

**Wyrok z dnia 10 września 1997 r.**  
**I PKN 246/97**

**Dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> KP jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej.**

Przewodniczący Prezes SN: Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Adam Józefowicz (sprawozdawca), Kazimierz Jaśkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 września 1997 r. sprawy z powództwa Jana Ś. przeciwko KGHM Polska Miedź Spółka Akcyjna-Oddział Zakłady Górnicze "P.-S." w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 6 marca 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

**U z a s a d n i e n i e**

Powód Jan Ś. wystąpił z powództwem przeciwko KGHM Polska Miedź, Spółka Akcyjna, Oddział Zakłady Górnicze "P.-S." w P. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez stronę pozwaną po nabyciu przez niego uprawnień do wcześniejszej emerytury górniczej.

Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lubinie wyrokiem z dnia 8 listopada 1996 r. oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powód ma 46 lat i jest z zawodu ślusarzem mechanikiem maszyn i urządzeń górniczych. Wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał 20 października 1995 r. po przepracowaniu 29 lat. W zawiadomieniu zakładowego organu związkowego o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, zakład pracy podał jako przyczynę nabycie uprawnień emerytalnych po przepracowaniu 25 lat pod ziemią. Ponadto Sąd ustalił, że w pozwanej Spółce następuje restrukturyzacja zakładów z corocznym obniżeniem stanu zatrudnienia. Wypowiedzenie otrzymało 85 osób, w tym 34 pracowników dozoru i 51 pracowników produkcyjnych. W 1995 r. zostało zatrudnionych 26 absolwentów szkół wyższych - stypendystów i 28 absolwentów szkół górniczych. Zakład pracy postanowił wypowiedzieć umowę o pracę, mając na uwadze tę okoliczność, że po ustaniu zatrudnienia powód będzie miał zabezpieczenie w postaci emerytury. Nabycie przez powoda uprawnień emerytalnych na podstawie art. 10 ustawy z dnia 1 lutego 1983 r. o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin (jednolity tekst: Dz. U. z 1995 r. Nr 30, poz. 154) - zdaniem Sądu Rejonowego - mogło stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 KP. Brak wniosku pracownika o przejście na emeryturę górniczą nie mógł skutecznie powstrzymać pracodawcy od wypowiedzenia umowy o pracę. Wobec tego, że strona pozwana nie naruszyła wymagań formalnych przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jako pozbawione uzasadnionych podstaw podlega oddaleniu.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 6 marca 1997 r. [...] oddalił apelację powoda Jana Ś. i nie obciążył go kosztami

postępowania za II instancję. W uzasadnieniu wyroku Sąd Wojewódzki stwierdził, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji są prawidłowe i znajdują oparcie w zebranych materiale dowodowym, z którego Sąd ten wyprowadził trafne wnioski. Dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na nabycie przez powoda uprawnień emerytalnych jest - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - uzasadnionym wypowiedzeniem, nie naruszającym zasad współżycia społecznego i nie stanowiącym szyskany wobec powoda. Z tego względu Sąd Wojewódzki oddalił apelację powoda, jako nieuzasadnioną.

Pełnomocnik powoda będący adwokatem wniósł kasację od powyższego wyroku Sądu Wojewódzkiego w części oddalającej apelację. Wnoszący kasację zarzucił naruszenie prawa materialnego, to jest art. 10 ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym górników przez błędne uznanie, iż pracodawca uprawniony jest do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który nie ma 50 lat życia i przepracował pod ziemią ponad 25 lat w sytuacji, gdy ten nie wyraża zgody na przejście na emeryturę. Ponadto zarzucił naruszenie art. 8 KP przez nierozważenie z urzędu, czy wypowiedzenie nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego. Skarżący wskazał też jako podstawę kasacji art. 11<sup>3</sup> KP zarzucając, że Sąd uznał, iż wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który nie ukończył 46 lat nie jest w stosunkach pracy dyskryminacją ze względu na wiek. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy na ostatnio zajmowanym stanowisku oraz zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego za wszystkie instancje w kwocie 225 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji i uznanych przez Sąd drugiej instancji w zaskarżonym wyroku za prawidłowe wynika, że w pozwanej Spółce dokonywana jest restrukturyzacja zakładów, w związku z którą z przyczyn ekonomiczno-organizacyjnych nastąpiła konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia pracowników. Na skutek tych zmian pracodawca był obowiązany do wytypowania pracowników przewidzianych do zwolnienia z pracy. Działając w tych ramach pozwany zakład przeanalizował sytuację osobistą pracowników i do zwolnienia wytypował tych, którzy po rozwiązaniu umowy o pracę będą mieli zapewnione środki utrzymania w postaci uprawnień emerytalnych lub inne źródła zabezpieczenia materialnego. Zdaniem Sądu Najwyższego należy uznać, że w sytuacji zmian organizacyjno-ekonomicznych pozwany zakład pracy przyjął humanitarne i słuszne kryterium wyboru pracowników do zwolnienia z pracy, nie pozbawiając pracy i środków utrzymania tych, którzy nie mają żadnego zabezpieczenia materialnego. Z ustaleń Sądów obu instancji wynika, że pracodawca nie analizował sytuacji pracowników ze względu na płeć, wiek, przydatność lub zdolność do pracy, albo inne indywidualne cechy, o których mowa w art. 11<sup>3</sup> KP. Z tego wynika, że przy wyborze pracowników do zwolnienia z pracy w pozwanym zakładzie nie wchodziła w rachubę dyskryminacja określonych osób.

W rozumieniu art. 11<sup>3</sup> KP dyskryminacją jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Oceniając z tego punktu widzenia rozwiązanie z powodem stosunku pracy, Sąd Najwyższy nie dopatrył się w działaniu pozwanego pracodawcy naruszenia zakazu dyskryminacji w odniesieniu do powoda ze względu na jego wiek, nie ograniczający jego zdolności do pracy i przydatności zawodowej.

Jednakże te okoliczności nie stanowiły podstawę rozwiązania z powodem stosunku pracy. Należy zgodzić się z wnoszącym kasację, że przepis art. 10 ustawy z dnia 1 lutego 1983 r. o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin (jednolity tekst: Dz. U. z 1995 r. Nr 30, poz. 154) przyznający prawo do górniczej emerytury bez względu na wiek i zajmowane stanowisko górnikom, którzy wykonywali pracę pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej przez 25 lat, określa przywilej, a nie obowiązek skorzystania z wcześniejszych uprawnień emerytalnych. Wymienione prawo podmiotowe górników do przejścia w stan emerytalny wcześniej nie zamyka ich aktywności zawodowej, z której mogą korzystać dalej według swego uznania w innym zakładzie pracy. Uprawnienia do wcześniejszej emerytury powoda nie były jednak w niniejszej sprawie podstawą rozwiązania z powodem stosunku pracy, lecz tylko jednym z kryteriów typowania pracowników do zwolnienia z pracy. Sąd Najwyższy uznał, że w świetle ustalonych okoliczności sprawy zarzut naruszenia art. 11<sup>3</sup> KP jest bezzasadny. Nieusprawiedliwiony jest także zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 8 KP wskutek nierozważenia, czy wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd drugiej instancji miał na uwadze także ten aspekt sprawy. Sąd ten uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało zasad współżycia społecznego i nie stanowiło sztykany. W tej kwestii na uwagę zasługuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone już w nie publikowanym dotychczas wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96. Sąd Najwyższy uznał co do zasady, iż w razie ekonomicznej konieczności zmniejszenia zatrudnienia, wybór zwolnionego pracownika może być sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, czyli zasadami godziwego postępowania pracodawcy, jeśli jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników. Wymagałoby to jednak wykazania, że jego sytuacja osobista istotnie różni się od sytuacji pracowników o podobnej przydatności zawodowej, którym nie wypowiedziano umów o pracę w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia. Jednakże tych okoliczności powód nie wykazał w sprawie. W tej sytuacji Sądy obu instancji trafnie przyjęły zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 KP i niesprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

W tym świetle okazuje się, że kasacja powoda nie ma usprawiedliwionych podstaw. Dlatego Sąd Najwyższy na zasadzie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł, jak w sentencji.

*N o t k a*

Powołany w uzasadnieniu wyrok z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, został opublikowany w OSNAPiUS 1997 nr 15 poz. 273.

=====