



Sygn. akt I PK 72/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa Z. G.

przeciwko PKP Spółce Akcyjnej

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 19 stycznia 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 21 sierpnia 2014 r.,

**1. oddała skargę kasacyjną;**

**2. przyznaje od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w K. na rzecz radcy prawnego M. B. tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem wynagrodzenia oraz kwotę 168 (sto sześćdziesiąt) złotych tytułem wydatków;**

### **3. nie obciąża powódki obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

#### **UZASADNIENIE**

Powódka Z. G. domagała się od strony pozwanej PKP S.A. zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, zarzucając, że jedna z podanych przyczyn wypowiedzenia była nieprawdziwa a druga stanowiła przejaw dyskryminacji ze względu na wiek.

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z 3 grudnia 2013 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 11.535,69 zł tytułem odszkodowania, w pozostałej części oddalił powództwo.

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Wydziale [...]. Wydział obejmuje sześć zespołów. Powódka zajmowała stanowisko specjalisty w zespole trzecim. Było to stanowisko wieloosobowe do spraw analiz ekonomicznych, kalkulacji kosztów i fakturowania. W zespole pracowało sześć osób. W okresie pierwszych dziesięciu miesięcy 2012 r. spółka PKP S.A. odnotowała spadek przewozów. Niekorzystne wskaźniki wydajności pracy spowodowały podjęcie działań dostosowujących zatrudnienie do rzeczywistych potrzeb pracodawcy. W tym celu wytypowano pracowników, których obowiązki były możliwe do przydzielenia innym pracownikom poszczególnych jednostek. W Wydziale [...] – w zespole, w którym pracowała powódka – ograniczeniu uległ zakres czynności, co spowodowane było zmniejszeniem zapotrzebowania na wynajem wagonów. O wyborze powódki do zwolnienia zdecydowało to, że jej obowiązki mogły być przejęte przez innych pracowników oraz że po zwolnieniu z pracy miała zapewnione świadczenie emerytalne.

Pozwany pracodawca pismem z 30 października 2012 r., w związku ze spełnieniem przez powódkę warunków do uzyskania prawa do emerytury kolejowej, zaproponował jej rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 31 grudnia 2012 r. Jednocześnie zaznaczył, że odpowiedzi na powyższą propozycję oczekuje do 9 listopada 2012 r., a w przypadku braku akceptacji

przedstawionej oferty prosi o ewentualne przedstawienie oczekiwań powódki warunkujących osiągnięcie porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. W odpowiedzi na to pismem z 9 listopada 2012 r. powódka zwróciła się do pozwanego z prośbą o umożliwienie jej zatrudnienia do 30 września 2013 r. Pozwany nie przyjął tej propozycji.

Oświadczeniem z 15 listopada 2012 r. pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę, wskazując jako przyczyny: 1) zmniejszenie zatrudnienia w związku z ograniczeniem zadań w spółce w następstwie spadku zapotrzebowania na kolejowe przewozy towarowe w roku bieżącym, jak również niekorzystnych prognoz rynkowych na lata następne; 2) posiadanie przez powódkę uprawnień emerytalnych.

W dniu 19 listopada 2012 r. powódka zwróciła się do pozwanego z prośbą o rozważenie możliwości zmiany terminu rozwiązania umowy. Argumentowała, że zatrudnienie do 30 września 2013 r. umożliwiłoby jej nabycie prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy w związku z przejściem na emeryturę. Równocześnie powódka uzasadniła prośbę trudną sytuacją materialną swojej rodziny. Podała, że przez wiele lat samotnie wychowywała syna, który od kilku miesięcy pozostaje bez pracy a ma na utrzymaniu żonę i dwójkę dzieci. Powódka jest jedynym żywicielem rodziny a otrzymanie nagrody jubileuszowej znacznie ułatwiłoby jej rozwiązanie problemów finansowych.

W odpowiedzi na powyższe pismo pracodawca poinformował powódkę, że nie widzi możliwości przedłużenia zatrudnienia do 30 września 2013 r. Stosunek pracy łączący strony ustał 28 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że pozwany pracodawca zatrudnia inne osoby w wieku emerytalnym. W zespole pierwszym w Wydziale [...] pozostawała w zatrudnieniu na stanowisku specjalisty K. W. W dniu 11 kwietnia 2011 r. strona pozwana zawarła z K. W. porozumienie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 marca 2012 r. Następnie porozumieniem z 29 grudnia 2011 r. zmieniono postanowienia wcześniejszego porozumienia w ten sposób, że termin rozwiązania umowy o pracę ustalony na 31 marca 2012 r. uległ zmianie na 31 grudnia 2012 r. W dniu 29 września 2012 r. K. W. ponownie zwróciła się do strony pozwanej z prośbą o zmianę daty przejścia na emeryturę i umożliwienia jej

pozostania w zatrudnieniu do 31 grudnia 2013 r. W uzasadnieniu prośby powołała się na swój długoletni staż pracy w PKP (od 1976 r.) oraz na to, że jej emerytura będzie bardzo niska (około 1.000 zł). Ujawniła, że jest osobą samotną i przewidywane niskie świadczenie emerytalne nie pozwoli jej na pokrycie zobowiązań finansowych w wysokości około 100.000 zł spowodowanych koniecznością spłaty byłego męża z zajmowanego przez nią po wyroku rozwodowym mieszkania. Zatrudnienie do 31 grudnia 2013 r. umożliwiłoby jej uregulowanie większości zobowiązań finansowych i zwiększenie emerytury. Ponadto dodała, że jej stan zdrowia pozwala na dalszą pracę, nie była na zwolnieniu lekarskim ponad 6 lat. Strona pozwana pismem z 17 października 2012 r. odmówiła K. W. pozytywnego rozpatrzenia jej prośby, podnosząc, że nabyła uprawnienia emerytalne 8 maja 2011 r. W dniu 13 listopada 2012 r. K. W. ponowiła prośbę o zmianę porozumienia w części dotyczącej terminu rozwiązania stosunku pracy i pozostanie w zatrudnieniu do 31 marca 2013 r. Prośba ta została zaakceptowana, czego rezultatem było zawarcie przez stronę pozwaną z K. W. porozumienia z 19 listopada 2012 r. w przedmiocie zmiany terminu rozwiązania umowy o pracę, w ten sposób, że rozwiązanie umowy miało nastąpić 31 marca 2013 r. Następnie porozumieniem z 14 lutego 2013 r. kolejny raz zmieniono termin rozwiązania umowy na 30 czerwca 2013 r. Pod koniec czerwca 2013 r. przedłużono zatrudnienie K. W. do końca 2013 r. Strona pozwana zdecydowała o pozostawieniu w zatrudnieniu K. W. z uwagi na jej trudną sytuację osobistą. Ponadto w zatrudnieniu pozostawała inna pracownica z uprawnieniami emerytalnymi – T. D. zatrudniona na stanowisku asystenta prezesa zarządu. Również z nią pracodawca zawarł porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2010 r. w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych, a następnie zawarł z nią trzy porozumienia w sprawie zmiany terminu rozwiązania umowy o pracę, na podstawie których przesuwano termin rozwiązania umowy na 31 grudnia 2011 r., 31 grudnia 2012 r. i 31 sierpnia 2013 r.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że postępowanie dowodowe potwierdziło spadek kolejowych przewozów towarowych oraz rozdzielanie dotychczasowych obowiązków powódki między pozostałych pracowników zespołu. Oznacza to, że pierwsza z podanych przyczyn

wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniała wypowiedzenie. Jednocześnie Sąd ocenił, że skoro o pozostawieniu w zatrudnieniu K. W. zdecydowały okoliczności pozazawodowe, a mianowicie konieczność spłaty kredytu zaciągniętego na spłatę udziału byłego męża w zajmowanym przez tę pracownicę mieszkaniu, to pozostawienie w zatrudnieniu także powódki, tak aby mogła nabyć uprawnienia do nagrody jubileuszowej, było jak najbardziej zasadne. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, ustalone zachowanie strony pozwanej powinno być oceniane w kategoriach dyskryminacji. Zasada równego traktowania pracowników (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.) wymaga, aby pracodawca, który wskazał posiadanie uprawnień emerytalnych jako zasadnicze kryterium wyboru do zwolnienia pracownika z pracy, wziął pod uwagę wszystkie okoliczności dotyczące danego pracownika i umożliwił każdemu w równym stopniu pozostawanie w dłuższym zatrudnieniu. Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca nie wykazał w toku postępowania, aby o pozostawieniu w zatrudnieniu K. W. zdecydowały takie kryteria jak: większa przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy, kwalifikacje zawodowe, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych. Jest to o tyle istotne, że zarówno powódka jak i K. W. zajmowały stanowisko specjalisty. W tej sytuacji, skoro decydującym kryterium o wytypowaniu do zwolnienia było posiadanie uprawnień emerytalnych, a zarówno powódka jak i K. W. je posiadały, to pracodawca w toku postępowania powinien był dla obrony zasadności wypowiedzenia umowy powódce wykazać, że zastosował inne obiektywne i sprawiedliwe kryteria decydujące o przedłużeniu umowy, a w konsekwencji pozostawieniu w zatrudnieniu K. W. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany pracodawca nie udowodnił w toku postępowania, że za wytypowaniem powódki do zwolnienia przy jednoczesnej decyzji o pozostawieniu w dalszym zatrudnieniu innego pracownika, mającego również uprawnienia emerytalne, decydowały kryteria doboru do zwolnienia związane z pracą (takie jak większa przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy, kwalifikacje zawodowe). W tej sytuacji Sąd uznał, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu pracodawcy nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę z powódką, i dlatego

zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu: 1) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że za wytypowaniem powódki nie stały obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru do zwolnienia, 2) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 94 pkt 9 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że kryterium doboru pracowników do zwolnienia w postaci osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury, nie było wystarczające, 3) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c., polegające na dokonaniu przez Sąd pierwszej instancji całkowicie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz sprzeczność poczynionych przez ten Sąd ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego w wyniku przyjęcia, że powódka i K. W. były zatrudnione na takim samym stanowisku, podczas gdy stanowiska te różniły się zakresem przypisanych do nich obowiązków, że stanowisko pracy K. W. nie uległo likwidacji, podczas gdy decyzja o jego likwidacji została podjęta, a następnie odsunięta w czasie, a ponadto że po stronie powódki istniały okoliczności o charakterze osobistym mogące przemawiać za pozostawieniem jej w zatrudnieniu, gdy tymczasem powódce chodziło o utrzymanie pracy do czasu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Strona pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W wyniku uwzględnienia apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 21 sierpnia 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że powództwo oddalił.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjął je za własne, jakkolwiek ocena materiału dowodowego i wnioski, które z

niego wyprowadził Sąd pierwszej instancji, były w ocenie Sądu drugiej instancji dokonane z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. Istnieje bowiem dysharmonia między materiałem dowodowym zgromadzonym przez Sąd Rejonowy a konkluzją, do której Sąd ten doszedł.

W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany pracodawca wykazał, że w spółce nastąpił spadek kolejowych przewozów towarowych i konieczność zmniejszenia zatrudnienia. Także w zespole powódki zmniejszyła się liczba pracowników z 6 do 4 osób. Z materiału dowodowego bez wątplenia wynika, że przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę, a mianowicie zmniejszenie zatrudnienia w związku z ograniczeniem zadań w spółce w następstwie spadku zapotrzebowania na kolejowe przewozy towarowe w roku bieżącym oraz niekorzystne prognozy rynkowe na lata następne, była rzeczywista. W toku postępowania zostało potwierdzone nabycie przez powódkę uprawnień emerytalnych (do emerytury kolejowej). Wbrew stanowisku powódki, w chwili wypowiedzenia umowy o pracę nie znajdowała się w okresie ochronnym (art. 39 k.p.).

Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja zatrudnienia, lecz także określona przyjętymi kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Zdaniem Sądu Okręgowego przyjęte przez pozwanego pracodawcę kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych jest jasnym i usprawiedliwionym kryterium wyboru pracownika do zwolnienia. Za chybione należy uznać twierdzenie powódki, że jest to kryterium dyskryminujące ze względu na wiek. W orzecznictwie przyjmuje się, że wytypowanie do zwolnienia pracownika, który po rozwiązaniu stosunku pracy ma zapewnione środki utrzymania w postaci świadczeń emerytalnych, stanowi społecznie uzasadnione kryterium wyboru do zwolnienia z

pracy, gdyż nie pozbawia pracy i środków utrzymania tych pracowników, którzy nie mają żadnego zabezpieczenia materialnego.

Sąd odwoławczy uznał, że Sąd pierwszej instancji błędnie skupił się na ocenie przyczyn przedłużenia umowy o pracę z innym pracownikiem, K. W., posiadającą podobnie jak powódka uprawnienia emerytalne. Zdaniem Sądu, K. W. wprawdzie pracowała w tym samym wydziale co powódka, ale w innym zespole. Nie były to więc takie same stanowiska pracy. Co więcej, Sąd Rejonowy nie uwzględnił, że obydwa stanowiska (powódki i K. W.) zostały zlikwidowane, z tym że w przypadku K. W. pozwany pracodawca zdecydował jedynie o przesunięciu terminu rozwiązania stosunku pracy. Takie działanie stanowiło jednak jego uprawnienie. Pozwany mógł dostosować datę likwidacji stanowiska pracy K. W. do swoich potrzeb.

Sąd drugiej instancji odniósł się jednak do motywów, jakimi kierował się pracodawca, decydując o przesunięciu terminu rozwiązania umowy o pracę z K. W. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że na przesunięcie terminu ustania stosunku pracy miała wpływ sytuacja materialna obydwu pracownic. Sytuacje osobiste powódki i K. W. nie były tożsame. W przypadku K. W. pozwany pracodawca wziął pod uwagę jej trudną sytuację finansową związaną z koniecznością spłaty kredytu (zaciągniętego w związku z koniecznością spłacenia byłego męża po rozwodzie). Natomiast okoliczności przedstawione przez powódkę wprawdzie były związane z jej sytuacją rodzinną, lecz nie dotyczyły bezpośrednio powódki jako pracownika, a jedynie pomocy finansowej udzielanej przez nią dobrowolnie bezrobotnemu synowi i jego rodzinie. Powódka argumentowała, że w razie przedłużenia jej zatrudnienia do 30 września 2013 r. nabyłaby uprawnienie do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, co umożliwi udzielenie pomocy finansowej bezrobotnemu synowi i jego rodzinie.

Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane w oświadczeniu pracodawcy skierowanym do powódki były prawdziwe a zastosowane kryterium wyboru pracownika do zwolnienia (nabycie uprawnień emerytalnych) – obiektywne i sprawiedliwe. W tym stanie rzeczy nie było podstaw do przyjęcia, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było



nieuzasadnione lub niezgodne z prawem. Dlatego powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 18<sup>3a</sup> § 1-3 k.p. w związku z art. 94 pkt 2b k.p. oraz art. 45 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że działanie pozwanego polegające na nieprzedłużeniu z powódką stosunku pracy, mimo że w stosunku do niej, jak i do innych pracowników przeznaczonych do zwolnienia, zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach pracy, zachodziły te same przesłanki, które u pozostałych pracowników przeznaczonych do zwolnienia zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach pracy zaważyły na przedłużeniu z nimi stosunku pracy o wnioskowany przez nich okres, a u powódki nie, nie stanowi dyskryminacji pracownika w zakresie jego zatrudnienia i rozwiązania z nim stosunku pracy.

Zdaniem skarżącej, popartym przytoczonymi w skardze orzeczeniami Sądu Najwyższego, zasada równości wyrażona w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. nakazuje identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. Z kolei art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. zrównuje zasadę równości z zasadą niedyskryminacji. Dyskryminacja jest kwalifikowanym nagannym zachowaniem, u którego podłoża leży nierówne traktowanie pracowników z powodu ich cech osobistych m.in. wieku. Dyskryminacja w przypadku występującej ze skargą kasacyjną powódki miałaby polegać – zdaniem jej pełnomocnika procesowego – na uniemożliwieniu jej kontynuowania dalszego zatrudnienia na zajmowanym dotychczas stanowisku, mimo występowania po jej stronie tych samych przesłanek, tj. złej sytuacji finansowej, które po stronie pozostałych pracowników przeznaczonych do zwolnienia zaważyły na przedłużeniu z nimi stosunku pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie. Pozwany pracodawca przedstawił argumenty przemawiające za przyjęciem, że samo uzyskanie uprawnień emerytalnych stanowi społecznie usprawiedliwione kryterium doboru pracowników do zwolnienia, a zatem nie może jednocześnie być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników. Ponadto podkreślił, że likwidacja stanowiska pracy nastąpiła w obrębie zespołu, którego

pracownicą była powódka. Decyzje w przedmiocie zmniejszenia stanu zatrudnienia należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i nie podlegają kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia. Możliwe odstępstwa od powyższej zasady, są, zdaniem pracodawcy, uzasadnione wyłącznie w sytuacji, gdy decyzja pracodawcy dotyczy tylko niektórych pracowników objętych zwolnieniem, i o ile są to pracownicy zatrudnieni na identycznych (lub podobnych) stanowiska pracy, co nie miało miejsca w rozstrzyganej sprawie.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw. Skargę oparto jedynie na podstawie naruszenia prawa materialnego, co oznacza, że przy ocenie zasadności podniesionych w niej zarzutów wiążący był ustalony przez Sąd Okręgowy stan faktyczny (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.).

Mimo niejednoznacznego, a wręcz wewnątrz sprzecznego w swej treści, pierwszego akapitu uzasadnienia Sądu Okręgowego (z jednej strony Sąd ten podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjął je za własne, z drugiej zakwestionował ocenę materiału dowodowego i wnioski wyprowadzone z tego materiału przez Sąd Rejonowy z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c., co miało doprowadzić do „dysharmonii” między materiałem dowodowym zgromadzonym przez Sąd pierwszej instancji a konkluzją, do której doszedł ten Sąd), należało przyjąć, że w ramach wiążących w postępowaniu kasacyjnym ustaleń faktycznych mieściły się:

po pierwsze – ustalenie, że w pozwanej spółce rzeczywiście doszło do spadku kolejowych przewozów towarowych i związanej z tym konieczności zmniejszenia zatrudnienia w grupie pracowników obsługujących te przewozy oraz że w zespole powódki zmniejszyła się liczba pracowników z 6 do 4 osób, a zatem przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę, a mianowicie „zmniejszenie zatrudnienia w związku z ograniczeniem zadań w Spółce, w następstwie spadku zapotrzebowania na kolejowe przewozy towarowe w roku bieżącym, jak również niekorzystnych prognoz rynkowych na lata następne”, była rzeczywista (w pozwanej spółce niewątpliwie doszło do zwolnień pracowników z przyczyn

dotyczących pracodawcy, w tym wydziale i zespole, w którym zatrudniona była powódka);

po drugie – ustalenie, że powódka nabyła prawo do emerytury kolejowej, co gwarantowało jej (po rozwiązaniu stosunku pracy) uzyskiwanie świadczeń emerytalnych (w dniu 15 maja 2010 r. ukończyła 55 lat, a wypowiedzenie nastąpiło 15 listopada 2012 r. ze skutkiem na 28 lutego 2013 r.), co oznacza, że podane przez pracodawcę niezbyt precyzyjnie jako druga przyczyna wypowiedzenia kryterium doboru powódki do zwolnienia, a mianowicie „posiadanie uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego”, było również rzeczywiste i prawdziwe;

po trzecie – ustalenie, że dokonując wyboru powódki do zwolnienia spośród innych pracowników wykonujących podobną pracę (w ramach tej samej grupy pracowników), pracodawca kierował się obiektywnymi, uzasadnionymi i usprawiedliwionymi społecznie względami, ponieważ wytypowanie do zwolnienia pracownika, który po rozwiązaniu stosunku pracy ma zapewnione środki utrzymania w postaci świadczeń emerytalnych, stanowi akceptowane społecznie kryterium wyboru pracownika do zwolnienia, ponieważ nie pozbawia go środków utrzymania, których byłby pozbawiony pracownik nieposiadający uprawnień emerytalnych;

po czwarte – ustalenie, że powódka i K. W. nie zajmowały takich samych stanowisk pracy, pracowały co prawda w tym samym wydziale, ale w innych zespołach, zakres ich obowiązków był inny, nie były to więc takie same stanowiska pracy;

po piąte – ustalenie, że osobista sytuacja obydwu pracownic (powódki i K. W.) nie była tożsama; K. W. była obciążona osobiście spłatą kredytu zaciągniętego w związku z koniecznością spłacenia męża w wyniku rozliczeń po rozwodzie, powódka chciała dobrowolnie pomóc swojemu bezrobotnemu synowi, na którego utrzymaniu była niepracująca żona i dwoje dzieci.

Przedstawione ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego były wiążące w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ skargi kasacyjnej nie oparto na podstawie obejmującej zarzuty naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do dokonywania ustaleń faktycznych. Nie można było w związku z tym podzielić kasacyjnego zarzutu naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 18<sup>3a</sup> § 1-3

k.p. w związku z art. 94 pkt 2b k.p. oraz art. 45 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, do czego miało dojść w wyniku uznania przez Sąd Okręgowy, że działanie pozwanego polegające na nieprzedłużeniu z powódką stosunku pracy zgodnie z jej wnioskiem, mimo że w stosunku do niej, jak i w stosunku do innych pracowników przeznaczonych do zwolnienia, zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach pracy, zachodziły te same przesłanki, które u pozostałych pracowników przeznaczonych do zwolnienia zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach pracy zaważyły na przedłużeniu z nimi stosunku pracy o wnioskowany przez nich okres, a u powódki nie, nie stanowiło dyskryminacji powódki. W sytuacji gdy Sąd Okręgowy ustalił, że powódka i K. W. nie były zatrudnione na tożsamyh stanowiskach pracy oraz że sytuacja osobista obydwu pracownic nie była tożsama, zarzut, że do zwolnienia powódki przy pozostawieniu w zatrudnieniu (kilka miesięcy dłużej) K. W. doszło w sposób, który można potraktować jako dyskryminację powódki, okazał się niezasadny.

Podkreślenia wymaga, że powódka nie dochodziła w rozpoznawanej sprawie odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, lecz odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Kwalifikacja prawna roszczeń powódki wynikała nie tylko z niepowołania przez nią w toku procesu art. 18<sup>3d</sup> k.p. (występując bez profesjonalnego pełnomocnika nie miała obowiązku wskazania podstawy prawnej swoich roszczeń), lecz przede wszystkim z przytoczonych przez nią okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.), które wyznaczały przedmiot rozpoznania sprawy (art. 321 § 1 k.p.c.) i podlegały subsumcji przy wyrokowaniu. Również w skardze kasacyjnej powódka nie powołuje się na naruszenie art. 18<sup>3d</sup> k.p. (np. przez jego niezastosowanie), co oznacza, że również na tym etapie postępowania uważa, że jej roszczenie odszkodowawcze dotyczyło wyłącznie nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Niezgodność z prawem wiązała z naruszeniem zasady równego traktowania w wyniku dokonania przez pracodawcę wyboru jej do zwolnienia.

Przy tak określonym przedmiocie rozpoznania sprawy kasacyjne zarzuty naruszenia art. 18<sup>3a</sup> § 1-3 k.p. w związku z art. 94 pkt 2b k.p. oraz art. 45 k.p.

okazały się nieuzasadnione. Strona pozwana zachowała w odniesieniu do powódki wynikające z przepisów prawa i orzecznictwa sądowego zasady redukcji zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W orzecznictwie sądów ukształtowany jest pogląd, zgodnie z którym jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr

1537263). W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest jednak oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących powinien wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2013 r., I PK 243/12, LEX nr 1448686). W sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych, sąd nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Bada natomiast czy tak sprecyzowana w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169).

W przypadku powódki pracodawca zastosował jako kryterium doboru pracownika do zwolnienia „posiadanie uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego”, czyli nabycie przez nią uprawnień do emerytury kolejowej. Chociaż zastosowane przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia (nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych) nie odnosiło się bezpośrednio do oceny przydatności

pracownika z punktu widzenia pracodawcy oraz do wyników jego pracy, to jednak było obiektywną i społecznie usprawiedliwioną przesłanką wyboru do zwolnienia, która nie stanowiła dyskryminacji ze względu na wiek (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 363; z 15 października 1999 r., I PKN 111/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 143; z 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 641). W orzecznictwie przyjęto, że wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione wyłącznie nabyciem przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku 55 lat (art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) jest nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) i narusza zakaz dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p.) ze względu na płeć i wiek (wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 219/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 173; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 165). Jednak w przypadku powódki przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem nie było osiągnięcie wieku emerytalnego, lecz zmniejszenie zatrudnienia w związku z ograniczeniem zadań w spółce w następstwie spadku zapotrzebowania na kolejowe przewozy towarowe w roku bieżącym z uwzględnieniem niekorzystnych prognoz rynkowych na lata następne, a nabycie uprawnień emerytalnych (do emerytury kolejowej) i pośrednio osiągnięcie wieku emerytalnego (ukończenie 55 lat) stanowiło jedynie przyjęte przez pracodawcę prawnie dozwolone i społecznie uzasadnione kryterium doboru do zwolnienia, a nie samą przyczynę zwolnienia. To samo kryterium doboru do zwolnienia (nabycie uprawnień do emerytury kolejowej) przyjęto w stosunku do innych pracowników pozwanego pracodawcy. Powódka nie była zatem jedynym pracownikiem zwolnionym (wybrany do zwolnienia) z powodu nabycia uprawnień emerytalnych. Z tej samej przyczyny została wybrana do zwolnienia K. W., której stanowisko pracy zostało zlikwidowane, podobnie jak stanowisko pracy powódki. Kwestia ustalenia daty rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem (w przypadku K. W. późniejszej o 10 miesięcy) leżała po stronie pracodawcy, który brał pod uwagę swoje potrzeby (możliwość przedłużenia o kilka miesięcy zatrudnienia konkretnego pracownika) oraz potrzeby pracownika (usprawiedliwione okoliczności dotyczące jego sytuacji osobistej). Nie zmienia to jednak istoty rzeczy – obydwie

pracownicy zostały wybrane do zwolnienia w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych (emerytury kolejowej), co wiązało się z osiągnięciem przez nie wieku emerytalnego uprawniającego do nabycia emerytury (przekroczeniem 55 lat).

Oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia art. 18<sup>3a</sup> § 1-3 k.p. w związku z art. 94 pkt 2b k.p. jest nieskuteczne, ponieważ z przepisów tych wynikają jedynie ogólne zasady zachowania (postępowania) pracodawcy. Zgodnie z nimi pracodawca ma obowiązek 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 (art. 94 pkt 2b k.p.) a 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, przy czym równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z tych przyczyn (art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 2 k.p.). Z przepisów tych nie wynikają żadne konkretne roszczenia. W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca zastosował obiektywne i społecznie uzasadnione kryteria wyboru pracowników do zwolnienia, które nie mogą być uznane za dyskryminujące. Kryteria te były takie same w stosunku do powódki i do K. W. – osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie uprawnień do emerytury kolejowej.

Powódka nie powołuje w skardze kasacyjnej naruszenia art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., a to z tego przepisu wyprowadza się w orzecznictwie konieczność wskazania (zdefiniowania) przez powoda przyczyny (przesłanki) dyskryminacji, aby pracodawca mógł podjąć obronę przed zarzutem nierównego traktowania i albo wykazać (udowodnić – art. 18<sup>3b</sup> § 1 *in fine* k.p.), że nie doszło do nierównego (odmiennego) traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji, albo że ewentualne nierówne (odmienne) traktowanie pracowników było



podyktowane obiektywnymi (usprawiedliwionymi) przyczynami. W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca twierdził i dowodził, że K. W. nie była zatrudniona na stanowisku porównywalnym ze stanowiskiem powódki. Sąd Okręgowy ustalił, że K. W. nie zajmowała takiego samego stanowiska pracy.

Powódka jako domniemane kryterium swojej dyskryminacji wskazała wiek (także przez swojego pełnomocnika na rozprawie przed Sądem Najwyższym), a ściślej: osiągnięcie wieku emerytalnego, nabycie uprawnień emerytalnych i nieuwzględnienie jej doświadczenia zawodowego. Wiek nie stanowił kryterium, które byłoby przyczyną nierównego traktowania powódki w porównaniu z inną pracownicą K. W. Obydwie są w podobnym wieku - obydwie osiągnęły wiek emerytalny i nabyły uprawnienia emerytalne (do emerytury kolejowej) w tym samym wieku (55 lat). Z obydwoma w podobnym czasie pracodawca definitywnie rozwiązał umowę o pracę – z powódką za wypowiedzeniem, z K. W. na mocy porozumienia stron. Wyrażenie przez pracodawcę zgody na przedłużenie zatrudnienia K. W. kolejne miesiące (z powódką rozwiązano umowę o pracę na koniec lutego 2013 r., z K. W. – na koniec grudnia 2013 r.) i zawarcie z nią porozumienia w tej kwestii (a nawet kilkukrotnych porozumień przedłużających trwanie zatrudnienia o kolejne miesiące) nie było podyktowane wiekiem powódki w porównaniu z wiekiem K. W. ani nabyciem przez nie uprawnień emerytalnych w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego w podobnym czasie. Nie ma też żadnych ustaleń Sądów obu instancji co do odmiennych kwalifikacji obydwu pracownic albo różniącego je doświadczenia zawodowego. Przedstawiane przez pełnomocnika powódki okoliczności, które miały jej zdaniem stanowić przyczyny odmiennego traktowania obydwu pracownic, nie potwierdziły się. Nie ma zatem żadnych podstaw do przyjęcia, że przyczynami zróżnicowania sytuacji powódki i K. W. (nawet jeżeli takie zróżnicowanie miałoby miejsce) były: osiągnięcie wieku emerytalnego, nabycie uprawnień emerytalnych lub doświadczenie zawodowe.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka i K. W. były zatrudnione na innych stanowiskach – co prawda w tym samym wydziale, ale w innym zespole. Nie jest możliwe podważanie tego ustalenia faktycznego w postępowaniu kasacyjnym, skoro powódka nie formułuje w skardze kasacyjnej skutecznych zarzutów dotyczących tego ustalenia. Nawet jeżeli ustalenie to jest wadliwe (bo w

rzeczywistości powódka i K. W. zajmowały takie same lub podobne stanowiska pracy), wiąże ono Sąd Najwyższy. W tej sytuacji nie jest możliwe porównywanie sytuacji obydwu pracowników w kontekście „gorszego” potraktowania powódki w porównaniu z „lepszym” potraktowaniem K. W. Skoro nie zajmowały tożsamyh stanowisk sprawy, jak przyjął Sąd Okręgowy, to późniejsze o kilka miesięcy rozwiązanie stosunku pracy z K. W. nie mogło być potraktowane jako dokonanie wyboru powódki do zwolnienia oparte na dyskryminujących ją przyczynach, w szczególności wieku, w porównywalnej sytuacji zawodowej dotyczącej obydwu pracowników.

Niezależnie od rozważań dotyczących uzasadnionego i zgodnego z prawem rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, Sąd Okręgowy rozważył przyczyny wyrażenia przez pracodawcę zgody – na mocy porozumienia stron stosunku pracy – na przedłużenie zatrudnienia K. W. o kolejne miesiące. Przyczyny te miały swoje źródło w sytuacji osobistej i materialnej (finansowej) K. W. Jak ustalił Sąd Okręgowy, była ona obciążona obowiązkiem spłaty kredytu w kwocie 100.000 złotych zaciągniętego w celu rozliczenia się z byłym męża (po rozwodzie z nim) z jego udziału w mieszkaniu, które przypadło jej po rozwodzie. Była to sytuacja zasadniczo odmienna od sytuacji powódki, która powoływała się nie na swoje własne obciążenia finansowe, lecz na trudną sytuację życiową swojego dorosłego bezrobotnego syna i jego rodziny, której dobrowolnie pomaga finansowo ze względu na to, że syn jest bezrobotny. Różnice w sytuacji osobistej i finansowej powódki i innej pracownicy usprawiedliwiały – w ocenie Sądu Okręgowego – przedłużenie jej zatrudnienia (o 10 miesięcy w zestawieniu z datą ustania zatrudnienia powódki). Jednocześnie wykluczały przyjęcie, że powódka była dyskryminowana przez pracodawcę w związku z odmową przedłużenia z nią umowy o pracę do czasu nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy i dokonania wyboru do zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy według dyskryminujących ją kryteriów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, LEX nr 1119688). Te rozważania Sądu Okręgowego wykraczały poza podstawę prawną roszczeń powódki, która nie domagała się odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup> k.p.), lecz odszkodowania za niezgodne z prawem

wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p.). Należy zauważyć, że są to różne roszczenia.

Podkreślenia wymaga, że w procesie cywilnym sąd dokonuje kwalifikacji prawnej (subsumcji) przedstawionego przez powoda stanu faktycznego. Powódka jednoznacznie domagała się początkowo przywrócenia do pracy, a następnie zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę, powołując – także w skardze kasacyjnej – art. 45 k.p. jako podstawę swoich roszczeń. Podstawy roszczeń odszkodowawczych powódki nie stanowił art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., podobnie jak ewentualne naruszenie tych przepisów nie stanowi podstawy skargi kasacyjnej. Występując z tak określonym roszczeniem odszkodowawczym i eksponując w toku procesu nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę, a nie naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania przez wyrażenie jednym pracownikom zgody na zawarcie porozumienia określającego późniejsze (niż w przypadku powódki) rozwiązanie umowy o pracę i odmówienie takiej zgody samej powódce, powódka określiła przedmiot procesu. Dopiero w skardze kasacyjnej odmiennie ukształtowała uzasadnienie swojego roszczenia, na tym etapie postępowania było to jednak spóźnione.

Powódka upatruje naruszenia art. 18<sup>3a</sup> § 1-3 k.p. w związku z art. 94 pkt 2b k.p. oraz art. 45 k.p. w tym, że Sąd Okręgowy uznał, że działanie pozwanego, polegające na nieprzedłużeniu z powódką stosunku pracy, mimo że zarówno w stosunku do niej, jak i w stosunku do innych pracowników przeznaczonych do zwolnienia zatrudnionych na tożsamy stanowiskach pracy, zachodziły te same przesłanki, które u pozostałych pracowników przeznaczonych do zwolnienia zatrudnionych na tożsamy stanowiskach zaważyły na przedłużeniu z nimi stosunku pracy o wnioskowany przez nich okres, a wobec powódki nie, nie stanowiło dyskryminacji pracownika w zakresie jego zatrudnienia i rozwiązania z nim stosunku pracy. Jest to inne uzasadnienie roszczenia odszkodowawczego niż ustalone w opisie roszczeń powódki przez Sąd Okręgowy. Sąd Rejonowy zasądził odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. w wyniku przyjęcia, że za wytypowaniem powódki do zwolnienia nie przemawiały obiektywne

i usprawiedliwione kryteria. Sąd Okręgowy oddalił powództwo o odszkodowanie uznając, że nabycie uprawnień emerytalnych stanowiło obiektywną i społecznie usprawiedliwioną przyczynę wytypowania pracowników do zwolnienia.

Ewentualne założenie, że w okolicznościach faktycznych przedstawianych przez powódkę w toku postępowania jako uzasadnienie roszczenia o odszkodowanie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) Sąd Okręgowy powinien było rozważyć zastosowanie art. 18<sup>3d</sup> w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., nie ma na obecnym etapie postępowania doniosłości prawnej, ponieważ podstawy skargi kasacyjnej nie stanowiło naruszenie tych przepisów jako podstawy prawnej domagania się odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w związku z niewyrażeniem przez pracodawcę zgody na przedłużenie z nią umowy o pracę i jednocześnie wyrażenie zgody na takie przedłużenie innym pracownikom.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., nie obciążając powódki obowiązkiem zwrotu na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c. O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu orzeczono na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.), ponieważ skarga kasacyjna została wniesiona przed wejściem w życie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).