

Wyrok z dnia 9 kwietnia 2009 r.

II PK 259/08

Pracownik, który po rozwiązaniu stosunku pracy nie spełniał warunków uprawniających do nabycia emerytury i uzyskania odprawy emerytalnej (art. 92¹ § 1 k.p.), ale skorzystał ze świadczenia przedemerytalnego, nie może nabyć prawa do dodatkowej odprawy emerytalnej przewidzianej dla pracowników, którzy rozwiązali stosunki pracy w związku z przejściem na emeryturę.

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 kwietnia 2009 r. sprawy z powództwa Wojciecha W. przeciwko Polskim Liniom Lotniczym LOT SA w Warszawie o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 13 maja 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 13 maja 2008 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powoda Wojciecha W. od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 5 października 2007 r., oddalającego powództwo przeciwko Liniom Lotniczym LOT SA z siedzibą w Warszawie o odszkodowanie, oraz nieobciążającego powoda obowiązkiem zwrotu kosztów na rzecz pozwanego.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 20 kwietnia 1966 r. do dnia 26 lipca 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalisty w zespole dialogu społecznego. W związku z restrukturyzacją zakładu i likwidacją biura spraw pracowniczych i zespołu społecznego, na mocy porozumienia z dnia 23 marca 2001 r., strony rozwiązały łą-

czący je stosunek pracy. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę oraz na podstawie porozumienia PLL LOT SA ze związkiem zawodowym PLL LOT SA z dnia 23 marca 2001 r. w sprawie gwarancji pracowniczych, powód otrzymał odprawę pieniężną w wysokości stanowiącej równowartość sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Na podstawie decyzji Prezydenta m.st. Warszawy z dnia 29 lipca 2004 r. powodowi przyznano prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 29 lipca 2004 r.

Na mocy polecenia służbowego prezesa zarządu strony pozwanej z dnia 25 listopada 2003 r. w sprawie dodatkowych odpraw emerytalnych dla jej pracowników pozwanego, którzy rozwiążą umowę o pracę w związku z przejściem na wcześniejszą emeryturę w okresie od 1 stycznia 2004 r. do 31 grudnia 2004 r., pracownicy ci otrzymywali dodatkową odprawę emerytalną w kwocie 37.500 zł. Zgodnie z § 1 tego polecenia służbowego, dodatkowa odprawa emerytalna przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w kraju i za granicą, którzy spełniają łącznie następujące warunki: 1) w okresie od 1 stycznia 2004 r. do 31 grudnia 2004 r. nabywają uprawnienia do wcześniejszej emerytury; 2) rozwiążą umowę o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub z możliwością jego skrócenia, w ostatnim dniu miesiąca, w którym nabywają uprawnienia do wcześniejszej emerytury. Także powód zwrócił się do pozwanego o wypłacenie mu odprawy wynikającej z porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz dodatkowej odprawy emerytalnej dla pracowników, którzy rozwiążą umowę o pracę w związku z przejściem na dodatkową emeryturę, przyznawaną na podstawie polecenia służbowego z dnia 25 listopada 2003 r. Dodatkowa odprawa nie została powodowi wypłacona. Pismami z dnia 18 sierpnia 2004 r. oraz z dnia 25 sierpnia 2005 r. pozwany poinformował powoda, że nie otrzymał tego świadczenia, ponieważ nie przeszedł na wcześniejszą emeryturę, lecz nabył uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego. W pismach tych wskazano też, że prawo do dodatkowej odprawy, zgodnie z § 1 polecenia służbowego z dnia 25 listopada 2003 r., mieli wyłącznie pracownicy nabywający uprawnienia do wcześniejszej emerytury. Dodatkową odprawę emerytalną otrzymali jedynie pracownicy odchodzący na wcześniejszą emeryturę, nie otrzymał jej natomiast żaden z pracowników odchodzących na świadczenie przedemerytalne.

W pozwie z dnia 27 lipca 2004 r. powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 37.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 lipca 2004 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania i dyskry-

minację, polegające na pominięciu przy przyznawaniu dodatkowej odprawy emerytalnej pracowników odchodzących z pracy na świadczenie przedemerytalne.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji i oddalił apelację powoda od wyroku oddalającego powództwo. Zgodnie z art. 94 pkt 2b oraz pkt 10 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Kodeks pracy nie zawiera legalnej definicji pojęcia „dyskryminacja”. Identyfikuje zakaz dyskryminowania pracowników z obowiązkiem równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3a} § 2 k.p.). Przepis art. 18^{3a} § 1 k.p., ustanawiając zasadę równego traktowania stanowi, iż pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Trafnie zauważył Sąd Rejonowy, że równe traktowanie pracowników nie oznacza jednakowego traktowania wszystkich zatrudnionych, bo pracodawca może różnicować sytuację pracowników znajdujących się w różnej sytuacji. Nierówne traktowanie przejawia się w odmiennym traktowaniu różnych osób znajdujących się w takich samych lub podobnych warunkach. Jednak trudno uznać, że powód znajdował się w takiej samej sytuacji jak pracownicy nabywający uprawnienia do świadczeń emerytalnych, skoro sam nie nabył uprawnień emerytalnych, a jedynie świadczenia przedemerytalne. Dlatego też zasadnie stwierdził Sąd Rejonowy, że w rozpoznawanej sprawie dyskryminacja powoda nie miała miejsca. Ponadto należy wskazać, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, niepublikowany). pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, iż był w zatrudnieniu dyskryminowany,

a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Powód nie wykazał faktu dyskryminowania przez pozwanego. Zatem niepowołanie się przez Sąd Rejonowy na art. 11³ k.p., art. 94 pkt 2b i pkt 10 k.p. nie stanowiło naruszenia prawa. W konsekwencji zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 18^{3a} § 1 k.p., art. 18^{3a} § 2 k.p., art. 18^{3a} § 3 k.p., art. 18^{3a} § 4 k.p., art. 18^{3b} § 1 k.p. były bezzasadne. Zachowanie strony pozwanej polegające na przyznaniu dodatkowych odpraw emerytalnych pracownikom odchodzącym na wcześniejsze emerytury, bez przyznania tych dodatkowych świadczeń pracownikom nabywającym uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych, nie stanowiło zatem przejawu dyskryminacji określonej w tych przepisach prawa pracy.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 94 pkt 2 b i pkt 10 k.p., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że polecenie służbowe z dnia 25 listopada 2003 r. - wyłączające prawo do dodatkowej odprawy w wysokości 37.500,00 zł dla pracowników przechodzących na świadczenie przedemerytalne - nie stanowi dyskryminacji, 2) art. 18^{3a} § 1-4 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że przyznanie dodatkowych odpraw emerytalnych pracownikom odchodzącym na emeryturę, a nie pracownikom nabywającym uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych nie stanowiło przejawu dyskryminacji określonej w tych przepisach, 3) art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 230 k.p.c., przez przyjęcie, że na skarżącym spoczywał ciężar dowodu w sprawie. Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano jej oczywiste uzasadnienie, twierdząc, że Sąd drugiej instancji dokonał oczywiście błędnej wykładni art. 94 pkt 2b i pkt 10, art. 18^{3a} § 1, § 2, § 3 i § 4 oraz art. 18^{3b} § 1 k.p., nie uznając za działanie dyskryminacyjne postępowania pracodawcy ewidentnie naruszającego zasady równego traktowania pracowników.

Skarżący wskazał, że Sąd Okręgowy ograniczył się do zacytowania treści art. 94 pkt 2b i pkt 10 k.p., pomijając podstawowy obowiązek pracodawcy, jakim jest wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, którego pozwany nie spełnił, ignorując stanowisko związków zawodowych i doprowadził do sytuacji, kiedy grupa pracowników, w tym skarżący, zmuszona została do zakończenia stosunku pracy i nie otrzymała odprawy, którą bez racjonalnego uzasadnienia przewidziano tylko dla osób przechodzących na wcześniejszą emeryturę. Zdaniem skarżącego, o naruszeniu art. 18^{3a} § 1, § 2, § 3 i § 4 k.p. przesądza to, że pracodawca z nieznanymi przyczynami zróżnicował uprawnienia pracowników w wieku emerytal-

nym i „tuż-przedemerytalnym”, pozbawiając tych ostatnich odprawy, chociaż obie te grupy, tracąc miejsce pracy, znalazły się w podobnej sytuacji życiowej. W piśmie z dnia 1 czerwca 2004 r. pracodawca poinformował skarżącego, że zachowuje on uprawnienia i przywileje przysługujące emerytom PLL LOT SA, co potwierdza tożsamość położenia obu tych grup pracowniczych. Skarżący podkreślił też, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, art. 18^{3b} § 1 k.p. należy interpretować zgodnie z art. 10 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. UE L 303 z 2.12.2000), tzn. pracownik musi uprawdopodobnić jego dyskryminację wskazując fakty, z których ma ona wynikać, a pracodawca, chcąc uwolnić się od odpowiedzialności, musi wówczas udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Mogą to być dowody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa. Skarżący uprawdopodobnił swoją dyskryminację, wobec tego pozwany powinien wskazać, z jakich przyczyn przyjął kryteria zawarte w poleceniu służbowym z dnia 25 listopada 2003 r. Dowodu tego pozwany nie przeprowadził, dlatego na podstawie art. 230 k.p.c. Sąd mógł uznać twierdzenia powoda za przyznane.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 37.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 lipca 2004 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania i dyskryminację oraz kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik pozwanego wniósł o nieprzyjęcie jej do rozpoznania i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wskazując, że w sprawie nie występuje żadna z przesłanek wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw prawnych już dlatego, że przedmiotem sporu było żądanie przyznania skarżącemu, który przeszedł na

świadczenie przedemerytalne, dodatkowej odprawy emerytalnej w kwocie 37.500 zł, przewidzianej poleceniem służbowym prezesa zarządu pozwanego pracodawcy dla pracowników, którzy „rozwiążą umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub możliwością jego skrócenia w ostatnim miesiącu, jeżeli w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2004 r. nabędą uprawnienie do wcześniejszej emerytury”. Wstępne i zasadnicze zastrzeżenia budziła legalność przyznawania dodatkowej odprawy emerytalnej na podstawie polecenia służbowego prezesa zarządu pozwanego pracodawcy działającego jako organ zarządzający, który bez wyczerpania obligatoryjnych procedur współdziałania z zakładowymi organizacjami związkowymi w kwestiach płacowych dotyczących ustalania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (art. 77¹-77² k.p.) nie jest podmiotem uprawnionym do jednoosobowego wydawania aktów regulujących zasady oraz wysokość innych świadczeń o charakterze płacowym związanych z pracą oraz zasad ich przyznawania. Oznacza to, że już wydane bez zachowania obligatoryjnych procedur współdziałania z zakładowymi organizacjami związkowymi w kwestiach płacowych dotyczących ustalania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (art. 77¹-77² k.p.) jednostronne polecenie służbowe pracodawcy (jego organu zarządzającego), przewidujące generalne prawo do uzyskania dodatkowych świadczeń pieniężnych związanych z pracą, nie stanowi roszczeniowej podstawy prawnej do uzyskania dodatkowej odprawy emerytalnej.

Ponadto prawo do odprawy emerytalnej przysługuje pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do nabycia tego rodzaju świadczenia, tj. emerytury (art. 92¹ § 1 k.p.), których skarżący w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2004 r. nie spełniał. Skoro skarżący, który w tak wyznaczonym przedziale czasowym nie spełniał warunków uprawniających go do emerytury, to nie był uprawniony do uzyskania powszechnej odprawy emerytalnej i nie mógł nabyć prawa do dodatkowej odprawy emerytalnej, ponieważ w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2004 r. skarżący nie nabył prawa do emerytury, ale przeszedł na inny rodzaj świadczenia, tj. korzystał od 19 lipca 2004 r. ze świadczenia przedemerytalnego. Prowadziło to do wyrażenia poglądu, że pracownik, który po rozwiązaniu stosunku pracy nie spełniał warunków uprawniających do go do nabycia emerytury i uzyskania odprawy emerytalnej (art. 92¹ § 1 k.p.), ale skorzystał ze świadczenia przedemerytalnego, nie może nabyć prawa do dodatkowej odprawy emerytalnej przewidzianej tylko dla pracowników

spełniających warunki do nabycia prawa do emerytury, którzy rozwiązali stosunki pracy w związku z przejściem na emeryturę.

Wymagane rozwiązanie stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do wcześniejszej emerytury jako warunek uzyskania przez pracownika dodatkowej odprawy emerytalnej nie stanowi kryterium dyskryminującego pracownika, który uzyskał jedynie prawo do świadczenia przedemerytalnego i któremu w określonym okresie (od 1 stycznia do 31 grudnia 2004 r.) nie przysługiwała żadna odprawa emerytalna, przeto nie mógł on uzyskać dodatkowego świadczenia tego rodzaju (dodatkowej odprawy emerytalnej). Potencjalnie krytycznie można by ocenić dopuszczalność legalnego pozbawienia możliwości uzyskania dodatkowej odprawy pieniężnej, jeżeli taka przysługiwałaby zwalnianym pracownikom z przyczyn ich nie dotyczących i była uzależniona wyłącznie od dalszego statusu prawnego zwolnionego pracownika: emeryta albo osoby pobierającej świadczenie przedemerytalne. Jednakże skarżący nigdy, a w szczególności w skardze kasacyjnej, nie twierdził, iżby sporne świadczenie miało taki charakter (dodatkowego świadczenia pieniężnego) i nie było dodatkową odprawą emerytalną, która została przewidziana wyłącznie dla pracowników rozwiązujących stosunki pracy w związku z nabyciem prawa i przejściem na wcześniejszą emeryturę. Ponadto skarżący nie twierdził, że w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2004 r. nabył prawo do odprawy emerytalnej, które wymagałoby rozważenia, czy nie dyskryminowało go nienabycie prawa do dodatkowego spornego świadczenia tego samego rodzaju (dodatkowej odprawy emerytalnej). W judykaturze podkreśla się, że rozwiązanie stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do świadczenia przedemerytalnego nie jest ustaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 267), przeto nieprzyznanie skarżącemu dodatkowej odprawy emerytalnej jako pracownikowi przechodzącemu na świadczenie przedemerytalne, któremu w okresie uprawniającym do nabycia dodatkowego świadczenia z tytułu przejścia na emeryturę nie przysługiwała żadna odprawa emerytalna, nie dyskryminuje go w porównaniu do pracowników, którzy spełniali warunki uprawniające do emerytury i skorzystali z odpraw emerytalnych. Ujawniony brak dyskryminacji w zatrudnieniu lub po zakończeniu stosunku pracy wykluczał potrzebę wypowiedzi w kwestii nieprzysługiwania skarżącemu odszkodowania „za naruszenie zasad równego traktowania i dyskryminację”, a także określenia rozkładu ciężaru dowodu w

sprawach o nierówne traktowanie w zatrudnieniu skarżącego, który w rozpoznawanej sprawie nie był dyskryminowany.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a kosztach postępowania w zgodzie z art. 98 k.p.c.

=====