

Sygn. akt II PK 112/17

## POSTANOWIENIE

Dnia 22 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa (...) przeciwko P. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 lutego 2018 r., skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 8 listopada 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej powodów do rozpoznania;**
- 2. odstępuje od obciążania powodów kosztami postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 8 listopada 2016 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. w punktach: I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX w ten sposób, że oddalił powództwa i zasądził od (...) na rzecz P. Sp. z o.o. w W. kwoty po 1.800 zł tytułem zwrotów zastępstwa prawnego, kwoty po 1.830 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej oraz nakazał zwrócić:

- A. Z. kwotę 7.979,40 zł,
- M. B. kwotę 7.388,24 zł,
- R. K. kwotę 7.383,51 zł,
- L. K. kwotę 5.915,61 zł,

- C. Z. kwotę 6.405 zł,
- K. K. kwotę 5.217,41 zł,
- I. K. kwotę 4.347,14 zł,
- M. P. kwotę 6.737,11 zł
- K. S. kwotę 7.984,14 zł

na rzecz P. Sp. z o.o. w W. tytułem spełnionego świadczenia.

W sprawie ustalono, że powodowie byli pracownikami P. Sp. z o.o. w W. i wykonywali pracę w Departamencie Kompleksowej Obsługi Klienta, stanowiąc część tzw. pionu operacyjnego. Powodowie świadczyli pracę w W., w P. lub obiekcie W. Ponadto, pracodawca posiadał również jedno centrum w Ł. Pod koniec 2011 r. nastąpiła zmiana właściciela zatrudniającej spółki, co spowodowało zmianę dotychczasowej lokalizacji.

W dniu 23 stycznia 2012 r. pracownicy zostali poinformowani o Programie Dobrowolnych Odejść. Zgodnie z Regulaminem, Program pozwalał na złożenie deklaracji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, zgodnie z zasadami i terminami w nim określonymi, a następnie na rozwiązanie umowy o pracę za aprobatą pracodawcy przy zachowaniu określonych, dodatkowych świadczeń. Wskazane deklaracje pracownicy mogli składać przez okres trzech tygodni, a pracodawca miał przedstawić swoją decyzję do dnia 24 lutego 2012 r. Datą rozwiązania umów w ramach programu był dzień 31 marca 2012 r. W § 2 Regulaminu Programu przewidziano wyłączenia podmiotowe, które objęły pracowników trzech Departamentów, w tym pracowników Kompleksowej Obsługi Klienta. Regulamin przewidywał jednak możliwość rozszerzenia zakresu podmiotowego.

W lutym 2012 r. Dyrektor P. S. poinformował kierowników Departamentu Kompleksowej Obsługi Klienta o braku planu redukcji zatrudnienia w ich obszarze pracowniczym, po czym w marcu 2012 r. rozpoczął przegląd kadr w związku z koniecznością przeprowadzenia redukcji zatrudnienia. Proces ten zakończył się we wrześniu 2012 r. indywidualnymi rozmowami z kierownikami. Jesienią 2012 r. pracodawca rozpoczął procedurę zwolnień pracowników w Departamencie Kompleksowej Obsługi Klienta, wręczając im wypowiedzenia umów o pracę w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Jako przyczynę wskazano redukcję zatrudnienia. Powodowie A. Z., C. Z., R. K., M. B. otrzymali wypowiedzenia w dniu 19 października 2012 r. Powód L. K. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 22 października 2012 r., powódka M. P. w dniu 30 marca 2013 r., a K. S. w dniu 2 kwietnia 2013 r. Powódka K. K. otrzymała wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 20 listopada 2012 r., a I. K. w dniu 12 grudnia 2012 r.

Pismem z dnia 8 maja 2013 r. powodowie wystąpili do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę na ich rzecz dodatkowych rekompensat przewidzianych w Regulaminie Programu Dobrowolnych Odejść. Pracodawca odmówił wypłaty.

Następnie pozwem skierowanym przeciwko P. Sp. z o.o. z siedzibą w W., powodowie wystąpili o zasądzenie kwot odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, ewentualnie tytułem obowiązku naprawienia szkody na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w podanych szczegółowo w pozwie wysokościach. Sąd pierwszej instancji uznając powództwo jako zasadne, stwierdził, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ponieważ pracodawca świadomie wyłączył grupę pracowników Departamentu Kompleksowej Obsługi Klienta, mimo że planował w przyszłości rezygnację z ich zatrudnienia w ramach jednego procesu reorganizacyjnego.

Sąd Okręgowy podzielił część ustaleń faktycznych, dokonanych przez Sąd Rejonowy. W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy podważył ustalenia w odniesieniu do gwarancji udzielanej powodom przez pracodawcę w aspekcie dalszego ich zatrudnienia w sytuacji prowadzonej restrukturyzacji. Pracodawca miał bowiem prawo wyłączyć spod zakresu działania Programu Dobrowolnych Odejść poszczególne departamenty i zatrudnionych w nich pracowników. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w tym działaniu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Ponadto, Sąd ten podkreślił, że zgodnie z § 4 ust. 4 i § 6 pkt 3 Programu, uprawnienie do wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, należy do pracodawcy, również w zakresie terminu rozwiązania umowy. Nie doszło także do naruszenia zakazu dyskryminacji, z racji na brak istnienia kryterium dyskryminującego. Mając również na uwadze, możliwość dochodzenia przez pracowników roszczeń odszkodowawczych

wywodzonych z wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasady równego traktowania, podstawę prawną takiego roszczenia stanowi art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Oznacza to, w ocenie Sądu odwoławczego, że odpowiedzialność odszkodowawczą w przypadku naruszenia zasady równego traktowania można oprzeć na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej, a wówczas ciężar dowodu w zakresie wykazania szkody, jej wysokości oraz związku przyczynowego między zaistniałą szkodą a działaniem (zaniechaniem) pozwanego pracodawcy - spoczywał na powodach.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powodów, zaskarżając go w całości. Skargę oparto na podstawach naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 328 k.p.c. oraz art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., a także naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 471 (ewentualnie 415) k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 11<sup>2</sup> k.p., art. 361 § 1 i 2 k.c., ewentualnie wskazano na podstawę naruszenia art. 322 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. i rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania są występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, a mianowicie:

- czy dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.) w sytuacji, gdy pracodawca wprowadzając Program Dobrowolnych Odejść wyłącza możliwość skorzystania z tego programu przez pracowników określonych komórek organizacyjnych, mimo że w dacie wprowadzania i obowiązywania tego Programu planuje zwolnienie tych pracowników;

- czy w sytuacji, gdy pracodawca wyłącza możliwość skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejść, przez pracowników określonych komórek organizacyjnych i jednocześnie celowo wprowadza ich w błąd, informując, że nie jest planowana redukcja zatrudnienia w ich grupie zawodowej, odpowiada za szkody poniesione przez tych pracowników wynikające z tego, że pracownicy tych komórek, opierając się na informacji od pracodawcy nie podjęli działań zmierzających do zapewnienia im świadczeń przewidzianych w Programie Dobrowolnych Odejść, które podjęliby, gdyby znali rzeczywiste zamiary

pracodawcy;

- czy szkoda poniesiona przez pracowników bezprawnie pozbawionych możliwości skorzystania z programu dobrowolnych odejść lub bezprawnie pozbawionych możliwości ubiegania się o objęcie ich takim programem odpowiada wartości odpraw otrzymanych przez pracowników zwolnionych w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, czy ulega pomniejszeniu o wartość wynagrodzeń otrzymanych za okres od zakończenia zwolnień w ramach Programu Dobrowolnych Odejść do czasu rozwiązania umów o pracę z poszkodowanymi pracownikami?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie od powodów kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie może zostać przyjęta do rozpoznania, gdyż argumentacja złożonego w tej kwestii wniosku nie przekonuje o występującym w sprawie istotnym zagadnieniu prawnym (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), ani o tym, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.). Niewątpliwie wymogiem formalnym skargi (art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c.) jest wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymieniona powinność ma na celu uruchomienie instytucji „przedsądu”, czyli posiedzenia w gestii przyjęcia albo odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej. Zatem na tym etapie weryfikacji podlegają jedynie przesłanki z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Nie chodzi też o formalne powołanie się na wybraną podstawę, lecz o jej jurydyczne uzasadnienie.

Przez istotne zagadnienie prawne, o którym mowa w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć charakter uniwersalny, a jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych, podobnych spraw. Jednocześnie, chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Konieczne

jest przytoczenie argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Skarżący powinien przy tym nie tylko wskazać przepis prawa (materialnego lub procesowego), którego dotyczy zagadnienie, ale także przedstawić pogłębioną argumentację prawną w celu wykazania, że zagadnienie jest istotne, a jego rozstrzygnięcie ma znaczenie dla merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017 r., II CSK 332/17, LEX nr 2415929). Przedstawionych wymogów wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania nie spełnia. Sformułowane przez skarżących pytanie nie jest zagadnieniem prawnym, w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. Opiera się ono na założeniach faktycznych sprzecznych z ustaleniami sądu odwoławczego, co nie zasługuje na uznanie w świetle art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.

W sytuacji bowiem, gdy Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca nie dopuścił się względem powodów naruszenia zasady równości w zatrudnieniu przez wyłączenie określonych departamentów i zatrudnionych w nich pracowników z zakresu podmiotowego Programu Dobrowolnych Odejść, brak jest uzasadnienia dla przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej z uwagi na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, u którego podstaw leży założenie, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, planując zwolnienie powodów, wprowadzając ich celowo w błąd, czy w końcu nie obejmując ich tym Programem.

Kodeks pracy ustanawia w art. 11<sup>2</sup> ogólną zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, z podkreśleniem, że dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Z tych powodów możliwe jest zatem różnicowanie pracowników na gruncie art. 11<sup>2</sup> k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, LEX nr 2019532; z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, LEX nr 1365774).

Podstawowym problemem, który jawi się w kontekście Programów Dobrowolnych Odejść, jest określenie ich charakteru prawnego, a w szczególności odpowiedź na pytanie, czy mieszczą się one w pojęciu zwolnienia grupowego, czy też jest to odrębna, nieuregulowana instytucja prawna. Jedną z możliwych koncepcji jest przyjęcie, że Program Dobrowolnych Odejść nie wymaga podstawy prawnej do wejścia w życie, gdyż nie jest źródłem prawa pracy w ujęciu art. 9 k.p., ponieważ nie jest porozumieniem zawartym z partnerem społecznym, czyli związkami zawodowymi. W takim ujęciu będzie to więc jednostronne oświadczenie pracodawcy o charakterze przysparzającym dla pracowników. W przypadku rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, oferuje on bowiem dodatkową odprawę, poza odprawą wynikającą z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 1474). Program Dobrowolnych Odejść jest zatem ofertą w rozumieniu art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ponieważ jest to propozycja korzystniejsza niż uprawnienia wynikające z ustawy, to pracodawca nie jest obowiązany do stosowania procedur przewidzianych w tej ustawie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2009 r., III PK 47/08, LEX nr 736773). Pracodawca może dowolnie kształtować warunki Programów Dobrowolnych Odejść, w tym proponować bardziej korzystne niż wynikające z obowiązujących przepisów prawa warunki odejścia. W konsekwencji cechą Programu Dobrowolnych Odejść jest zakończenie współpracy na zasadzie porozumienia stron, czyli po przyjęciu oferty przez pracownika wynikającej z takiego programu, na podstawie którego strony zawierają umowę o rozwiązaniu stosunku pracy. W tym zakresie pracodawca ma prawo również dokonać wyboru, co do kolejności odejść. Jest to uzasadnione koniecznością wypełnienia jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy, a mianowicie organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy (art. 94 k.p.). Natomiast zła organizacja pracy może powodować zaistnienie np. nadgodzin, co byłoby dodatkowym obciążeniem finansowym pracodawcy. Realizacja powyższego obowiązku jest kwestią otwartą, jednak nie wolno zapominać, że pracodawca realizuje swoje obowiązki poprzez osoby upoważnione do jego reprezentowania.

Tym samym wyłączenie określonej grupy pracowników z Programu Dobrowolnych Odejść, z racji rodzaju wykonywanej pracy i pełnione funkcje jest, w świetle przedstawionych argumentów, dopuszczalne bez naruszenia przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie podkreślano, że pracodawca ma prawo zostawić w pracy pracowników najlepiej wykwalifikowanych, najlepiej wywiązujących się ze swoich obowiązków (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089; z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Należy również pamiętać, że rozwiązanie stosunku pracy z powodami, nastąpiło w okresie co najmniej 10 miesięcy od zamknięcia Programu, a pracodawca rozwiązał z nimi umowy o pracę w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W doktrynie podnosi się, że to pracodawca decyduje o zakresie podmiotowym Programu Dobrowolnych Odejść oraz na etapie podejmowania decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Zasadniczo, programy dobrowolnych odejść kierowane są do wszystkich pracowników, ewentualnie do wyodrębnionych według jakiegoś kryterium przedmiotowego (np. rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk) lub podmiotowego (np. pracownicy, którzy mają ustalone prawo do emerytury lub renty). Skierowanie programu dobrowolnych odejść tylko do pewnych grup pracowników, jeśli są one wyodrębnione według sprawiedliwego i dopuszczalnego kryterium (np. przynależność do danej grupy zawodowej), należy uznać za dopuszczalne (zob. M. Latos-Miłkowska, Programy dobrowolnych odejść, MPP 2016 nr 2, s. 62). Pracodawca może wszak być zainteresowany zmniejszeniem zatrudnienia tylko w pewnych grupach zawodowych. Wybór grupy pracowników, do której kierowany jest program dobrowolnych odejść, nie może się jednak opierać na kryterium o charakterze dyskryminacyjnym - zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji obejmuje również sferę dotyczącą rozwiązywania stosunku pracy.

Na marginesie można wspomnieć, że nie dochodzi do naruszenia zasady

równego traktowania w zatrudnieniu również wówczas, gdy pracodawca odmówi możliwości skorzystania z programu określonym pracownikom, z racji na zbyt dużą liczbę zgłoszonych wniosków. Taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie, ponieważ z 700 pracowników, którzy złożyli wnioski przystąpienia do Programu, 200 pracodawca odmówił zgody.

Podsumowując, nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11<sup>2</sup> k.p. odnosi się więc do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji. Jedynie jako potwierdzenie prezentowanej tezy można wskazać, że różnicowanie dodatkowych uprawnień związanych z rozwiązaniem stosunku jest akceptowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 10 maja 2006 r., III PK 18/06 (OSNP 2007 nr 9-10, poz. 126), stwierdzono, że przyznanie w prawie zakładowym dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników (art. 9 § 4 k.p.). Stanowisko to podtrzymał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 maja 2012 r., I PK 173/11 (LEX nr 1219490) przyjmując, że zróżnicowanie w porozumieniu zbiorowym uprawnień do świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy ze względu na uzyskanie prawa do emerytury lub świadczenia przedemerytalnego nie narusza zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji. Zróżnicowanie to jest uzasadnione znacząco odmienną sytuacją osób przechodzących na emeryturę i świadczenia przedemerytalne. Tym samym nie narusza równego traktowania w zatrudnieniu zróżnicowanie wysokości odpraw dla pracowników, którzy sami podejmują decyzję o dobrowolnym odejściu w stosunku do tych, którzy pozbawieni są dalszego zatrudnienia wskutek niezgodnej z prawem jednostronnej decyzji pracodawcy. Tylko dla porządku warto w tym miejscu również zaznaczyć, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie przyjmuje, że stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno polegać na podwyższaniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej. Nie obowiązuje więc przepis, który w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednych pracowników, a przez to faworyzuje innych. Oznacza to, że pracownik traktowany gorzej może domagać się

uprawnień przyznanych pracownikom traktowanym lepiej, a nie, że uprawnień tych pozbawieni są pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246 i powołane tam orzeczenia).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazali potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji. O kosztach orzeczono w myśl art. 102 k.p.c. w związku z faktem utraty zatrudnienia powodów z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

r.g.