



Sygn. akt I PK 173/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa H. P.

przeciwko A. Poland SA

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 czerwca 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony powodowej na rzecz strony pozwanej 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy wyrokiem z 1 lutego 2011 r. oddalił powództwo H. P. o zasądzenie 49.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania.

Pełnomocnik powódki pierwotnie twierdził, że powódka była dyskryminowana ze względu na płeć i wiek, następnie ze względu na staż pracy, wreszcie wskazał, że podział był dokonywany pomiędzy pracownikami, którzy nabyli prawo do emerytury lub mieli takie prawo nabyć w ciągu 24 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy, w stosunku do osób, które takich uprawnień na nabyły.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej i jej poprzedników prawnych od 8 października 1973 r. do 29 grudnia 2008 r. Powódka nabyła prawo do emerytury 19 października 2008 r.

28 marca 2008 r. został wprowadzony Regulamin rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, z pracownikami A. Poland S.A.

Na mocy pkt II Regulaminu pracownik spółki uprawniony do świadczenia przedemerytalnego, który wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest uprawniony do: 1) odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy, 2) odprawy/rekompensaty uzupełniającej, w kwocie stanowiącej iloczyn: kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 1.008 zł, a wysokością zasiłku dla bezrobotnych w dniu rozwiązania, umowy o pracę oraz liczby miesięcy, w okresie których pracownik otrzymuje świadczeń, przedemerytalne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych - jednak nie dłużej niż przez 6 miesięcy oraz kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 1.008 zł a wysokością ustawowego świadczenia przedemerytalnego w dniu rozwiązania umowy o pracę, od miesiąca następującego po okresie, o którym mowa powyżej (w pierwszym akapicie) i liczby miesięcy przypadających do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych, 3) dodatkowej odprawy w wysokości 34.000 zł - w przypadku, gdy nabycie uprawnień do emerytury przez pracownika nastąpi w terminie powyżej 60 miesięcy od dnia powiadomienia; 28.000 zł - w przypadku,

gdy nabycie uprawnień do emerytury przez pracownika nastąpi w terminie do 60 miesięcy od dnia powiadomienia. Dodatkowo takiemu pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, gdy nabędzie do niej prawo w okresie 12 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy. Warunkiem przyznania odpraw jest rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Na mocy pkt III Regulaminu pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 24 miesiące do nabycia uprawnień emerytalnych, który wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o Promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy uprawniony jest do: 1) odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy, 2) odprawy/rekompensaty w kwocie stanowiącej iloczyn miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczonego, jak za urlop wypoczynkowy oraz liczby miesięcy przypadających od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych, 3) rekompensaty odprawy emerytalno-rentowej, obliczonej według zasad przewidzianych w Regulaminie Wynagradzania A. Poland S.A., 4) dodatkowej odprawy/rekompensaty w wysokości 12.000 zł - w przypadku pracowników, którzy w okresie, o którym mowa w pkt. 1 nabyliby uprawnienia do wcześniejszej emerytury. Dodatkowo takiemu pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, gdy nabędzie do niej prawo w okresie 12 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

Osoby, które po rozwiązaniu stosunku pracy nabyły prawo do świadczenia przedemerytalnego i te, które nabyły prawo do emerytury na podstawie postanowień układu miały otrzymać świadczenia na zbliżonym poziomie. Osoby, które po rozwiązaniu stosunku pracy miały pobierać emeryturę otrzymały odprawy w wysokości 35.000 – 55.000 zł.

19 listopada 2008 r. powódka zawarła porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 29 grudnia 2008 r. Wskutek rozwiązania umowy o pracę powódka otrzymała świadczenia zgodnie z Regulaminem z 28 marca 2008 r. w łącznej kwocie 41.872,54 zł, na która to kwotę składała się odprawa pieniężna należna z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. oraz odprawa/rekompensata należna na podstawie cz. III pkt 1 ppkt c i d Regulaminu w wysokości 31.411,39 zł.

16 grudnia 2008 r. pracodawca i organizacje związkowe zawarły porozumienie w sprawie odpraw dla pracowników odchodzących na świadczenie

przedemerytalne w grudniu 2008 r. Na podstawie tego porozumienia pracownicy posiadający lub nabywający prawo do świadczenia przedemerytalnego, z którymi rozwiązana będzie umowa o pracę za porozumieniem stron, uprawnieni są do otrzymania specjalnej odprawy uzupełniającej, która będzie stanowić różnicę pomiędzy sumą odpraw, do jakich pracownik byłby uprawniony w styczniu 2009 r. w związku ze skorzystaniem z rozwiązania umowy o pracę oraz sumą odpraw, jakie otrzyma on w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w grudniu 2008 r. Pracownicy, którzy po rozwiązaniu umowy o pracę w grudniu 2008 r. nabyli prawo do świadczenia przedemerytalnego otrzymali łącznie świadczenia od strony pozwanej w wysokości 99.000 zł.

O zawarciu powyższego porozumienia wnioskowali przedstawiciele związku zawodowego NSZZ Solidarność A. Poland S.A. Przedstawiciele tego związku zaproponował dodatkowe świadczenie dla tej grupy pracowników rozwiązujących stosunek pracy, ponieważ były to osoby po 50 roku życia, dla których rynek pracy był praktycznie zamknięty, a wysokość świadczenia przedemerytalnego, które mieli otrzymywać byłaby bardzo niska. Przedstawiciele tego związku uważali za zasadne zróżnicowanie pracowników w taki sposób, iż porozumienie nie objęło osób, które po rozwiązaniu stosunku pracy miały otrzymywać emeryturę, ponieważ po osiągnięciu wieku emerytalnego pracownicy ci mogli odejść z pracy na zasadach wcześniej wynegocjowanych, otrzymując odprawy znacznie wyższe niż w innych zakładach pracy, a wysokość emerytury była znacznie wyższa niż wysokość świadczenia przedemerytalnego. Przedstawiciele pozostałych związków zawodowych zgodzili się na to, aby dodatkowe świadczenie otrzymały wyłącznie osoby, które nabyły prawo do świadczenia przedemerytalnego. Propozycję tę zaakceptował również pracodawca. U pozwanej wysokość świadczeń otrzymywanych przez pracowników w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w 2008 r. nie była uzależniona od wieku, płci ani stażu pracy pracowników.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka otrzymała od strony pozwanej nagrodę jubileuszową na podstawie postanowień Regulaminu rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, z pracownikami A. Poland S.A. w kwocie ok. 1.400 zł. Bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy powódka nabyła prawo do emerytury w wysokości ok. 1.500 zł.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku stwierdził przede wszystkim, że nastąpiło faktyczne zróżnicowanie wysokości świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy w grudniu 2008 r. pomiędzy pracownikami, którzy po rozwiązaniu stosunku pracy mieli otrzymać emeryturę a tymi, którzy mieli pobierać świadczenie przedemerytalne. Zróżnicowanie to było obiektywnie zasadne, dlatego nie ma charakteru dyskryminującego.

Na podstawie porozumienia z 16 grudnia 2008 r. osoby, które miały po rozwiązaniu stosunku pracy otrzymać świadczenie przedemerytalne otrzymały dodatkowe świadczenie w wysokości różnicy pomiędzy świadczeniem dotychczas otrzymanym a kwotą 99.000 zł. Przyczyną otrzymania przez pracowników, którzy po rozwiązaniu stosunku pracy mieli nabyć prawo do świadczenia przedemerytalnego dodatkowego świadczenia była zasadnicza różnica w wysokości świadczeń z ubezpieczenia społecznego, które pracownicy mieli otrzymywać po rozwiązaniu stosunku pracy.

W ocenie Sądu przedmiotem ustaleń było, czy postanowienie na podstawie którego pracownicy nabywali prawo do świadczeń w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z 28 marca 2008 r. w związku z postanowieniem z 16 grudnia 2008 r. ma charakter dyskryminujący z powodu określonych kryteriów dyskryminacji, a nie jedynie sytuacja faktyczna samej powódki.

Potrzeba porozumienia z grudnia 2008 r. zainicjowanego przez związek zawodowy powstała dlatego, że strony nie uznały dotychczasowego zróżnicowania tych grup pracowniczych za wystarczające do wyrównania dysproporcji wynikających z wysokości świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zarówno pracodawca, jak i inne związki zawodowe zgodziły się na zawarcie porozumienia w tym kształcie. Sama zasada różnicowania, jak i wysokość świadczeń była przedmiotem nie tylko konsensusu pracodawcy i związków zawodowych, ale wynikała z inicjatywy jednego ze związków.

Pracownicy, którzy po rozwiązaniu stosunku pracy mieli otrzymać emeryturę otrzymali i świadczenia w wysokości pomiędzy 35.000 zł a 55.000 zł. Powódka otrzymała łączną odprawę w wysokości 41.602,34 zł, a więc w wysokości niższej niż większość osób, które przeszły na emeryturę. Jednak nawet sytuacja powódki w porównaniu z osobami, które po rozwiązaniu stosunku pracy miałyby otrzymać

świadczenie przedemerytalne i świadczenia na podstawie regulaminu z marca 2008 r. była korzystniejsza.

Pracownicy, którzy mieli przejść na świadczenie przedemerytalne w zależności o dacie nabycia prawa do emerytury mieli otrzymać dodatkowe świadczenia w wysokości 28.000 zł (jeżeli miały nabyć prawo do emerytury w okresie krótszym niż 4 lata) lub 34.000 zł (gdy w okresie dłuższym niż 4 lata). Natomiast suma dodatkowych świadczeń powódki poza odprawą z ustawy z 13 marca 2003 r. miała wynosić 31.411 zł, czyli w wysokości zbliżonej do świadczeń wymienionych powyżej.

Osoby, które miały nabyć prawo do świadczenia przedemerytalnego miały otrzymać dodatkową odprawę uzupełniającą, w kwocie stanowiącej iloczyn: kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 1.008 zł a wysokością zasiłku dla bezrobotnych w dniu rozwiązania umowy pracę oraz liczby miesięcy, w okresie których pracownik otrzymuje świadczenie przedemerytalne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych - jednak nie dłużej niż przez sześć miesięcy oraz kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 1.008 zł a wysokością ustawowego świadczenia przedemerytalnego w dniu rozwiązania umowy o pracę, od miesiąca następującego po okresie, o którym mowa powyżej (w pierwszym akapicie) i liczby miesięcy przypadających do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych. Zatem osoby te miały otrzymać dopłatę do kwoty 1.008 zł przez okres, w którym mieli otrzymać niskie świadczenie przedemerytalne, a wcześniej zasiłek dla bezrobotnych. Powódka i inne osoby, które nabyły prawo do emerytury, co prawda tej dodatkowej odprawy/rekompensaty już nie otrzymały, ale po rozwiązaniu stosunku pracy miały otrzymywać świadczenie emerytalne w wysokości znacznie wyższej niż wysokość świadczenia przedemerytalnego, nawet z dopłatą do kwoty 1.008 zł. W przypadku powódki wysokość emerytury wносиła ok. 1.500 zł miesięcznie. Powódka w porównaniu z osobami, które przeszły na świadczenie przedemerytalne miała otrzymywać świadczenie o 500 zł miesięcznie wyższe niż łączna wysokość świadczenia przedemerytalnego i odprawy/rekompensaty do wysokości 1.008 zł.

Większość osób, które nabyły prawo do emerytury po rozwiązaniu stosunku pracy otrzymała nieco lub dużo wyższe świadczenia niż powódka, dlatego ich sytuacja w porównaniu z osobami, które miały otrzymać świadczenia

przedemerytalne i odprawy na podstawie regulaminu z 28 marca 2008 r. była jeszcze korzystniejsza.

Jak wynika z analizy zestawień dotyczących pracowników, którzy otrzymali emeryturę ich staż pracy był wysoki, w większości przypadków wyższy niż powódki (35-40 lat), gdy staż pracy powódki wynosił 34 lata, dlatego wysokość ich emerytury powinna być wyższa niż wysokość emerytury uzyskiwanej przez powódkę, dlatego różnica pomiędzy pobieraną comiesięczną emeryturą a kwotą 1.008 zł mogła być w niektórych przypadkach znacznie wyższa niż w przypadku powódki. Sytuacja pracowników, którzy mieli rozwiązać umowę o pracę w grudniu 2008 r. i otrzymywać następnie świadczenie przedemerytalne w oparciu o regulamin z 28 marca 2008 r. była gorsza niż pracowników, którzy mieli rozwiązać stosunek pracy w związku z nabyciem prawa do emerytury. Dlatego dodatkowe świadczenie dla tej pierwszej kategorii osób przyznane na podstawie porozumienia z 16 grudnia 2008 r. było obiektywnie uzasadnione.

Łączna wysokość odprawy, którą otrzymała powódka w porównaniu z wysokością odpraw otrzymywaną zazwyczaj przez pracowników innych zakładów pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy była bardzo wysoka. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie porozumienia stron. Powódka przy rozwiązaniu stosunku pracy zaakceptowała wysokość otrzymywanych świadczeń. Faktyczna wysokość świadczeń powódki w związku z rozwiązaniem stosunku pracy była wyższa niż kwota 41.872,54 zł, ponieważ powódka otrzymała również nagrodę jubileuszową, na podstawie regulaminu z 28 marca 2008 r., co na pewno miało znaczenie przy podjęciu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Powódka wskazała, że pracownicy o dłuższym stażu pracy, którzy nabyli prawo do emerytury zostali gorzej potraktowani, tymczasem ogólny staż pracy pracowników, którzy przeszli na świadczenie przedemerytalne w większości wypadków jest dłuższy niż pracowników, którzy przeszli na emeryturę, a w stosunku do powódki ogólny staż pracy wszystkich pracowników, którzy przeszli na świadczenie przedemerytalne jest wyższy, a w ponad połowie przypadków znacznie wyższy (bo o 6 lat), dlatego nawet z tego względu mogliby oni otrzymywać wyższe świadczenia niż powódka.

Pracodawca, który w interesie grupy pracowników znajdującej się w dużo trudniejszej sytuacji w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, na wyraźną prośbę jednego ze związków zawodowych i przy akceptacji pozostałych związków przyznaje tej grupie dodatkowe świadczenia nie może być zmuszany do przyznania wyższych świadczeń dla innej grupy znajdującej się w dużo korzystniejszej sytuacji, którzy otrzymali od niego bardzo godziwe świadczenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Dalsza, sądowa ingerencja w wysokość przyznawanych świadczeń w świetle dokonanych ustaleń byłaby całkowicie niezasadna i spowodowałaby, że pracodawca nie widziałby potrzeby przyznawania dodatkowych świadczeń dla grup znajdujących się w trudniejszej sytuacji, poprzestając na niezbędnym minimum w zakresie świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy dla wszystkich grup pracowniczych, aby nie narazić się na zarzut dyskryminacji.

W apelacji powódka zarzuciła naruszenie art. 18^{3a} k.p. Sąd Okręgowy wyrokiem z 16 czerwca 2011 r. apelację oddalił. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że sama zasada różnicowania, jak i wysokość świadczeń była przedmiotem nie tylko konsensusu pracodawcy i związków zawodowych, ale wynikała z inicjatywy jednego ze związków za aprobatą innych. Działanie to nie miało na celu zróżnicowania sytuacji pracowników, ale jej wyrównanie, czego w konsekwencji nie można uznać za dyskryminację. Powódka i inne osoby, które nabyły prawo do emerytury, co prawda dodatkowej odprawy już nie otrzymały, ale po rozwiązaniu stosunku pracy miały otrzymywać świadczenie emerytalne w wysokości znacznie wyższej niż wysokość świadczenia przedemerytalnego. Większość osób, które nabyły prawo do emerytury po rozwiązaniu stosunku pracy otrzymała wyższe świadczenie i ich sytuacja w porównaniu z osobami, które miały otrzymywać świadczenie przedemerytalne i dodatkową odprawę, była korzystniejsza. Obiektywnie oceniając, sytuacja pracowników, którzy mieli rozwiązać umowę o pracę i otrzymać następnie świadczenie przedemerytalne bez dodatkowej odprawy, była gorsza niż pracowników, którzy nabyli prawo do emerytury w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Dlatego zróżnicowanie to było obiektywnie uzasadnione.

Powódka rozwiązała stosunek pracy na podstawie porozumienia stron, w związku z tym przy rozwiązaniu stosunku pracy zaakceptowała wysokość otrzymywanych świadczeń.

Odprawy i inne świadczenia związane z dobrowolnym „odejściem” z pracy muszą być zróżnicowane chociażby poziomem statusu pracowniczego wyznaczonego przez zajmowane stanowisko, poziom wykształcenia itd., a zatem także wysokością otrzymywanego wynagrodzenia.

Odniesiono się także do zarzutu, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił zeznań świadka W. S., która otrzymała odprawę w wysokości 150.000 zł. Porównanie wysokości tej odprawy z odprawą powódki ma świadczyć o dyskryminowaniu powódki. Z danych osobowych świadka W. S. wynika inny status pracowniczy (wyższe wykształcenie).

Wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła w całości powódka. Zarzucono naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 18^{3a} k.p. poprzez przyjęcie, że pracodawca różnicując sytuację pracowników, z którymi rozwiązywano umowy o pracę i którzy posiadali uprawnienia emerytalne oraz tych, którzy po zakończeniu stosunku pracy uzyskiwać mieli zasiłek przedemerytalny, nie naruszył zasady równego traktowania. W ocenie skarżącej skarga jest oczywiście uzasadniona.

Wniesiono o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego z 16 czerwca 2011 r. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi stwierdzono przede wszystkim, że z regulaminu rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników z pracownikami Spółki A. Poland S.A. jednoznacznie wynika, iż nastąpiło zróżnicowanie sytuacji pracowników, którzy rozwiązywali stosunki pracy ze spółką i przechodzili na emeryturę z tymi, którzy po zakończeniu zatrudnienia uzyskiwali prawo do świadczenia przedemerytalnego. Ci drudzy uzyskiwali dużo wyższe odprawy niż pracownicy posiadający prawo do emerytury. Zróżnicowanie to uzasadnione było częściowo różną sytuacją materialną obu grup pracowników i dlatego pracownikom nie mającym jeszcze prawa do emerytury przyznano odprawy uzupełniające, mające wyrównać powyższe różnice. Jednak pracownicy ci uzyskali

ostatecznie jeszcze inne dodatkowe świadczenia, tj. odprawę dodatkową i specjalną odprawę uzupełniającą. Uzasadnieniem dla powyższych świadczeń było również wyrównanie sytuacji materialnej obu grup pracowników po zakończeniu zatrudnienia. Różnice te usuwała już odprawa uzupełniająca. Tym samym, takie uzasadnienie kolejnych odpraw było już nieuprawnione. Odprawa dodatkowa i specjalna odprawa uzupełniająca nie miały żadnego obiektywnego uzasadnienia i doprowadziły do zróżnicowania sytuacji pracowników przy rozwiązywaniu z nimi stosunku pracy tj. do dyskryminowania pracowników przechodzących na emeryturę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

W skardze podniesiony został zarzut naruszenia art. 18^{3a} k.p. Należy tu zauważyć, że nie został wskazany konkretny przepis, który miał zostać naruszony, gdyż artykuł ten składa się z 7 paragrafów. Z uzasadnienia skargi wynika, że chodzi o przepis art. 18^{3a} § 1 k.p.

Skarżący uzasadniał roszczenie (odszkodowanie) tym, iż porozumienie obowiązujące u pozwanej (regulamin rozwiązywania umów o pracę) ma charakter dyskryminujący.

Po pierwsze należy stwierdzić, że przed zawarciem porozumienia z dnia 16 grudnia 2008 r. przyznającym odprawy dla pracowników odchodzących na świadczenie przedemerytalne pracownicy ci mieli prawo do niższych świadczeń niż przyszli emeryci (emeryci 35 – 55 tysięcy zł, odchodzący na świadczenia przedemerytalne 28 – 34 tysięcy zł). Dopiero od grudnia 2008 r. pracownicy, którzy nabyli prawo do świadczenia przedemerytalnego otrzymywali od pozwanego dodatkowe świadczenia w łącznej kwocie ok. 99 tysięcy złotych.

Przechodząc do zarzutu naruszenia zakazu dyskryminacji należy stwierdzić, że w skardze kasacyjnej nie wskazano kryterium dyskryminującego, ograniczając się do przytoczenia treści art. 18^{3a} § 1 k.p. Z uzasadnienia wynika zaś, że skarżący podnosi jedynie zróżnicowanie prawa do dodatkowych świadczeń pracowników przechodzących na emerytury w stosunku do pracowników uprawnionych do

świadczenia przedemerytalnego. Zdaniem skarżącego wynika z tego, że doszło tym samym do aktu dyskryminacji. Brak wskazania i uzasadnienia kryterium dyskryminującego mógłby stanowić podstawę do oddalenia skargi. Dyskryminacja nie może być bowiem utożsamiana ze „zwykłym” nierównym traktowaniem pracownika w zatrudnieniu. Dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18^{3a} k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z określonych przyczyn i nie jest wystarczające wskazanie na „podłoże dyskryminacyjne” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 r., I PK 72/10, OSNP 2012, nr 1-2, poz. 4).

W utrwalonej od dawna linii orzeczniczej Sądu Najwyższego przyjęto, że o naruszeniu zasady równego traktowania można mówić, jeżeli przepis prawa zakładowego w sposób nieusprawiedliwiony różnicuje sytuację prawną podmiotów posiadających te same cechy istotne (relewantne). Nie narusza więc zasady równego traktowania usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników ze względu na różniącą cechę istotną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 246 i powołane tam orzecznictwo).

W związku z powyższym należy stwierdzić, że z samego faktu zróżnicowania uprawnień pracowniczych nie wynika, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub niedyskryminacji pracownika. Należy w tym miejscu zauważyć, że porozumienie zbiorowe zostało zawarte z inicjatywy związków zawodowych reprezentujących zatrudnionych u pozwanej pracowników. Potrzebę zróżnicowania wysokości świadczeń uzasadniano tym, że pracownicy odchodzący na świadczenie przedemerytalne (niższe od emerytury) to osoby po 50 roku życia, które nie mają większych szans na znalezienie nowego miejsca pracy. Ponadto Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka nie miała równego statusu z osobami, które otrzymały wyższe świadczenia, które posiadały np. wyższe wykształcenie.

Zróżnicowanie 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.). Dopuszczalność zróżnicowania uprawnień do dodatkowych świadczeń w prawie wewnątrzzakładowym jest także akceptowana przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości. W wyroku z dnia 9 grudnia 2004 r. Viktor Hložek przeciwko Roche Austria GmbH (C-19/02) przyjęto, że zróżnicowanie prawa do pomostowego programu socjalnego w układzie zbiorowym pracy dla kobiet i mężczyzn nie narusza zasady równego traktowania i oznacza brak jakiegokolwiek elementu dyskryminacji. Program ten przewidywał prawo do świadczenia pomostowego na poziomie 55 lat dla mężczyzn i 50 lat dla kobiet. Zróżnicowanie dotyczyło więc zarówno wieku jak i płci. Trybunał uznał jednak, że jest to usprawiedliwione różnym wiekiem ustawowym uprawniającym do wcześniejszej emerytury (mężczyźni 60 lat, kobiety 55 lat). Tak więc uznano, że mężczyźni byli bardziej oddaleni od osiągnięcia ustawowego wieku wymaganego do uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury i stąd, w odniesieniu do natężenia ryzyka bezrobocia, nie znajdowali się w sytuacji identycznej jak pracownicy płci żeńskiej należący do tej samej kategorii wiekowej.

Na podstawie powyższego należy stwierdzić, 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 świadczenie przedemerytalne.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.