

Wyrok z dnia 28 maja 2008 r.

I PK 259/07

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.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 maja 2008 r. sprawy z powództwa Bożeny D. przeciwko K.B. SA Oddziałowi w Ł. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 26 czerwca 2007 r. [...]

I. o d d a l i ł skargę kasacyjną,

II. zasądził od Bożeny D. na rzecz K.B. SA Oddziału w Ł. kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2007 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo Bożeny D. przeciwko K.B. SA Oddział w Ł. o zapłatę kwoty 13.600 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona w pozwanym K.B. od 1 sierpnia 1992 r. do 26 lipca 2004 r., ostatnio na stanowisku skarbnika. Pismem z 22 czerwca 2004 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że w związku z wydzieleniem służb kasowo-skarb-

cowych, z dniem 16 sierpnia 2004 r. jej pracodawcą - na podstawie art. 23¹ k.p. - zostaje I.C.H. spółka z o.o. w W. Pismem z 7 lipca 2004 r. powódka poinformowała pracodawcę, że jest zainteresowana przejściem na świadczenie przedemerytalne, warunkiem uzyskania którego jest rozwiązanie stosunku pracy przed dniem 30 lipca 2004 r. z przyczyn od niej niezależnych. W konsekwencji łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy ich porozumienia z dniem 26 lipca 2004 r. z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Strona pozwana wypłaciła powódce odprawę wynikającą z przepisów tej ustawy, nie wypłaciła jej natomiast dodatkowego świadczenia w postaci odszkodowania za okres wypowiedzenia. Świadczenie to wypłacano pracownikom nieprzewidzianym do przejścia przez nowego pracodawcę, którzy wyrazili zgodę na rozwiązanie umów o pracę na mocy porozumienia stron.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że w związku z przeprowadzaną u pozwanego restrukturyzacją zostały wyodrębnione dwie grupy pracowników, a swoiste kryterium tego podziału stanowił art. 23¹ k.p. Pierwsza grupa obejmowała pracowników (między innymi skarbników, w tym powódkę), którzy mieli zostać przejęci przez nowego pracodawcę. Drugą grupę tworzyli pracownicy, z którymi stosunki pracy miały ulec rozwiązaniu. Każdą z tych grup charakteryzowała wspólna cecha, decydująca, czy określonemu pracownikowi zostanie wypłacone dodatkowe świadczenie pieniężne. Powódka przynależała do grupy uprzywilejowanej z uwagi na możliwość kontynuowania zatrudnienia. Dodatkowe świadczenia pieniężne dla pracowników z grupy nieprzejmowanej przez nowego pracodawcę były odszkodowaniem za rezygnację z okresu wypowiedzenia i miały charakter całkowicie dobrowolny, wykraczający poza ustawowe obowiązki pozwanego. Powódka otrzymała wszelkie należne jej ustawowo świadczenia, a ostateczna decyzja o zaprzestaniu zatrudnienia była podjęta przez nią suwerennie, celem realizacji uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego na dotychczasowych zasadach. Wyrażenie przez stronę pozwaną zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie porozumienia stron przed końcem lipca 2004 r., tj. przed wejściem w życie niekorzystnych dla pracowników regulacji w zakresie przyznawania świadczeń przedemerytalnych, wiązało się przy tym z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów (wypłata odprawy oraz obowiązek zapewnienia prawidłowej obsługi skarbców), których pozwany mógłby uniknąć, gdyby powódka została przejęta przez nowego pracodawcę. W re-

ultacie brak jest podstaw do uznania, że w sprawie miała miejsce bezpośrednia bądź pośrednia dyskryminacja powódki.

Wyrokiem z dnia 26 czerwca 2007 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił apelację powódki od powyższego wyroku, dzielając ustalenia i ocenę prawną dokonane przez Sąd pierwszej instancji. W ocenie Sądu Okręgowego, przedmiot sprawy nie odnosi się do określonej w art. 18^{3c} k.p. zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania (dochodzone przez powódkę świadczenie nie obejmuje należnego jej wynagrodzenia za pracę), lecz do zasady równego traktowania pracowników w zakresie rozwiązania stosunku pracy (art. 18^{3a}-18^{3b} k.p.). Wbrew twierdzeniu powódki, jej sytuacja nie była porównywalna z sytuacją tych pracowników, którzy również rozwiązali umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn ich nie dotyczących, jednakże nie byli przewidziani do przejęcia przez nowego pracodawcę. „Oferta” pozwanego rozwiązania umów o pracę na mocy porozumienia stron i wypłaty dodatkowego świadczenia została skierowana jedynie do pracowników, którzy tracili definitywnie zatrudnienie, nie obejmowała natomiast osób, które miały zapewnione kontynuowanie stosunku pracy u nowego pracodawcy na mocy art. 23¹ k.p., do których to pracowników zaliczała się powódka. Sąd Okręgowy wskazał, że przejęcie przez nowego pracodawcę pracowników w trybie powołanego przepisu następuje z mocy prawa i nie jest uzależnione od ich zgody, a jego skutkiem jest wstąpienie przejmującego w miejsce dotychczasowego pracodawcy. W konsekwencji nowy pracodawca staje się stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu, w takim kształcie, w jakim stosunki te istniały w chwili przejęcia. Tak więc obie strony (pracownik i nowy pracodawca) związane są treścią dotychczasowej umowy o pracę, natomiast jej zmiana może nastąpić wyłącznie w sposób przewidziany prawem, a więc za porozumieniem stron lub w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Nie następuje więc rozwiązanie dotychczasowego stosunku pracy i nawiązanie kolejnego z podmiotem, który przejął zakład pracy. Powódka miała zapewnione kontynuowanie zatrudnienia u nowego pracodawcy i w rezultacie - jako osoba znajdująca się w odmiennej sytuacji - nie mogła skorzystać z dodatkowych świadczeń przewidzianych dla osób tracących zatrudnienie. Takie zróżnicowanie uprawnień pracowników należy uznać za w pełni usprawiedliwione, a odmowa wypłaty powódce spornego świadczenia nie może być poczytana za wyraz jej dyskryminacji. Sąd Okręgowy wskazał nadto, że rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy nastąpiło z inicjatywy powódki i było jedynym trybem

ustania stosunku pracy umożliwiającym skorzystanie przez nią przed dniem 1 sierpnia 2004 r. ze świadczenia przedemerytalnego na korzystniejszych zasadach. Powódka miała przy tym pełną świadomość, że nie otrzyma dodatkowych świadczeń, przewidzianych dla pracowników tracących zatrudnienie w wyniku przeprowadzanej przez stronę pozwaną restrukturyzacji. W razie niewyrażenia przez stronę pozwaną zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę jeszcze w lipcu 2004 r., kontynuowałaby ona zatrudnienie u nowego pracodawcy i nie mogłaby już skorzystać z możliwości przejścia na świadczenie przedemerytalne na zasadach obowiązujących przed 1 sierpnia 2004 r. W taki sam sposób, jak powódka zostali potraktowani przez stronę pozwaną wszyscy pracownicy, którzy mieli być przejęci przez nowego pracodawcę, jednakże wystąpili o rozwiązanie umów o pracę w lipcu 2004 r. celem skorzystania z możliwości przejścia na świadczenie przedemerytalne na korzystniejszych warunkach. Wypłata spornych świadczeń przez stronę pozwaną niektórym z tych pracowników nie miała charakteru dobrowolnego, lecz nastąpiła w wyniku realizacji obowiązku nałożonego wyrokiem sądu. Orzeczenia sądowe zapadłe w sprawach wszczętych przez pracowników strony pozwanej, którzy ewentualnie znajdowali się w podobnej sytuacji, jak powódka, w żadnym stopniu nie są wiążące przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie art. 18^{3a}, art. 18^{3b} oraz art. 18^{3c} k.p., przez niewłaściwe ich zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, że niewypłacenie powódce przez pracodawcę świadczeń wypłacanych innym pracownikom zwalnianym w ramach zmian organizacyjnych nie jest naruszeniem zasady równego traktowania. Wskazując na powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że powódka traktuje pominięcie jej przy wypłacie dodatkowych świadczeń jako naruszenie obowiązku równego traktowania pracownika przy wynagradzaniu. Porównywalności sytuacji pracowników nie można sprowadzać do jednakowości tych sytuacji, a za taką uznać należy sytuację, w której na skutek zmian organizacyjnych pozwanego pracownicy utracili pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Przejście powódki do nowego pracodawcy oznaczało zakończenie stosunku pracy z poprzednim pracodawcą, gdyż występująca zmiana podmiotowa umowy o pracę jest oczywista. Skarżąca wskazała nadto, że w identycznej sytuacji znaleźli się inni pracownicy strony pozwanej zatrudnieni na sta-

nowiskach skarbników, którzy wystąpili z roszczeniami analogicznymi do roszczeń powódki i których powództwa zostały uwzględnione wyrokiem Sądu Okręgowego w Koninie z dnia 28 marca 2006 r.[...] (sprawa z powództwa Jadwigi B.) oraz wyrokiem Sądu Rejonowego w Kaliszu z dnia 12 kwietnia 2005 r. [...] (sprawa z powództwa Teresy L. i Urszuli W.). Podstawa faktyczna i prawna roszczeń tych powodów jest identyczna z podstawą roszczeń powódki. Wywołuje to wątpliwość, czy „obowiązek równego traktowania pracowników przy wynagradzaniu kierowany jest jedynie do pracodawców, czy także do sądów” oraz „czy mieści się w ramach swobody orzekania odmowa zasądzenia roszczenia o wynagrodzenie (szeroko rozumiane), jeżeli inne osoby w sytuacji identycznej co powodowie wynagrodzenie takie otrzymały (nawet jeśli nastąpiło to w wyniku wykonania wyroku)”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów. Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, biorąc z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Oznacza to, że Sąd Najwyższy jest związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi przez jej podstawy, a w konsekwencji nie może uwzględniać naruszenia innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest zatem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów, stawiania hipotez odnośnie do tego, jakiego przepisu dotyczy podstawa skargi kasacyjnej bądź zastępowania skarżącego w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydaniu zaskarżonego orzeczenia. W rezultacie Sąd Najwyższy może skargę kasacyjną rozpoznawać w ramach podstawy, na której ją oparto i z odniesieniem się wyłącznie do tych przepisów, których naruszenie w podstawie tej zarzucono.

W ramach podstawy naruszenia prawa materialnego skarżąca zarzuciła naruszenie art. 18^{3a}, art. 18^{3b} oraz art. 18^{3c} k.p. Tymczasem artykuły te liczą po kilka paragrafów (a niektóre z tych ostatnich po kilka punktów - art. 18^{3a} § 5, art. 18^{3b} § 1 i 2) i normują różne zagadnienia odnoszące się do zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powołanie w całości artykułu ustawy, składającego się z kilku mniejszych jednostek systematycznych normujących odmienne kwestie, nie spełnia zasadniczego wymogu stawianego skardze kasacyjnej, jakim jest przytoczenie podstaw kasacyjnych (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.). W rezultacie już tylko samo pominięcie przez

skarżącą odpowiednich jednostek redakcyjnych wskazanych w całości przepisów uniemożliwia kasacyjną kontrolę zaskarżonego orzeczenia.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że z przytoczenia w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego art. 18^{3a}, art. 18^{3b} i art. 18^{3c} k.p. oraz z uzasadnienia tej podstawy wydaje się wynikać, że skarżąca powołuje się na zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu, a w szczególności na zawarty w art. 18^{3c} § 1 k.p. nakaz równego traktowania pracowników w zakresie wynagradzania. Przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy (art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) zawierają rozwinięcie określonego w art. 11³ k.p. zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. stanowi, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn uznanych za dyskryminujące, a wskazanych w § 1 tego artykułu. Naruszeniem zasady niedyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z powodów uważanych za dyskryminujące, jeżeli ich skutkiem jest między innymi niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że zróżnicowanie to zostało spowodowane obiektywnymi przyczynami (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). Z przytoczonych wyżej przepisów wynika, że zakres zasady niedyskryminacji obejmuje między innymi warunki zatrudnienia, a więc odnosi się do wszystkich świadczeń związanych z pracą, w tym dodatkowych świadczeń na wypadek rozwiązania stosunku pracy. Natomiast normujący zasadę równego traktowania w zakresie wynagradzania art. 18^{3c} stanowi w § 1 o prawie pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, uściśla w § 2 pojęcie tego wynagrodzenia oraz zawiera w § 3 definicję prac o jednakowej wartości. Nie można zatem przyjąć, że świadczenia przysługujące w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, rekompensujące pracownikowi utratę zatrudnienia i wynikających z niego negatywnych konsekwencji, stanowią wynagrodzenie należne pracownikowi z tytułu wykonywania pracy, której wartość uzależniona jest od jego kwalifikacji, doświadczenia, odpowiedzialności i wysiłku.

Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza zatem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, które

to przesłanki określone są jako przyczyna, podstawa lub kryterium dyskryminacji. Inaczej rzecz ujmując, za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. (por. także między innymi 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 oraz z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). W sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien więc stosownie do art. 18^{3b} § 1 k.p. wskazać przyczynę (kryterium), ze względu na którą był lub jest dyskryminowany. Powódka żadnej przyczyny dyskryminacji nie wskazała i nie wskazuje, zdając się prezentować stanowisko, że jakakolwiek nierówność w traktowaniu pracowników sama przez się uzasadnia zarzut dyskryminacji. Tymczasem, jak wyżej wskazano, do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Oznacza to równocześnie, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuwzględniane za dyskryminujące. Z poczynionych w sprawie i niekwestionowanych przez skarżącą ustaleń, którymi Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c., wynika, że różnicując sytuację powódki w zakresie prawa do dodatkowego świadczenia z tytułu ustania stosunku pracy, pracodawca nie zastosował jakiegokolwiek kryterium dyskryminującego, kierując się względami prawnie dopuszczalnymi.

Skarżąca wywodzi, że pozostawała w porównywalnej sytuacji z pracownikami strony pozwanej, którzy nie podlegali przejściu przez nowego pracodawcę i z którymi rozwiązano umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Porównywalność tych sytuacji ma w ocenie powódki wynikać z tego, że jej ewentualne przejście do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ § 1 k.p. skutkowałoby również zakończeniem stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Tymczasem przepis ten, którego wykładnia dokonana przez Sąd drugiej instancji nie została przez skarżącą zakwestionowana w

skardze kasacyjnej, stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. W judykaturze przyjmuje się zgodnie, że istotą i podstawowym celem regulacji zmiany pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy jest stabilizacja (utrzymanie) zatrudnienia pracownika i dotychczasowych warunków tego zatrudnienia pomimo zmiany pracodawcy. Podmiotowe zmiany stosunku pracy (zmiana pracodawcy) w trybie art. 23¹ § 1 k.p. nie prowadzą do ustania stosunku pracy pracownika ani pogorszenia jego warunków pracy. Brzmienie powołanego przepisu jednoznacznie wskazuje, że skutkiem przejścia zakładu pracy lub jego części przez nowego pracodawcę jest jedynie zmiana z mocy prawa podmiotu zatrudniającego przy zachowaniu tego samego (dotychczasowego) stosunku pracy w jego dotychczasowej treści (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 68 oraz z dnia 26 czerwca 2007 r., I PK 11/07, LEX nr 328035 i orzeczenia tam powołane). W konsekwencji sytuacja pracownika podlegającego przejściu przez nowego pracodawcę w ramach prowadzonych przez dotychczasowego pracodawcę zmian organizacyjnych jest pod względem faktycznym i prawnym różna od sytuacji pracownika przewidzianego do zwolnienia z pracy i tracącego definitywnie zatrudnienie w wyniku tego samego procesu restrukturyzacji. W takim przypadku nie może być uznane za naruszenie zasady równego traktowania przyznanie przez pracodawcę dodatkowych świadczeń związanych z ustaniem zatrudnienia na mocy porozumienia stron pracownikom nieprzejmowanym przez nowego pracodawcę i przewidzianym do definitywnego zwolnienia z pracy i odmowa ich przyznania osobom, które pomimo gwarancji zatrudnienia u nowego pracodawcy w ramach przejścia dokonanego w trybie art. 23¹ § 1 k.p. wystąpiły z własnej inicjatywy o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron w związku z zamiarem przejścia na świadczenie przedemerytalne.

Należy wreszcie wskazać, że skarżąca błędnie odnosi obciążający pracodawcę obowiązek respektowania zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagradzania do sądów pracy rozstrzygających powstałe na tym tle spory. Stosownie do art. 1 k.p. określa on prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Przepis ten w żaden sposób nie stanowi o obowiązkach sądu orzekającego. Unormowane w Kodeksie pracy zasady równego traktowania pracowników i niedyskryminacji obowiązują odpowiednio w stosunkach pracy oraz w dziedzinie zatrudnienia i nie przekładają się wprost na wynik rozpoznawanych przez sądy pracy sporów wynikających

z naruszenia tych zasad, w tym sensie, że wypłata przez pracodawcę świadczenia w wyniku wykonania prawomocnego wyroku sądu nie stanowi sama w sobie podstawy zasądzenia takiego roszczenia na rzecz innego pracownika znajdującego się w jego ocenie w porównywalnej sytuacji faktycznej i prawnej. Na proces stosowania prawa składa się bowiem nie tylko ustalenie stanu faktycznego, ale także poddanie wykładni właściwych przepisów w celu ustalenia treści normy prawnej, dokonanie subsumcji stanu faktycznego do tej normy oraz ustalenie wynikających z niej skutków prawnych. W konsekwencji proces wykładni prawa jest wieloetapowy i złożony i - w zależności od zastosowanych metod - może prowadzić i niejednokrotnie prowadzi do różnych rezultatów.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====