełnia warunki określone w PDO co do rodzaju umowy o pracę (zawartej na czas nieokreślony). Dyrektor L. P. nie wyraziła zgody na zaakceptowanie wniosku powódki.

Pismem z 29 lutego 2016 r. Dyrektor Zarządzający Regionem Pionu Kapitału Ludzkiego w Ł. B. S. poinformowała powódkę, że jej wniosek o przystąpienie do VI Edycji PDO został rozpatrzony negatywnie, co oznacza, że nie uzyskała zgody na rozwiązanie umowy o pracę na zasadach określonych w PDO. Pouczono również powódkę, że pracownik, który nie uzyskał zgody na uczestnictwo w PDO, ma prawo złożenia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy do Dyrektora Zarządzającego Pionem Kapitału Ludzkiego za pośrednictwem Regionu Pionu Kapitału Ludzkiego w Ł. w terminie 14 dni od otrzymania informacji o decyzji odmownej. W dniu 14 marca 2016 r. powódka złożyła wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy. Dyrektor B. S. podtrzymała brak zgody.

Pismem z 6 kwietnia 2016 r. poinformowano powódkę, że jej wniosek o ponowne rozpatrzenie przystąpienia do VI Edycji PDO został zweryfikowany negatywnie, a stanowisko pracodawcy zostało podtrzymane.

W P. nr 40 w Ł., w którym pracowała powódka, nie rozwiązano umowy o pracę w ramach PDO z żadnym z pracowników zatrudnionych na analogicznym stanowisku jak powódka. Poza powódką jeszcze jeden pracownik zgłosił podobny

wniosek, jednak również nie uzyskał zgody na skorzystanie z PDO. VI Edycja PDO była skierowana głównie do pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych i tych podlegających likwidacji. Konieczna była bowiem redukcja zatrudnienia w kadrze administracyjnej i kierowniczej. Redukcja nie miała dotyczyć takich stanowisk pracy jak zajmowane przez powódkę. Zdarzyło się, że wyrażono zgodę na skorzystanie z VI Edycji PDO osobom zatrudnionym na analogicznych stanowiskach jak powódka, były to jednak pojedyncze przypadki, uzasadnione szczególną sytuacją życiową, głównie stanem zdrowia pracownika. Poza tym przy wyrażaniu zgody na skorzystanie z PDO pracodawca kierował się tym, czy po reorganizacji dana placówka będzie mogła realizować swoje cele (także z perspektywy odpowiedniej struktury zatrudnienia). Zgoda mogła być wyrażona, gdy było to zgodne z interesem pracodawcy, który był w tej sytuacji kryterium nadrzędnym. W większości przypadków pracownikom zatrudnionym na stanowisku ds. obsługi klienta nie wyrażono zgody na przystąpienie do PDO, mimo powoływania się na względy zdrowotne. P., w którym powódka była zatrudniona w 2016 r., jest jedynym w województwie łódzkim urzędem całodobowym, który przy tym wykazywał niewykonanie planu.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko prezentowane przez stronę pozwaną, że Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. stanowił akt jednostronny, czynność zarządczą zarządu P. S.A., podejmowaną w ramach uprawnienia zarządu do kształtowania polityki kadrowej i płacowej. Regulamin ten nie stanowił źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Wymienione w tym przepisie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy muszą znajdować oparcie w ustawie. Jeśli chodzi o regulaminy, to Kodeks pracy przewiduje trzy rodzaje regulaminów: wynagradzania (art. 77² k.p.), pracy (art. 104-104³ k.p.) i telepracy (art. 67⁶ k.p.). Poza tym obowiązek wydania regulaminu może wynikać z przepisów szczególnych; dotyczy to np. regulaminu świadczeń socjalnych (art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych) czy regulaminu zwolnień z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 3 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; dalej zwanej także: ustawą o

zwolnieniach grupowych). Regulamin VI Edycji PDO nie był żadnym z wymienionych aktów, podstawą jego wydania nie były przepisy ustawy. Był jednostronnym aktem pracodawcy – wyrazem jego dobrej woli. W Regulaminie wyraźnie stwierdzono, że nie rodzi on jakichkolwiek roszczeń po stronie pracownika, a do jego zastosowania konieczna jest zgodna wola obu stron (uprawnionego pracownika i pracodawcy). Jednostronny akt pracodawcy, nazwany „regulaminem”, nie spełnia kryterium wydania go w oparciu o umocowanie ustawowe, nie jest więc źródłem prawa pracy, a zatem powódka nie może wywodzić z niego żadnych uprawnień.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej, że nie ma podstaw do tego, aby – jak domagała się powódka – zobowiązać pozwanego pracodawcy do objęcia jej Programem Dobrowolnych Odejść w P. S.A., w tym do wypłaty świadczeń przyznanych w Regulaminie pracownikom korzystającym z PDO. Skoro Regulamin stanowił jednostronne oświadczenie woli pracodawcy, a nie element treści stosunku pracy, to Sąd nie miał podstaw do badania jego zgodności z prawem, a następnie ewentualnie uznania tego Regulaminu za niezgodny z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, w tym prawa pracy.

Dochodząc roszczeń zgłoszonych w pozwie, powódka powołała się na art. 18^{3a} k.p. W ocenie Sądu pierwszej instancji w rozpoznawanej sprawie nie miała miejsca jakakolwiek dyskryminacja powódki. Dyskryminacja polega na zróżnicowaniu sytuacji prawnej pracowników ze względu na (co najmniej) jedno z niedozwolonych kryteriów różnicujących. Żadne z tych kryteriów nie było przyczyną odmowy pracodawcy skorzystania przez powódkę z PDO. Powódka nie była traktowana mniej korzystnie niż inni pracownicy znajdujący się w porównywalnej sytuacji (zatrudnieni na stanowisku ds. obsługi klienta). Program Dobrowolnych Odejść generalnie miał na celu redukcję zatrudnienia w administracji i na stanowiskach kierowniczych, gdzie istniała nadwyżka zatrudnienia w stosunku do potrzeb. Nie można było natomiast tego powiedzieć o stanowiskach ds. obsługi klienta, na których (zwłaszcza po wygraniu przez stronę pozwaną przetargu na obsługę sądów) powstał nawet niedobór pracowników. W interesie pracodawcy (stanowiącym w tej sytuacji nadrzędne kryterium wyrażania zgody na korzystanie przez pracowników z PDO) nie było zatem zwalnianie pracowników obsługi klienta.

Jedynie wyjątkowe sytuacje losowe (głównie zdrowotne) powodowały, że wyrażano zgodę na przystąpienie do PDO pracownikom zatrudnionym na stanowisku takim jakie zajmowała powódka. Podkreślić jednak należy, że były to sytuacje sporadyczne. To, że przystąpienie do PDO uzależnione było także od decyzji (zgody) pracodawcy (poza wnioskiem samego zainteresowanego), nie jest ani sprzeczne z prawem, ani dyskryminujące. Stosunki cywilnoprawne wynikają ze zgodnych oświadczeń woli stron. Jedną z naczelných zasad prawa cywilnego *sensu largo* jest swoboda zawierania umów i kształtowania sytuacji prawnej stron (w przeciwieństwie do prawa administracyjnego). Tym samym, zwłaszcza w kontekście charakteru prawnego Regulaminu VI Edycji PDO, nie można mówić o dyskryminacji powódki.

Celem programów dobrowolnych odejść jest restrukturyzacja i towarzysząca jej redukcja zatrudnienia oraz stworzenie zachęt dla pracowników do zakończenia współpracy z pracodawcą, przy jednoczesnym uwzględnieniu rachunku ekonomicznego i aspektu socjalnego. Nie można wymagać od pracodawcy, który po dokonaniu rachunku ekonomicznego doszedł do przekonania, że konieczna jest redukcja zatrudnienia w określonej grupie pracowników, aby rozciągnął takie same zasady na pozostałe grupy pracowników, w których redukcja nie była konieczna. Zobowiązanie pracodawcy do tego stanowiłoby niedopuszczalną ingerencję w zarządzanie przedsiębiorstwem, co jest wyłączną kompetencją właściwych organów Spółki.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. wniosła powódka, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie: a) art. 9 § 1-4 k.p. przez błędne uznanie, że Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. nie stanowi źródła prawa pracy, a tym samym źródła uprawnienia powódki do żądania objęcia jej tym Programem, w sytuacji gdy różnorodne regulaminy (których katalog, wbrew stanowisku strony pozwanej oraz Sądu Rejonowego, nie jest zamknięty) należą do prawa pracy w takim zakresie, w jakim określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy, nie budzi zaś wątpliwości, że przedmiotowy Regulamin takie prawa i obowiązki określał, w szczególności zapewniał pracownikom prawo rozwiązania stosunku pracy i otrzymanie z tego tytułu określonych korzyści, co z kolei oznacza, że powódka była

uprawniona do dochodzenia na drodze sądowej roszczenia o objęcie jej Programem i uzyskania z tego tytułu korzyści przewidzianych w Regulaminie; b) art. 18^{3a} § 1-4 i 18^{3b} § 1 k.p. przez błędne uznanie, że przepisy te nie znajdują zastosowania w rozpoznawanej sprawie, w szczególności zaś uznanie, że nie miała miejsca jakakolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja powódki, w sytuacji gdy powódka wskazywała na dyskryminację ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i miejsce wykonywania pracy (faktycznym powodem odmowy objęcia powódki PDO, co potwierdzili świadkowie powołani przez stronę pozwaną, był brak odpowiedniej liczby pracowników służb eksploatacyjnych oraz trudności w pozyskaniu pracowników do pracy w P. nr 40 w Ł., gdzie pracuje powódka, a zatem okoliczności od powódki niezależne i leżące w sferze ryzyka ponoszonego przez pracodawcę, a Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść nie przewidywał żadnych ograniczeń w możliwości objęcia pracownika Programem z uwagi na charakter wykonywanej pracy lub miejsce jej wykonywania); c) art. 8 k.p. w związku z art. 11¹ k.p. przez przyjęcie, że odmowa objęcia powódki Programem Dobrowolnych Odejść była uzasadniona i niesprzeczna z zasadami współżycia społecznego oraz obowiązkiem szanowania przez pracodawcę godności pracownika.

Z ostrożności procesowej, w przypadku podzielenia przez Sąd Okręgowy oceny charakteru prawnego Regulaminu, powódka zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: d) art. 66 § 1 i art. 67 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez uznanie, że pracodawca nie był związany przedstawioną przez siebie ofertą skierowaną do pracowników w Regulaminie VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść, w sytuacji gdy sama strona pozwana w toku postępowania stała na stanowisku, że Regulamin stanowił taką ofertę, a jednocześnie uznanie Regulaminu za ofertę w rozumieniu Kodeksu cywilnego jest uzasadnione, ponieważ określał on istotne postanowienia „umowy”, jaką miałyby zawrzeć strony (umowy o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem, rodzaju i wysokości świadczeń, jakie otrzyma pracownik w związku z rozwiązaniem stosunku pracy), co prowadzi do wniosku, że skoro strona pozwana złożyła pracownikom (w tym powódce) ofertę zawarcia umowy o rozwiązaniu umowy o pracę, zaś powódka, przez złożenie wniosku o objęcie jej programem,

wyraziła wolę zawarcia takiej umowy, to złożona oferta była dla strony pozwanej wiążąca, a zatem odmowa rozwiązania zawartej z powódką umowy o pracę była pozbawiona podstaw prawnych; e) art. 60 i art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez zaniechanie rozważenia skutków prawnych treści Regulaminu jako oświadczenia woli pracodawcy, w sytuacji gdy stworzenie Programu Dobrowolnych Odejsć i sprecyzowanie jego zasad w Regulaminie jest takim oświadczeniem (świadczy o woli pracodawcy umożliwienia pracownikom rozwiązania stosunku pracy), sprowadzenie Regulaminu do „pustej”, niewiążącej deklaracji pracodawcy nie zasługuje na aprobatę, jako że uzależnia uzyskanie przez pracowników korzyści związanych z dobrowolnymi odejściami wyłącznie od niczym nieskrępowanego, a przez to zupełnie dowolnego, rozstrzygnięcia pracodawcy, który dodatkowo w sposób arbitralny nie stworzył pracownikom możliwości odwołania się od niekorzystnej decyzji do sądu, co należy uznać za rażące przekroczenie przez pracodawcę zasady równości podmiotów w prawie cywilnym, a także zasady ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku pracy.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z 12 grudnia 2017 r., oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że w pozwanej Spółce na mocy uchwały zarządu P. S.A. z 13 stycznia 2016 r. wprowadzono akt wewnętrzny zwany Regulaminem VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w P. S.A. w związku z redukcją zatrudnienia w 2016 roku. Regulamin został wydany na podstawie § 26 ust. 2 statutu Spółki Akcyjnej P., który stanowi, że zarząd Spółki zajmuje się wszelkimi sprawami niezastrzeżonymi do kompetencji innych organów Spółki, i tym samym upoważnia zarząd P. S.A. do wydawania jednostronnych, wewnętrznych aktów prawnych. Oceniany Regulamin nie przybrał formy porozumienia zbiorowego zawieranego na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Nie miał też oparcia w innych przepisach ustawowych.

Zgodnie z § 4 ust. 9 Regulaminu na podjęcie decyzji przez Dyrektora Zarządzającego Pionem Kapitału Ludzkiego o zakwalifikowaniu lub niezakwalifikowaniu danego pracownika do PDO wpływ miało zajęcie stanowiska przez dyrektora jednostki/kierownika komórki, który brał pod uwagę przede wszystkim stan zatrudnienia w jednostce lub komórce organizacyjnej, przyjęte założenia w zakresie poziomu zatrudnienia w 2016 r. i możliwość realizacji zadań nałożonych na daną strukturę/jednostkę/komórkę organizacyjną/pion oraz posiadane przez uprawnionego pracownika kwalifikacje, umiejętności i przydatność do realizacji celów tej jednostki. Wyrażenie zgody na odejście uprawnionego pracownika w ramach PDO nie mogło zdeorganizować pracy danej jednostki. W Regulaminie wymieniono zatem wprost kryteria brane pod uwagę przy wyrażaniu zgody na skorzystanie przez pracownika z PDO. Dopiero w sytuacji pozytywnego wyniku badania spełnienia tych kryteriów, zarówno po stronie pracodawcy jak i pracownika, strony mogły dojść do porozumienia co do rozwiązania stosunku pracy na podstawie PDO. Nie wystarczyło samo zgłoszenie się przez pracownika do PDO; nie było też podstaw do uznania, że takie zgłoszenie się pracownika było równoznaczne z przyjęciem przez niego oferty pracodawcy. Określenie przez pracodawcę w Regulaminie procedury, zasad i warunków korzystania przez pracowników z PDO kształtowało tę propozycję dla pracowników jako zależną od spełnienia pewnych określonych warunków. Nie była to zatem oferta w rozumieniu Kodeksu cywilnego.

Określone w § 4 ust. 9 Regulaminu kryteria, brane pod uwagę przy wyrażaniu zgody na skorzystanie z PDO, nie miały charakteru różnicowania sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium, wymienionego w art. 11³ k.p. lub art. 18^{3a} k.p. Różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (por. wyrok SN z 25 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256 oraz wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, LEX nr 1108511). W rozpoznawanej sprawie brak jest jakichkolwiek kryteriów, które można byłoby uznać za przesłanki dyskryminacji bezpośredniej.

Na podstawie wykazów osób, które uzyskały zgodę na skorzystanie z VI Edycji PDO, nie można postawić stronie pozwanej zarzutu dyskryminacji pośredniej, skoro przyjęte kryterium lub podjęte działanie było obiektywnie uzasadnione ze

względem na zgodny z prawem cel, który miał być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu były właściwe i konieczne. Celem programów dobrowolnych odejść, które wdrażane są od kilku lat w P. S.A., jest restrukturyzacja i towarzysząca jej redukcja zatrudnienia w określonych pionach organizacyjnych oraz stworzenie zachęt dla pracowników do zakończenia współpracy z zakładem pracy, przy czym pracodawca dokonuje wyboru pracowników, z którymi zamierza zakończyć współpracę, w oparciu o rachunek ekonomiczny przy uwzględnieniu aspektów socjalnych.

Stworzony przez pracodawcę Program Dobrowolnych Odejść w 2016 r. przeznaczony był dla pracowników, którzy spełniali określone kryteria formalne oraz dodatkowo ocenne przesłanki warunkujące przystąpienie do Programu – w tym czynniki istotne z punktu widzenia pracodawcy. Zadaniem bezpośredniego przełożonego było zaopiniowanie złożonego wniosku, następnie przekazanie go dalej, celem podjęcia decyzji o zakwalifikowaniu lub niezakwalifikowaniu danej osoby do PDO; pracownik miał też prawo do uzyskania informacji na temat zasad i warunków uczestnictwa w Programie. Nie określono konkretnych i sprawdzalnych warunków uprawniających pracownika do przystąpienia do Programu a w konsekwencji do otrzymania tzw. bonusu relokacyjnego, zatem nie można uznać, aby to świadczenie miało charakter roszczeniowy. Ostateczna zgoda na skorzystanie z PDO należała w każdym przypadku do pracodawcy. Regulamin, mimo takiej nazwy, nie przybrał formy porozumienia zbiorowego zawieranego przez partnerów społecznych na mocy ustawy o związkach zawodowych. Stanowił on jednostronny akt, czynność zarządczą zarządu P. S.A., podejmowaną w ramach przysługującego zarządowi, działającemu w imieniu pracodawcy, uprawnienia do kształtowania polityki kadrowej i płacowej (por. wyrok SN z 23 września 2004 r., I PK 494/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 140; wyrok SN z 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12, LEX nr 1284749, OSP 2012 nr 12, poz. 117). Regulamin nie był ani rodzajem porozumienia zbiorowego, ponieważ został wydany w formie załącznika do uchwały zarządu P. S.A., ani nie został wydany na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć, mimo użytej nazwy „regulamin”, nie stanowił źródła prawa pracy według art. 9 k.p., albowiem, aby można było mu przyznać charakter źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., musiałyby zostać spełnione następujące przesłanki: (-) PDO w swojej treści musiałby zawierać jasno sformułowane określenie praw i obowiązków stron stosunku pracy, (-) zawarcie PDO musiałoby mieć swoje oparcie w przepisach prawa, (-) PDO musiałby być zawarty przez uprawnione do tego podmioty (pracodawcę i związki zawodowe).

Do spełnienia pierwszego warunku, tzw. merytorycznego, wymagane jest, aby postanowienia PDO były sformułowane w sposób umożliwiający określenie uprawnień lub obowiązków zarówno pracownika, jak i pracodawcy, co w konsekwencji umożliwia sformułowanie ewentualnych roszczeń pracownika.

Druga przesłanka odnosi się do warunku formalnego, jakim jest oparcie postanowień PDO na ustawie. W odniesieniu do PDO trudno jest znaleźć jakąkolwiek podstawę prawną, która wprost dopuszczałaby zawieranie porozumień tego rodzaju. Za ewentualną podstawę prawną można byłoby uznać art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, który reguluje zagadnienie porozumienia zawieranego między pracodawcą a związkami zawodowymi w związku z planowanymi zwolnieniami grupowymi. Oparcie PDO na tej podstawie prawnej powoduje zaliczenie PDO do reżimu zwolnień grupowych.

Ostatnia przesłanka odnosi się do podmiotów uprawnionych do zawarcia porozumienia zbiorowego PDO. Nie budzi wątpliwości, że uprawnionym podmiotem jest pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. Po drugiej stronie konieczne jest zaś występowanie partnera społecznego, czyli związku zawodowego. Oceniany Regulamin PDO nie został wydany z udziałem związków zawodowych.

Jeżeli PDO nie spełnia wymienionych przesłanek, a mianowicie nie zawiera w swojej treści jasno sformułowanych praw i obowiązków stron stosunku pracy, nie ma umocowania w przepisach ustawowych i nie jest przyjęty przez partnerów społecznych, to nie może być zakwalifikowany jako porozumienie zbiorowe stanowiące źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., lecz powinien być potraktowany jako jednostronne oświadczenie złożone przez pracodawcę, przez co

– zdaniem Sądu Okręgowego – nie może zostać uznany za szczególny rodzaj nienazwanej umowy zbiorowej prawa pracy lub umowę na rzecz osoby trzeciej według art. 393 k.c., zwłaszcza że nie jest to umowa, tylko jednostronne oświadczenie pracodawcy o charakterze przysparzającym dla pracownika, w związku z tym nie wymaga podstawy prawnej do wejścia w życie.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że skoro Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć nie ma charakteru normatywnego (nie stanowi źródła prawa pracy) w rozumieniu art. 9 k.p., to nie ma podstaw do jego badania jako źródła prawa pracy, a następnie uznania go przez Sąd za akt niezgodny z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, a tym samym wyprowadzania określonych konsekwencji prawnych dla powódki. Postanowienia Regulaminu (dział II § 2 ust. 3) przewidują dobrowolność skorzystania z PDO a także zgodną wolę obu stron – pracownika i pracodawcy – w osiągnięciu porozumienia co do rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie w § 2 ust. 5 wyraźnie podkreślono brak możliwości kierowania przez pracownika roszczeń co do możliwości skorzystania z PDO.

Zgodnie z § 1 pkt 5 Regulaminu pracownikami uprawnionymi do skorzystania z tej edycji PDO były osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w szczególności w grupie pracowników administracji i wsparcia, co wprost wynika z tytułu Regulaminu wydanego w związku z realizacją założeń przyjętych do planu zatrudnienia w P. S.A. na 2016 rok, a mianowicie optymalizacji zatrudnienia w szczególności w grupie pracowników administracji i wsparcia. Powódka z racji zajmowanego stanowiska do tej grupy pracowników nie należała. Pracodawca skierował Program do określonej grupy pracowników, choć nie miało to charakteru bezwarunkowego.

Jak podnosiła strona pozwana, dla pracodawcy podstawową zaletą programów dobrowolnych odejsć jest możliwość szybkiego i bezkonfliktowego przeprowadzenia projektów restrukturyzacyjnych, których elementem jest zmniejszenie liczby zatrudnianych pracowników. Dla pracowników skorzystanie z takiego programu jest całkowicie dobrowolne (decyzja pracownika zależy jedynie od jego woli), zaś istotnym elementem programów dobrowolnych odejsć są dodatkowe świadczenia finansowe oferowane pracownikom w zamian za „zgode”

na rozwiązanie stosunku pracy. Prawo nie przewiduje w tym zakresie żadnych ograniczeń, zarówno co do kwot, jak i formy rekompensat. Oznacza to, że nie muszą to być jedynie świadczenia pieniężne, lecz mogą to być też np. pakiety szkoleniowo-adaptacyjne czy doradztwo zawodowe. Program dobrowolnych odejść nie jest programem, którego celem jest zagwarantowanie pracownikom określonych świadczeń. Służy on restrukturyzacji zakładu pracy. Pracodawca nie ma obowiązku obejmować nim wszystkich pracowników ani przyznawać świadczenia wszystkim pracownikom na jednakowych zasadach. Pracodawca może dowolnie kształtować warunki programów dobrowolnych odejść, w tym proponować warunki odejścia bardziej korzystne niż wynikające z prawa powszechnie obowiązującego (por. wyrok SN z 24 lipca 2009 r., I PK 41/09, LEX nr 523550), z zastrzeżeniem zachowania minimalnych wymagań wynikających z ustawy o zwolnieniach grupowych. Twierdzenia o „rażącym naruszeniu zasad współżycia społecznego oraz zasady ochrony godności pracownika” nie mają tutaj zastosowania, albowiem pracodawca żadnym swoim działaniem wobec powódki takich zasad nie naruszył.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, przyjęte przez pracodawcę kryterium, na podstawie którego wyłączył z Programu Dobrowolnych Odejść określoną grupę pracowników, spełnia przesłanki określone w Kodeksie pracy, które wyłączają możliwość zakwalifikowania zachowania pracodawcy jako dyskryminującego, gdyż kryterium to było obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który miał być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu były właściwe i konieczne. W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca udowodnił, że określając zakres podmiotowy PDO, kierował się obiektywnymi powodami.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Ł., zaskarżając wyrok ten w całości.

Skargę kasacyjną skarżąca oparła na zarzutach naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 9 § 1-4 k.p. przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji uznanie, że Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. nie stanowi źródła prawa pracy, podczas gdy określa on prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a ponadto, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, tj. liczby pracowników zakwalifikowanych do programu (wystarczającej do zastosowania reżimu zwolnień

grupowych) oraz okresu nieprzekraczającego 30 dni, w jakim zawieranie porozumień miało miejsce, cały Program Dobrowolnych Odejść wprowadzony został w celu obejścia przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a przy interpretacji Regulaminu w świetle źródeł prawa pracy i ocenie tego, czy ma on oparcie w ustawie, powinna być stosowana wykładnia celowościowa, gdyż celem wprowadzenia Programu oraz Regulaminu było rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami w liczbie odpowiadającej wymogom wskazanym w ustawie dotyczącej zwolnień grupowych;

b) art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego błędne zastosowanie, ponieważ Sąd, aby ustalić, czy Regulamin PDO powstał w oparciu o ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, powinien był przeanalizować go w świetle w szczególności art. 1 ustawy, a mianowicie zbadać, czy nie dopuszczał on zawierania porozumień między stronami w liczbie implikującej oparcie zwolnień na tej ustawie;

c) art. 18^{3a} § 1-4 i art. 18^{3b} § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię prowadzącą do nieuzasadnionego i błędnego wniosku, że nie miała miejsca dyskryminacja, podczas gdy stan faktyczny ustalony przez Sąd wskazuje, iż decyzja stwierdzająca zakwalifikowanie bądź nie do Programu podejmowana była bez sporządzania uzasadnienia, wszystkie twierdzenia strony pozwanej na rozprawie służyły więc wzmocnieniu przyjętej strategii procesowej i nie sposób stwierdzić, czy rzeczywiście akurat z tych przyczyn nie udzielono powódce zgody na zakwalifikowanie do Programu, czego Sąd w żadnym stopniu nie zanalizował w uzasadnieniu wyroku, nie podając tym samym, jakie konkretnie dowody przesądziły o takiej, a nie innej interpretacji zdarzeń;

d) art. 8 k.p. w związku z art. 11¹ k.p. przez przyjęcie, że odmowa objęcia powódki PDO była w okolicznościach sprawy uzasadniona i niesprzeczna z zasadami współżycia społecznego oraz obowiązkiem szanowania przez pracodawcę godności pracownika, w sytuacji gdy powódka przedstawiła okoliczności i dowody ukazujące szereg okoliczności świadczących o

przedmiotowym traktowaniu pracowników (w tym powódki) przez pozwanego, a ponadto przez kilkukrotne powołanie się przez Sąd pierwszej instancji na, jego zdaniem, „dobrą wolę” pracodawcy, co pozostaje w całkowitej sprzeczności z ustaleniami faktycznymi.

W wypadku niepodzielenia tych zarzutów, skarżąca zarzuciła dodatkowo naruszenie art. 60 i art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich błędną subsumcję, a mianowicie uznanie skutków prawnych treści Regulaminu jako oświadczenia woli pracodawcy i potraktowanie go jako jednostronnej, niewiążącej deklaracji ze strony pracodawcy, co nie zasługuje na aprobatę, jako że Regulamin zapewnia pracownikom konkretne korzyści (możliwość zakończenia stosunku pracy i związane z tym dodatkowe świadczenia), co w konsekwencji doprowadziło do konstatacji, że pracodawca mógłby całkowicie swobodnie decydować, czy wywiąże się ze swoich deklaracji względem pracowników, czy też nie, co w oczywisty sposób stoi w sprzeczności z zasadami równości stron stosunku pracy, ochrony pracownika i poszanowania jego godności osobistej i pracowniczej.

Ponadto skarżąca oparła skargę kasacyjną na podstawie naruszenia przepisów postępowania: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. przez pominięcie w uzasadnieniu wyroku Sądu dogłębnej analizy zgromadzonych dowodów, m.in. (-) braku analizy zależności między liczbą pracowników, z którymi zawarto porozumienie, w wyniku którego nastąpiło rozwiązanie stosunków pracy, z przesłankami, których wystąpienie implikuje zastosowanie rygorów płynących z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jak i wskazania w uzasadnieniu, na podstawie czego Sąd uznał, że pozwany pracodawca udowodnił, jakich obiektywnych przesłanek wymagał spełnienia, aby zakwalifikować pracownika do Programu Dobrowolnych Odejść, wskutek czego, w wyniku tego uchybienia, pracodawca nie udowodnił w myśl art. 18^{3b} § 1 k.p., że zastosowane przez niego kryterium różnicujące pracowników było obiektywne, w związku z czym Sąd bezpodstawnie uznał, że wobec pracowników nie była stosowana dyskryminacja, (-) ograniczenie się przez Sąd drugiej instancji wyłącznie do krytycznej oceny zarzutów podniesionych w apelacji oraz niepełnej oceny okoliczności sprawy, w szczególności przyjmowanie niektórych założeń, takich jak cele wprowadzania

PDO, za fakty, podczas gdy są to okoliczności, które wymagały udowodnienia, a ich ocena wymagała obszernej i obiektywnej analizy w uzasadnieniu wyroku, czego nie dokonały ani Sąd pierwszej, ani Sąd drugiej instancji, co nastąpiło z powieleniem błędów Sądu Rejonowego, w sytuacji gdy Sąd Okręgowy był uprawniony i zobowiązany do rozstrzygnięcia sprawy w sposób merytoryczny, po uprzedniej analizie całokształtu jej okoliczności, a nie tylko do kontroli prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji czy też zasadności argumentów podniesionych w apelacji, a w konsekwencji (-) niedostateczne uzasadnienie swego rozstrzygnięcia, ponieważ przytłaczającą większość uzasadnienia Sądu drugiej instancji stanowią twierdzenia strony pozwanej zawarte w odpowiedzi na apelację, co tym samym sprawiło, że Sąd odniósł się do zarzutów apelacyjnych strony powodowej w sposób jedynie skrótowy i ogólnikowy.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, względnie uchylenie zaskarżonego wyroku i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości. Wniosła także o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

Podstawową kwestią wymagającą rozstrzygnięcia był charakter prawny Regulaminu VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A., wprowadzonego w życie uchwałą zarządu tej Spółki z 13 stycznia 2016 r., wydaną na podstawie § 26 ust. 2 statutu Spółki Akcyjnej P., który – jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego – stanowi, że zarząd Spółki zajmuje się wszelkimi sprawami niezastrzeżonymi do kompetencji innych organów Spółki, i tym samym upoważnia zarząd P. S.A. do wydawania jednostronnych, wewnętrznych aktów prawnych.

W tej kwestii prawidłowa okazała się ocena Sądu Okręgowego, że akt ten nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Zgodnie z tym przepisem, źródłami prawa pracy są: przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców,

a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (§ 1). Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (§ 2). Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (§ 3). 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 (§ 4). W rozpoznawanej sprawie w istocie chodziło jedynie o zastosowanie art. 9 § 1 k.p., ponieważ powódka nie twierdziła, że Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w P. S.A. jest w swojej treści mniej korzystny dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy lub innych ustaw (art. 9 § 2 k.p.). Twierdziła natomiast, że postanowienia Regulaminu naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.).

Sąd Okręgowy uznał, że Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w P. S.A. nie był źródłem prawa pracy w rozumieniu przytoczonego przepisu (art. 9 § 1 k.p.), ponieważ nie był ani porozumieniem zbiorowym ani opartym na ustawie regulaminem określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Taka ocena znajdowała oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Na przykład w wyroku z 14 stycznia 2009 r., III PK 47/08 (LEX nr 736773), Sąd Najwyższy stwierdził, że prawo pracy nie zabrania pracodawcy składania różnych ofert czy propozycji pracownikom (np. w postaci programu dobrowolnych odejsć), pod warunkiem, że nie są one dla nich mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Analizując charakter prawny programu dobrowolnych odejsć (co prawda wydanego w innej spółce niż P. S.A., a mianowicie w Spółce C. S.A.), Sąd Najwyższy stwierdził, że nie wymagał on podstawy prawnej do wejścia w życie, gdyż nie był źródłem prawa pracy w ujęciu art. 9 k.p., ponieważ nie był porozumieniem zawartym z partnerem społecznym, czyli związkami zawodowymi. Było to jednostronne oświadczenie pracodawcy o charakterze przysparzającym dla pracowników. W przypadku rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron w

przyczyn leżących po stronie pracodawcy oferował on bowiem dodatkową odprawę poza odprawą wynikającą z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (czyli ustawy, która poprzedzała obecnie obowiązującą ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Sąd Najwyższy uznał, że oceniany program dobrowolnych odejść był ofertą w rozumieniu art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ponieważ była to propozycja korzystniejsza niż uprawnienia wynikające z ustawy o zwolnieniach grupowych, to pracodawca nie był obowiązany do stosowania procedur przewidzianych w tej ustawie. Domagając się wskazania podstawy prawnej stosowania programu dobrowolnych odejść, wnoszący skargę wykazał nieumiejętność odróżnienia prawa prywatnego – w którym mieści się prawo pracy – od prawa publicznego. To organy władzy publicznej mogą działać tylko na podstawie i w granicach prawa (art. 7 Konstytucji), a więc muszą wskazać podstawę swego działania. W sferze prawa prywatnego nie ma tego wymagania, co wyraża się często w twierdzeniu, że dozwolone jest wszystko, co nie jest zakazane. Prawo pracy nie zabrania pracodawcy składania różnych ofert czy propozycji pracownikom, pod warunkiem, że nie są one dla nich mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Wynika to wprost z art. 18 § 1 k.p.

Skoro podlegający ocenie w rozpoznawanej sprawie Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. nie był źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., ponieważ nie był ani porozumieniem zbiorowym jako jednostronny akt pracodawcy (jednostronne oświadczenie pracodawcy, wydane bez udziału partnera społecznego, czyli związków zawodowych), ani opartym na ustawie regulaminem określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy (podstawą jego wydania nie był ani Kodeks pracy, ani inna ustawa, w szczególności ustawa o zwolnieniach grupowych), to kasacyjne zarzuty naruszenia art. 9 § 1-4 k.p. okazały się bezpodstawne.

Po przesądzeniu, że Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., kolejną kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było to, czy można traktować ten jednostronny akt pozwanej Spółki jako skierowaną do wszystkich pracowników ofertę w rozumieniu

art. 66 k.c., a zatem czy samo wyrażenie przez powódkę woli skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejść może zostać potraktowane jako przyjęcie oferty złożonej przez stronę pozwaną i jednocześnie zawarcie umowy zobowiązującej pracodawcę do rozwiązania z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn dotyczących pracodawcy z wypłaceniem jest świadczeń przewidzianych w Regulaminie.

Według art. 66 § 1 k.c. oświadczenie drugiej stronie woli zawarcia umowy stanowi ofertę, jeżeli określa istotne postanowienia tej umowy. Oferta jest jednym ze sposobów zawarcia umowy, który polega na wzajemnej wymianie oświadczeń woli stron: propozycji zawarcia umowy (oferta) i akceptacji tej propozycji, czyli jej przyjęcia. Z propozycją występuje oferent, który składa ofertę, czyli proponuje zawarcie umowy drugiej stronie, zwanej oblatem. Oferta jest oświadczeniem skierowanym do adresata, będącym stanowczą propozycją zawarcia umowy określonej treści. Do elementów konstruujących ofertę w rozumieniu art. 66 k.c. należą: 1) minimum treściowe oferty, którym jest określenie istotnych postanowień proponowanej umowy; 2) stanowczy charakter propozycji oferenta; 3) skierowanie jej do adresata. W umowach nazwanych zawieranych w trybie ofertowym istotnym postanowieniem proponowanej umowy jest co najmniej określenie składników przedmiotowo istotnych (*essentialia negotii*), wpływających na typ czynności prawnej. W umowach nieuregulowanych ustawowo trudno z góry określić katalog takich składników. Wówczas należy zastosować podejście uniwersalne, zgodnie z którym istotne postanowienia umowy to te, które stanowią charakterystyczne i niezbędne elementy danego stosunku prawnego pozwalające na jego funkcjonowanie w obrocie. Skutki prawne złożenia oferty to przede wszystkim związanie oferenta treścią złożonej oferty i obowiązek pozostawania w gotowości do zawarcia zaproponowanej umowy. Po złożeniu oferty decyzja o jej przyjęciu i zawarciu umowy należy wyłącznie do drugiej strony (oblata), zaś oferent nie może się jej skutecznie przeciwstawić. Ze względu na wspomniany stan związania, w razie przyjęcia oferty oblat może się domagać od oferenta wykonania zawartej umowy. Cechą charakterystyczną oferty (jej istotą) jest to, że strona, do której oferta jest skierowana, przez samo oświadczenie o przyjęciu oferty zawiera z oferentem umowę na warunkach precyzyjnie i ściśle określonych w ofercie.

Z punktu widzenia treści ocenianego Regulaminu VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w P. S.A. istotne jest to, że charakter propozycji strony pozwanej zawartej w tym akcie nie był stanowczy. Pracodawca uzależniał bowiem (w poszczególnych postanowieniach Regulaminu) skorzystanie przez pracownika z PDO od każdorazowej zgody pracodawcy, stwierdzając wyraźnie i jednoznacznie, że: (-) skorzystanie z PDO jest dobrowolne i jednocześnie uzależnione od zgodnej woli uprawnionego pracownika i Spółki (§ 2 ust. 3), (-) ostateczną decyzję o zakwalifikowaniu uprawnionego pracownika do PDO podejmuje Dyrektor Zarządzający Pionem Kapitału Ludzkiego/Regionem/Menadżer Ośrodka po wyczerpaniu procedury określonej Regulaminem (§ 2 ust. 4), (-) Spółka ma prawo, wedle własnego wyłącznego uznania, nie wyrazić zgody na rozwiązanie umowy o pracę z uprawnionym pracownikiem na zasadach określonych w PDO, a uprawnionemu pracownikowi nie przysługuje roszczenie o skorzystanie z PDO (§ 2 ust. 5). Przy tak określonych warunkach należało przyjąć, że PDO stanowił jedynie propozycję pracodawcy (zachętę do rozpoczęcia negocjacji w ujęciu art. 72 k.c.), a nie ofertę w rozumieniu art. 66 k.c. Z odmowy strony pozwanej przystąpienia do negocjacji z powódką w sprawie warunków zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę nie wynikają dla powódki żadne roszczenia.

Z tych przyczyn nieuzasadnione są również kasacyjne zarzuty naruszenia art. 60 i art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. VI Edycja Programu Dobrowolnych Odejsć w P. S.A. nie była co do zasady skierowana do tej grupy pracowników, do której należała powódka (pracowników zatrudnionych na stanowiskach ds. obsługi klienta), a zatem odmowa zakwalifikowania powódki do skorzystania z tego Programu nie mogła stanowić naruszenia zobowiązań pracodawcy przyjętych w tym Programie. Oświadczenia woli pracodawcy ujęte w poszczególnych postanowieniach (paragrafach) Regulaminu były jednoznaczne. Nie stanowiły oferty.

Na marginesie przedstawionych rozważań można stwierdzić dodatkowo, że Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w P. S.A. nie był także umową o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.), ponieważ nie było żadnej umowy (np. umowy pracodawcy ze związkami zawodowymi), a wyłącznie jednostronny akt pozwanej Spółki, wynikający z uprawnień zarządu Spółki do

zarządzania jej przedsiębiorstwem (zakładem pracy w ujęciu przedmiotowym oraz załogą, czyli pracownikami).

Programy dobrowolnych odejść funkcjonują w praktyce u różnych pracodawców w różnym wymiarze prawnym, np. jako część pakietów socjalnych, przedmiot porozumień zbiorowych albo jednostronne deklaracje pracodawcy. Polegają one na tym, że pracodawca, który zamierza dokonać redukcji załogi, wprowadza w tym celu określone zachęty, przede wszystkim finansowe (np. odprawy pieniężne wyższe niż przewidziane w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), które mają skłonić pracowników do występowania z wnioskami o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Dobrowolność odejścia polega na tym, że decyzja o wystąpieniu z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę jest pozostawiona pracownikowi. Programy dobrowolnych odejść pełnią w praktyce różne funkcje (por. M. Latos-Miłkowska, Programy dobrowolnych odejść, *Monitor Prawa Pracy* 2016, nr 2). Czasami zastępują zwolnienia grupowe, niekiedy stanowią fazę poprzedzającą formalnie przeprowadzone zwolnienie grupowe, a w niektórych przypadkach są rezultatem (częścią) procedury zwolnień grupowych, ponieważ wynikają z porozumienia zawartego w ich toku ze związkami zawodowymi (art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych). Nie można twierdzić, że pracodawca, decydując się na wprowadzenie programu dobrowolnych odejść zamiast uruchomienia sformalizowanej procedury zwolnień grupowych (art. 2 – 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), narusza prawo, zasady współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Decyzja o wyborze formuły (procedury) restrukturyzacji zatrudnienia należy do pracodawcy.

Zwolnienia w ramach programu dobrowolnych odejść są niewątpliwie dokonywane z przyczyn niedotyczących pracowników. To pracodawca dąży w ten sposób do redukcji zatrudnienia, realizując swoje zamiary (plany) w zakresie kształtowania stanu i struktury zatrudnienia. Charakterystycznym elementem programów dobrowolnych odejść jest rozwiązanie stosunków pracy na mocy porozumienia stron. Dla ustalenia, czy można je zakwalifikować jako część

zwolnień grupowych, decydujące znaczenie ma to, która ze stron stosunku pracy występuje z inicjatywą zawarcia takiego porozumienia. Od tego zależy na przykład zastosowanie art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych. Formalnie z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron występuje pracownik. Należy jednak pamiętać, że wprowadzie wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron składa pracownik, ale czyni to, odpowiadając na inicjatywę pracodawcy, który wystąpił z propozycją rozwiązania umowy o pracę w ramach programu dobrowolnych odejść. Należy zatem uznać, że pierwotnie inicjatywa rozwiązania umowy wyszła od pracodawcy i że bez tej inicjatywy – popartej odpowiednimi zachętami o charakterze finansowym – pracownik nie wystąpiłby z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę. Skoro inicjatywa rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach programów dobrowolnych odejść leży po stronie pracodawcy, to porozumienia te są wliczane – zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych - do liczby zwolnień konstytuujących zwolnienia grupowe (tak: M. Latos-Miłkowska, Programy dobrowolnych odejść, Monitor Prawa Pracy 2016, nr 2). Inicjatywy pracodawcy nie można jednak sprowadzać do formalnej oferty rozwiązania stosunku pracy (Ł. Pisarczyk [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika, Warszawa 2005, s. 56).

Przyjęcie, że program dobrowolnych odejść może stanowić część (element) zwolnień grupowych, nie oznacza, że należy do niego stosować wprost art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Pracodawca ma do wyboru albo uruchomić procedurę zwolnień grupowych szczegółowo uregulowaną w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (ze wszystkimi tego konsekwencjami i rygorami opisanymi w art. 2-6 tej ustawy), albo zdecydować się na wprowadzenie programu dobrowolnych odejść, który może stanowić część (element) zwolnień grupowych, jednak bez rygorów przewidzianych w tej ustawie. Z pewnością jednostronnego aktu pracodawcy wprowadzającego program dobrowolnych odejść nie można traktować ani jako porozumienia zbiorowego (art. 3 ust. 1-3 ustawy o zwolnieniach grupowych), ani jako regulaminu mającego oparcie w ustawie (art. 3 ust. 4-5 tej ustawy). Nie można też zakładać, że decyzja

pracodawcy o wprowadzeniu programu dobrowolnych odejść zamiast uruchomienia procedury zwolnień grupowych stanowi obejście przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Programy dobrowolnych odejść zwykle wprowadzają korzystniejsze z punktu widzenia pracowników zasady rozwiązania z nimi stosunków pracy (na mocy porozumienia stron). Jeżeli pracownik nie zechce skorzystać z programu dobrowolnych odejść, ponieważ z jakichkolwiek przyczyn uważa, że korzystniejsze dla niego będzie wszczęcie wobec niego procedury zwolnień grupowych, wtedy nie skorzysta z propozycji pracodawcy (nie złoży wniosku o objęcie go tym programem i zawarcia z nim porozumienia rozwiązującego umowę o pracę), oczekując na czynność pracodawcy zmierzającą do rozwiązania stosunku pracy, w szczególności na wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pracownik nie może się skutecznie domagać od pracodawcy uruchomienia procedury zwolnień grupowych w miejsce wprowadzonego programu dobrowolnych odejść. Nie przysługuje mu roszczenie o objęcie go procedurą zwolnień grupowych. Nie przysługuje mu bowiem roszczenie o rozwiązanie z nim stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Kasacyjny zarzut naruszenia art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jest w tych okolicznościach całkowicie bezpodstawny.

Należy wyraźnie podkreślić, że ani w przypadku wprowadzenia programu dobrowolnych odejść, ani w przypadku uruchomienia przez pracodawcę formalnej procedury zwolnień grupowych, pracownik nie ma roszczenia o rozwiązanie z nim stosunku pracy. W ramach zwolnień grupowych inicjatywa rozwiązania stosunku pracy wychodzi zawsze od pracodawcy, a nie od pracownika. Pracownik nie jest w żaden sposób ograniczony możliwością rozwiązania (wypowiedzenia) stosunku pracy, także z przyczyn dotyczących pracodawcy. Może wypowiedzieć stosunek pracy w każdym czasie z jakiegokolwiek powodu (na tym polega wolność pracy gwarantowana przez art. 65 ust. 1 Konstytucji RP), jednak nie może sam decydować o tym, że jego zwolnienie nastąpi w ramach procedury zwolnień grupowych przewidzianej (i szczegółowo uregulowanej) w ustawie z 13 marca 2003 r. Nie ma roszczenia do pracodawcy, aby pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. W razie rozwiązania umowy przez pracodawcę pracownik może natomiast domagać się ustalenia (stwierdzenia), że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z

przyczyn dotyczących pracodawcy (czyli w ramach zwolnień grupowych), i domagać się z tego tytułu roszczeń przewidzianych w ustawie o zwolnieniach grupowych.

Prowadzi to do wniosku, że powódka nie mogła się domagać, aby pracodawca objął ją w 2016 r. Programem Dobrowolnych Odejść i rozwiązał z nią umowę o pracę na warunkach przewidzianych w tym programie. Takiego roszczenia nie przewidują żadne przepisy prawa – ani Kodeks pracy, ani ustawa o zwolnieniach grupowych, ani jakiegokolwiek inny akt prawa pracy.

Pracodawcy mogą dowolnie kształtować warunki programów dobrowolnych odejść. Pracodawca ma prawo dokonać wyboru, do jakiej grupy pracowników kieruje taki program, oraz ustalić kolejność odejść w poszczególnych grupach pracowników. Leży to w wyłącznej kompetencji pracodawcy decydowania o organizacji zakładu pracy, strukturze zatrudnienia, liczbie pracowników potrzebnych do wykonywania założonych zadań (przyjętych celów), z uwzględnieniem ich kwalifikacji i umiejętności. Tym samym włączenie albo wyłączenie określonej grupy pracowników do/z programu dobrowolnych odejść – ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, pełnione funkcje, zajmowane stanowiska, kwalifikacje zawodowe, kompetencje czy umiejętności – jest dopuszczalne i nie może być traktowane jako naruszenie przez pracodawcę obowiązku równego traktowania wszystkich pracowników. Obowiązek równego traktowania dotyczy pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji prawnej i faktycznej (np. z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków). Odmienne traktowanie różnych grup pracowników (w rozpoznawanej sprawie: pracowników administracji i wsparcia, czyli zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w administracji, oraz pracowników zajmujących stanowiska ds. obsługi klientów) podyktowane istotnym interesem pracodawcy (w rozpoznawanej sprawie: koniecznością redukcji zatrudnienia w określonej grupie pracowników ze względu na założoną i przyjętą w planie zatrudnienia optymalizację zatrudnienia) nie może być rozważane w kategoriach naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zakazu dyskryminacji). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie podkreślano, że pracodawca ma prawo zdecydować o pozostawieniu w zatrudnieniu pracowników najlepiej wykwalifikowanych, najlepiej wywiązujących się ze swoich obowiązków, a

także najbardziej przydatnych do realizacji założonych zadań (przyjętych celów). Pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (por. wyrok SN z 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089, podobnie wyrok SN z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013 nr 11, poz. 128). To samo można odnieść do programu dobrowolnych odejść – pracodawca ma prawo skierować swoją propozycję do konkretnej grupy pracowników. Pominięcie innej grupy pracowników – o cechach istotnie ją odróżniających – nie może być kwalifikowane jako naruszenie zakazu dyskryminacji.

W doktrynie podnosi się, że to pracodawca decyduje o zakresie podmiotowym programu dobrowolnych odejść oraz o rozwiązaniu umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Zasadniczo programy dobrowolnych odejść kierowane są do wszystkich pracowników, ewentualnie do grup wyodrębnionych według jakiegoś kryterium przedmiotowego (np. rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk) lub podmiotowego (np. pracownicy, którzy mają ustalone prawo do emerytury). Skierowanie programu dobrowolnych odejść tylko do pewnych grup pracowników, jeśli są one wyodrębnione według obiektywnego i sprawiedliwego kryterium (np. przynależności do pewnej grupy zawodowej, w ramach której konieczna jest redukcja zatrudnienia), należy uznać za dopuszczalne, w tym nienoszące znamion dyskryminacji (por. M. Latos-Miłkowska, Programy dobrowolnych odejść, *Monitor Prawa Pracy* 2016, nr 2). Pracodawca może być zainteresowany zmniejszeniem zatrudnienia tylko w pewnych grupach zawodowych (wśród pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach). Wybór grupy pracowników, do której jest kierowany program dobrowolnych odejść, nie może opierać się na kryterium o charakterze dyskryminacyjnym – zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji obejmuje również sferę dotyczącą rozwiązywania stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie powódka nie powołała się skutecznie na którąkolwiek z niedozwolonych przyczyn różnicowania sytuacji pracowników (w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie

etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy). Nie uprawdopodobniła wystąpienia którejkolwiek z niedozwolonych przyczyn odmiennego traktowania pracowników. Sam brak uzasadnienia decyzji pracodawcy o niezakwalifikowaniu powódki do skorzystania z VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w P. S.A. nie oznacza, że zastosowano w stosunku do niej niedozwolone (zabronione) kryterium różnicujące. W toku postępowania sądowego strona pozwana powołała się na zastosowanie kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia (zakwalifikowania ich do skorzystania z PDO) przewidzianych w Regulaminie VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w P. S.A., w szczególności na skierowanie tego Programu do grupy pracowników administracji i wsparcia oraz przyjęte założenia w zakresie poziomu zatrudnienia w 2016 r. Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił, że określone w § 4 ust. 9 Regulaminu kryteria, brane pod uwagę przy wyrażaniu zgody na skorzystanie z PDO, nie miały charakteru różnicowania sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium wymienionego w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} k.p. Przyjęte przez pracodawcę kryteria – odnoszące się jednoznacznie do stanu zatrudnienia w poszczególnych jednostkach lub komórkach organizacyjnych, przyjętych założeń w zakresie poziomu zatrudnienia w 2016 r., możliwość realizacji zadań nałożonych na daną jednostkę lub komórkę organizacyjną – nie miały charakteru kryteriów dyskryminujących. Na podstawie analizy wykazów osób, które uzyskały zgodę na skorzystanie z VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejsć, nie można było postawić stronie pozwanej zarzutu dyskryminacji, skoro przyjęte kryteria wyboru pracowników do zwolnienia (skorzystania przez pracowników z PDO) oraz podjęte działania były obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który miał być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu były właściwe i konieczne.

Z tych przyczyn kasacyjne zarzuty naruszenia art. 18^{3a} § 1-4 i art. 18^{3b} § 1 k.p. okazały się bezzasadne.

Sam brak uzasadnienia na piśmie decyzji pracodawcy o odmowie objęcia pracownika programem dobrowolnych odejsć nie jest dyskryminacją. Nie narusza też art. 8 k.p. w związku z art. 11¹ k.p. Powódka kwestionuje brak uzasadnienia decyzji o odmowie objęcia PDO, wiążąc ten zarzut z naruszeniem przepisów o

zakazie dyskryminacji. Z art. 18^{3a} § 1-4 i art. 18^{3b} § 1 k.p. (podobnie jak z art. 8 k.p. w związku z art. 11¹ k.p.) nie wynika obowiązek pisemnego uzasadnienia decyzji pracodawcy o braku woli rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. W przytoczonych w uzasadnieniu skargi kasacyjnej orzeczeniach, dotyczących obowiązku podania na piśmie przyczyn decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, spór odnosił się albo do wypowiedzenia umowy o pracę albo wypowiedzenia zmieniającego – czyli czynności z zakresu prawa pracy, które prowadzą do ustania stosunku pracy i z tej przyczyny z mocy prawa wymagają uzasadnienia (art. 30 § 4 k.p.). Również z licznych orzeczeń dotyczących rozwiązania stosunku pracy wynika obowiązek ujawniania przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w przypadku dokonywania zwolnień grupowych. Brak uzasadnienia (podania przyczyn) wypowiedzenia jest naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów (art. 30 § 4 k.p.). Podanie nieprawdziwego uzasadnienia jest naruszeniem zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Niewskazanie kryteriów doboru do zwolnienia może stanowić naruszenie art. 30 § 4 k.p., oparcie doboru na kryteriach arbitralnych lub krzywdzących – naruszenie art. 94 pkt 9 k.p., a zastosowanie kryteriów dyskryminujących – naruszenie art. 18^{3a} § 1 k.p. Jednak z powódką nie rozwiązano umowy o pracę – a zatem nie miały do niej zastosowania przytoczone przepisy (i powołane w skardze kasacyjnej orzeczenia).

Decyzja pracodawcy o odmowie zwolnienia pracownika za porozumieniem stron (odmowie objęcia pracownika programem dobrowolnych odejść) nie podlega tym samym rygorom formalnym co decyzja o zwolnieniu pracownika (wypowiedzeniu mu umowy o pracę). Obowiązek pracodawcy dokonania sprawiedliwej i obiektywnej oceny pracownika oraz uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a także prawo wniesienia do sądu pracy odwołania od decyzji pracodawcy o zwolnieniu, służą ochronie pracownika przed arbitralną decyzją pracodawcy w zakresie trwałości stosunku pracy (art. 10 § 1 zdanie pierwsze k.p.). Istotą tych przepisów jest zachowanie pracy (zatrudnienia) przez pracownika. W tym kontekście rozpoznawana sprawa jest nietypowa, ponieważ powódka nie zabiegała w niej o zachowanie pracy, nie oczekiwała ochrony trwałości zatrudnienia, wręcz odwrotnie – ponieważ nie miała zamiaru dalej pracować, domagała się rozwiązania z nią stosunku pracy przez pracodawcę.

A ponieważ miała zamiar ubiegać się o świadczenie przedemerytalne, nie chciała sama podjąć decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę (co wpłynęłoby na jej uprawnienia przedemerytalne), lecz w istocie domagała się, aby to pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Wytaczając powództwo, nie zmierzała do ochrony swojego stosunku pracy, lecz dążyła do „wymuszenia” na pracodawcy, aby wyraził zgodę na rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron. Prawo cywilne przewiduje możliwość wydania wyroku sądowego zastępującego oświadczenie woli jednej ze stron stosunku cywilnoprawnego (według art. 64 k.c. prawomocne orzeczenie sądu stwierdzające obowiązek danej osoby do złożenia oznaczonego oświadczenia woli zastępuje to oświadczenie). W takim przypadku musi jednak istnieć prawny obowiązek złożenia takiego oświadczenia. Takiego obowiązku po stronie pozwanej nie tworzy ani art. 64 k.c., ani Kodeks pracy, ani ustawa o zwolnieniach grupowych, ani Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A.

Podjęta przez skarżącą próba wykazania, że Regulamin VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. stanowił obejście ustawy (przepisów o zawieraniu przez pracodawcę ze związkami zawodowymi porozumienia zbiorowego w sprawie wprowadzenia restrukturyzacji zatrudnienia z uwzględnieniem zasad wynikających z ustawy o zwolnieniach grupowych), okazała się nieskuteczna.

Powódka domagała się objęcia jej VI Edycją Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. Nie została nim objęta, ponieważ pracodawca nie zakwalifikował jej do zwolnienia – nie mieściła się w grupie pracowników, do której przede wszystkim skierowany był ten program. Powódka nie została zwolniona z pracy, ponieważ pracodawca nie widział podstaw do ograniczania załogi w zakresie obowiązującym stanowiska ds. obsługi klienta. Powódka nie znajdowała się w 2016 r. w sytuacji, która choćby abstrakcyjnie była objęta unormowaniem ustawy o zwolnieniach grupowych. Pracodawca nie zamierzał jej zwolnić i nie rozwiązał z nią umowy o pracę. Nie miały do niej zastosowania przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych i Sąd Okręgowy prawidłowo ich nie zastosował, skoro w czasie rozpoznawania sprawy i rozstrzygania sporu stosunek pracy powódki trwał nadal (nie ustał).

Zarzutu obejścia ustawy (przepisów o zwolnieniach grupowych) nie można traktować jako argumentu za zakwalifikowaniem VI Edycji Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A. jako źródła prawa. Gdyby miało się okazać – jak twierdzi powódka – że Regulamin (jako jednostronna czynność prawna strony pozwanej) był sprzeczny z ustawą albo miał na celu obejście ustawy (w szczególności ustawy z 13 marca 2003 r.), to powinien być uznany za czynność nieważną (art. 58 § 1 k.c.), a przez to niewywołującą skutków prawnych. Z nieważnego (bezszytelnego) Regulaminu powódka nie mogłaby wyprowadzać dla siebie jakichkolwiek uprawnień (roszczeń). Z nieważnej czynności prawnej nie mogą wynikać jakiejkolwiek zobowiązania lub uprawnienia stron tej czynności lub osób, do których jest ona skierowana. Gdyby zatem Sąd Okręgowy ustalił, że Regulamin zmierzał do obejścia prawa, wówczas należałoby rozważyć ewentualną sankcję w postaci jego nieważności, a wówczas tym bardziej powódka nie miałaby roszczenia o objęcie jej VI Edycją Programu Dobrowolnych Odejść w P. S.A., skoro zostałyby usunięta z porządku prawnego (w wyniku przyjęcia nieważności Regulaminu) cała procedura dobrowolnych odejść z pracy. W miejsce nieważnego (naruszającego przepisy prawa, sprzecznego z ustawą) Regulaminu nie weszłyby przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych.

Ewentualne naruszenie przez pracodawcę przepisów o zakazie dyskryminacji (art. 18^{3a} § 1-4 i art. 18^{3b} § 1 k.p.) również nie mogłoby stanowić dla powódki źródła uprawnienia do domagania się rozwiązania z nią umowy o pracę przez pracodawcę. Powódka mogłaby wówczas sama rozwiązać umowę – na przykład z powodu naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracowników (w tym przypadku – obowiązku równego traktowania i powstrzymywania się od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji) ze skutkiem w postaci możliwości domagania się odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. i ewentualnie także art. 18^{3d} k.p. Jednak intencją powódki nie było uzyskanie odszkodowania na tej podstawie, lecz doprowadzenie do rozwiązania z nią umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracodawcy, bo to uprawniałoby ją do świadczeń przedemerytalnych oraz odpowiednio wysokiego świadczenia kompensującego utratę pracy. Argumenty powódki, które jej zdaniem miały przemawiać za objęciem jej Programem Dobrowolnych Odejść, sprowadzały się –

poza zarzutem dotyczącym braku uzasadnienia odmownej decyzji pracodawcy oraz zarzutem bezpodstawnego różnicowania sytuacji różnych grup pracowników zatrudnionych w pozwanej Spółce – do podnoszenia okoliczności związanych z jej osobistą sytuacją: przepracowaniem, dużym obciążeniem pracą w sekcji obsługi klienta oraz chęcią skorzystania ze świadczeń przedemerytalnych (por. pismo powódki z 5 marca 2016 r., wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy, k. 13-15: „z uwagi na wiek i staż pracy jestem również uprawniona do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, z którego mam zamiar skorzystać, ale nie uzyskam prawa do niego, jeśli nie uzyskam zgody na objęcie programem dobrowolnych odejść”). Tego rodzaju okoliczności nie świadczą o zastosowaniu przez pracodawcę dyskryminujących kryteriów przy podejmowaniu decyzji o skorzystaniu przez pracowników z PDO.

Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił – biorąc pod uwagę ustalony stan faktyczny – że skierowanie Programu Dobrowolnych Odejść przede wszystkim do grupy pracowników administracji i wsparcia (zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych podlegających redukcji) oraz pominięcie w tym Programie pracowników obsługi klienta (na takim stanowisku była zatrudniona powódka) nie może być traktowane jako dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia. W pozwanej Spółce konieczna była redukcja zatrudnienia w kadrze administracyjnej i kierowniczej, a nie wśród pracowników obsługi. Gdyby pracodawca – zamiast tworzyć Program Dobrowolnych Odejść – zdecydował się na uruchomienie procedury zwolnień grupowych, redukcja zatrudnienia (i zwolnienie z pracy) nie objęłoby powódki, ponieważ stanowiska ds. obsługi klienta nie podlegały restrukturyzacji zatrudnienia. Ostatecznie Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że w rozpoznawanej sprawie nie doszło do dyskryminacji powódki przez pozwaną Spółkę, ponieważ cel określonego ukształtowania Programu Dobrowolnych Odejść został uznany przez Sąd Okręgowy za usprawiedliwiony interesem pracodawcy, którego zamiarem było ograniczenie zatrudnienia w kadrze administracyjnej i kierowniczej.

Kasacyjny zarzut naruszenia przepisów postępowania: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. przez pominięcie w uzasadnieniu wyroku Sądu dogłębnej analizy zgromadzonych środków dowodowych nie poddaje się rozważaniom w

postępowaniu kasacyjnym, które nie służy weryfikacji prawidłowości ustaleń faktycznych tworzących podstawę faktyczną rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. Mimo wniosku o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, Sąd Najwyższy rozpoznał ją na posiedzeniu niejawnym, uznając, że w rozpoznawanej sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398¹¹ § 1 k.p.c.