



Sygn. akt I PK 71/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSA Anna Szczepaniak-Cicha

w sprawie z powództwa J. S.
przeciwko Zespołowi Szkół Technicznych w D.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 29 października 2014 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 12 września 2013 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. przyznaje od Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w K.) na rzecz radcy prawnego R. S. 1 350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, podwyższoną o stawkę podatku od towarów i usług.**

UZASADNIENIE

Powódka domagała się od pozwanego Zespołu Szkół Technicznych w D. odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia nauczyciela dyplomowanego, tj. 37.308 zł. Pozwany wniósł oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 4 kwietnia 2013 r. Sąd Rejonowy w D. oddalił powództwo o odszkodowanie i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka zatrudniona była w pozwanym Zespole Szkół na podstawie mianowania w stopniu awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Dnia 24 maja 2012 r. doręczono jej oświadczenie o wypowiedzeniu z powodu zmian organizacyjnych, zmniejszenia liczby godzin nauczanej przez nią geografii do 13-tu oraz brak możliwości uzupełnienia pensum do pełnego etatu. W toku procesu, który toczył się przed Sądem Rejonowym w D. z odwołania od tego wypowiedzenia, strony zawarły ugodę na mocy której pozwany zobowiązał się do zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony jednego roku, od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r., w wymiarze 8 godzin lekcyjnych (8/18 etatu) z wynagrodzeniem zasadniczym 1.244 zł brutto. Ugody tej powódka nie kwestionowała. Przed rozpoczęciem roku szkolnego 2012/2013 pozwany pracodawca zwolnił troje nauczycieli, natomiast dziewięcioro otrzymało zmniejszone pensum. W pozwanym Zespole Szkół nie było możliwości zapewnienia powódce od września 2012 r. choćby połowy etatu. Wprawdzie miała kwalifikacje do nauczania WOS-u, ale nauczycielka, która prowadziła ten przedmiot (J. R.) złożyła zaświadczenie, że jest w ciąży i nie można jej było obniżyć pensum, przy czym była zatrudniona w wymiarze 0,55 etatu. Przeszła ona na urlop macierzyński pod koniec października, a ponieważ powódka w tym czasie nie chciała zatrudnienia na zastępstwo, na część tych godzin zatrudniono inną osobę, a pozostałe rozdzielono na pracujących w szkole. Innych nauczycieli z zewnątrz nie przyjęto. Osoba, która przejęła godziny geografii (innego nauczyciela tego przedmiotu poza powódką nie było), jest pracownicą chronioną ze względu na działalność związkową. Nominalnie nauczwała przysposobienia obronnego i edukacji dla bezpieczeństwa, które dawały jej tylko 6,5 godziny tygodniowo. W roku szkolnym 2012/2013 w arkuszu organizacyjnym przewidziano 9 godzin geografii i

dyrektor przydzielił je A. R., która studia podyplomowe na tym kierunku podjęła w październiku 2011 r. Nie została na nie skierowana, była to jej inicjatywa. W pozwanym Zespole Szkół istnieje zasada, że pod koniec roku szkolnego w pokoju nauczycielskim wywieszana jest lista i każdy nauczyciel może tam wpisać jaki kierunek i w jakiej formie zamierza studiować. Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej lista taka jest opiniowana, przy czym jeżeli kierunki są płatne, a jednocześnie zgodne z profilem nauczania w szkole, dyrektor kieruje wnioskiem do organu nadzoru o dofinansowanie. Takie dofinansowanie uzyskała również A. R. Studia podyplomowe podjęło kilku innych nauczycieli, również bez ingerencji dyrekcji szkoły. Większość nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących ma kwalifikacje do nauczania więcej niż dwóch przedmiotów. Powódka nie zgłaszała woli podjęcia studiów czy innej formy doksztalcania. Kuratorium Oświaty w K. wyraziło zgodę na nauczanie przez A. R. geografii pomimo nieukończenia studiów. Powódka poza geografią mogła nauczać WOS-u, a także ochrony środowiska. Po zawarciu ugody zgłosiła się do dyrektora z prośbą o przydzielenie dodatkowo tego ostatniego przedmiotu, którego wymiar wynosił 0,9 godziny tygodniowo. Na taką zmianę zgodziła się E. P., która miała go prowadzić. Nieuwzględnienie tego wniosku było, między innymi spowodowane koniecznością zapewnienia pensum tej nauczycielce, a z wyliczeń dyrektora wynikało, że zabranie E. P. tego przedmiotu pozbawiłoby jej pełnego etatu, czego nie była świadoma. Na początku 2012 r. powódka udała się do wicedyrektor Zespołu z prośbą o przydzielanie jej zastępstw z uwagi na trudną sytuację majątkową. W miarę możliwości wicedyrektor starała się ją spełnić. Jednakże powódka świadczyła pracę tylko dwa dni w tygodniu i generalnie tylko wtedy była w szkole. W przypadku zastępstw wyznaczanych nagle (np. rano przed godz. 8.00), przydzielano je osobom obecnym w szkole. Powódka mieszkała w S. i dotarcie do szkoły zajęłoby by jej co najmniej pół godziny, a klasa przez część lekcji mogła zostać bez opieki. Mimo tego, od września 2011 r. do sierpnia 2012 r. powódce przydzielono 46 zastępstw, a biorąc pod uwagę fakt, że kontakt ze szkołą powódka miała tylko dwa dni w tygodniu, w ogólnym rachunku miała dwa razy więcej zastępstw niż wynosiła średnia. Godziny dla niej wynikały z dłuższych nieobecności nauczycieli. Powódka przyznała, że osoby które miały najwięcej zastępstw były w szkole codziennie. W dwóch wypadkach stwierdzono, że mimo

obowiązku opieki, powódka przebywała poza salą lekcyjną. W kwestii zarzutu dotyczącego informacji o zmianie sali lekcyjnej Sąd ustalił, że powódka została standardowo powiadomiona o sali, w której będzie prowadzić zajęcia, tj. przez wywieszenie planu lekcji przed rozpoczęciem roku szkolnego oraz przydział czynności przekazywany 31 sierpnia. Nie ma w pozwanym Zespole Szkół praktyki polegającej na osobnym informowaniu nauczyciela o sali w której będzie nauczał. Informowani są o tym wyłącznie opiekunowie sal. Sąd pierwszej instancji ustalił również, że w marcu lub kwietniu 2012 r. dyrektor złożył powódce na posiedzeniu Rady Pedagogicznej podziękowania, za osiągnięcia, jednak nie miał wpływu na to, że nie znalazło się to w protokole. Dnia 14 czerwca do szkoły wpłynęły dyplomy uczniów powódki, jednak najbliższa rada miała charakter klasyfikacyjny, a na takim posiedzeniu gratulacje nie są przekazywane. Na ostatnim dyrektor chciał jej złożyć podziękowania, jednak powódka zaraz na początku posiedzenia wyszła. Odnośnie do zarzutu niepowołania powódki w skład komisji egzaminacyjnej, Sąd Rejonowy ustalił, że do składu komisji na egzaminy poprawkowe z biologii dyrektor proponuje kandydatów, a także sami mogą się zgłosić. Jeżeli proponuje ich dyrektor, to taka osoba musi się od razu zgodzić, a powódki wtedy na posiedzeniu już nie było. Sąd ustalił również, że na posiedzeniu Rady 26 czerwca 2012 r. dyrektor odmówił powódce okazania arkusza organizacyjnego i zawartego w nim przydziału godzin na kolejny rok szkolny, gdyż stwierdził, że nie jest on jeszcze ostateczny, a ponadto nie można ujawniać danych innych nauczycieli. Miał na uwadze, że powódka wtedy nie będzie już pracowała w szkole. Powódka chciała się zapoznać z przydziałem godzin z geografii, gdyż składała wniosek o zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku nauczyciela geografii. Ostatecznie zapoznała się z nim dopiero w Urzędzie Miasta. W sprawie upoważnienia A. R. do wyboru podręcznika do geografii Sąd pierwszej instancji ustalił, że wynikało to z powierzenia jej od września 2012 r. nauczania geografii.

W ocenie Sądu Rejonowego istotą sporu było pytanie, czy działania pozwanej miały charakter dyskryminacji powódki w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji. Według oceny Sądu, podane przez powódkę przykłady działań pracodawcy można by kwalifikować jako dyskryminację bezpośrednią, jednakże w

świecie okoliczności sprawy dyskryminacja taka wobec powódki nie miała miejsca. Sąd uznał także, że obowiązek informowania o możliwości zatrudnienia wynikający z art. 94² k.p. odnosi się do pozostających w zatrudnieniu. Powódka zaś w tym okresie (październiku) pracy w pozwanym Zespole Szkół nie świadczyła. Na mocy art. 18^{3a} k.p. Sąd Rejonowy powództwo oddalił, a z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną powódki odstąpił od obciążania jej kosztami procesu na zasadzie art. 102 k.c.

Apelację od powyższego wyroku w części dotyczącej oddalenia powództwa złożyła powódka, wnosząc o jego zmianę przez uwzględnienie powództwa i nieobciążanie jej kosztami postępowania odwoławczego ze względu na trudną sytuację ekonomiczną. Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację, odstępując od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego postępowaniu odwoławczym

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia i ocenę prawną Sądu Rejonowego uznając, że Sąd ten prawidłowo ocenił, że w stosunku do powódki nie doszło do dyskryminacji w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych ze względu na zatrudnienie na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy. Sąd odwoławczy wskazał, że po ustaniu umowy o pracę z powódką pozwany nie zatrudnił nowego nauczyciela geografii i nie miał możliwości zapewnienia powódce nauczania przedmiotu WOS-u, do którego miała kwalifikacje. Przy doborze pracowników do dalszego nauczania geografii i WOS-u od września 2012 r. pozwany kierował się obiektywnymi kryteriami, jak liczba godzin geografii niepozwalająca na obłożenie pensum dla powódki, ochrona związkowa nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania (A. R.) oraz ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownicy będącej w ciąży (J. R.). Kontynuowanie zatrudnienia powódki wiązałoby się z koniecznością zwolnienia tych pracowników, co z uwagi na przysługującą im ochronę prawną narażałoby pozwanego na przegranie procesu i skutki finansowe, a tego od pozwanego nie można było wymagać. W zakresie odmowy przydzielenia powódce dodatkowego

przedmiotu ochrony środowiska pozwany również wykazał racjonalne kryteria wynikające z konieczności zapewnienia pensum innej nauczycielce prowadzącej ten przedmiot (E. P.), zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy. W świetle art. 10 ust. 9 Karty Nauczyciela, w wypadku o którym mowa w ust. 7 (tj. w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela), jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia osoby mającej wymagane kwalifikacje, można za zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny zatrudnić nauczyciela, który nie spełnia wymienionego w ust. 5 pkt 5 warunku posiadania kwalifikacji wymaganych do zajmowania danego stanowiska. Na etapie podejmowania decyzji o przydziale nauczania geografii w kwietniu 2012 r. A. R., pozwany nie dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania w stosunku do powódki przez nieprzydzielenie jej nauczania geografii, gdyż wykazał, że niezależnie od posiadanych przez nią kwalifikacji, z przyczyn obiektywnych wynikających z potrzeby racjonalizacji zatrudnienia i zabezpieczenia sytuacji pracowników podlegających ochronie, nie miał możliwości jej dalszego zatrudniania. Pozwany był zatem uprawniony w świetle art. 10 ust. 9 Karty Nauczyciela do powierzenia nauczania geografii innej osobie i jak wynika z materiału sprawy przed 1 września 2012 r. uzyskał zgodę Kuratorium Oświaty w K. na nauczanie geografii przez A. R. w roku szkolnym 2012/2013. Ze względu natomiast na zatrudnienie powódki na czas określony, pozwany w ogóle nie miał obowiązku kontynuowania z nią zatrudnienia, a wiedząc, że umowa z nią rozwiąże się z końcem sierpnia 2012 r. mógł w dowolny sposób kształtować dalszą politykę kadrową. Takie działanie pracodawcy jest zgodne z prawem i nie może być uznane za dyskryminację. Nie można zatem mówić o naruszeniu przez pozwanego zasady równego traktowania w zakresie odmowy nawiązania stosunku pracy z powódką w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. Bezpodstawne, zdaniem Sądu odwoławczego były także zarzuty powódki dotyczące arkusza organizacyjnego pozwanego na rok szkolny 2012-2013 w zakresie przydziału liczby godzin z geografii oraz odmowy jego udostępnienia powódce zmierzające do wykazania, że pozwany uniemożliwił dalsze zatrudnienie powódki. Powódka została wcześniej poinformowana przez pozwanego pismem z dnia 28 maja 2012 r., że nie przewiduje się jej zatrudnienia w roku szkolnym 2012/2013, a pozwany nie miał obowiązku udostępniać powódce

tego arkusza, gdyż nie został jej zaproponowany żaden przydział i nie było potrzeby zapoznania jej z tym dokumentem. Wyniki posiedzenia Komisji Rewizyjnej z 18 marca 2013 r. oraz pismo przewodniczącej Rady Miejskiej w D. z 8 maja 2013 r. dotyczą nieprawidłowości w zakresie, w jakim dyrektor przedkładając arkusz do zatwierdzenia 23 kwietnia 2012 r. złożył nieprawdziwe oświadczenie, że A. R. miała kwalifikacje do nauczania geografii. Sąd Okręgowy pominął dowód z tych dokumentów na zasadzie art. 217 § 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., gdyż okoliczność ta, wobec ustalenia że została uzyskana zgoda na nauczanie geografii przez A. R. przez organ nadrzędny, została dostatecznie wyjaśniona. Sąd Okręgowy przychylił się do stanowiska Sądu pierwszej instancji, że możliwe jest odmienne potraktowanie pracownika zatrudnionego na podstawie umowy terminowej od pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, a różnice w traktowaniu mogą wynikać z uzasadnionych potrzeb pracodawcy. W wypadku pozwanego należała do nich niewątpliwie konieczność realizacji konkretnej liczby godzin lekcyjnych oraz zapewnienie optymalnego z punktu widzenia potrzeb pozwanego stanu zatrudnienia, co wymusiło zmiany organizacyjne na rok szkolny 2012/2013, zwolnienia definitywne w stosunku do trzech nauczycieli, zmniejszenie pensum w stosunku (do dziewięciu z nich i nieprzedłużenie umowy o pracę dwóm nauczycielom, w tym powódce). W tych okolicznościach odmowa kontynuowania zatrudnienia z powódką nie była wynikiem niedozwolonego różnicowania pracowników, lecz stanowiła konsekwencję realnych potrzeb pracodawcy i konieczności zapewnienia zatrudnienia pracownikom podlegającym ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Z kolei zasadnicze znaczenie przy ocenie, że w stosunku do powódki nie doszło do nierównego traktowania w zakresie dostępu do szkoleń miało ustalenie, że powódka nie wniosowała o dofinansowanie studiów podyplomowych, a obowiązująca u pozwanego praktyka zapisywania się na studia nie uniemożliwiała jej zgłoszenia takiego zamiaru. Wyklucza to uznanie, że powódka została potraktowana odmiennie przez pracodawcę w zakresie dostępu do szkolenia. W kwestii zastępstw Sąd Okręgowy wskazał, że pozwany pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami przy ich przydzielaniu, a na prośbę powódki odstępował nawet od zasad regulaminowych i w spornym okresie od września 2011 r. do sierpnia 2012 r. powódce przydzielono 46 zastępstw. Nadto,

jak wynika z materiału sprawy, powódka nie była nierówno traktowana pod względem dostępu do informacji, pomocy materialnej, wyboru do składu komisji poprawkowej oraz podziękowań ze strony dyrektora.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego, przez: (1) błędną wykładnię art. 18^{3a} § 1, § 2 i § 3 oraz art. 11² i art. 11³ k.p., polegającą na uznaniu, że nierówne traktowanie pracownika tylko z przyczyn, że jest on zatrudniony na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy i nie ma szczególnej ochrony związkowej nie stanowi dyskryminacji; (2) błędną wykładnię art. 94² k.p., polegającą na uznaniu, że pracodawca może informować pracowników w sposób dowolny o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy; (3) niewłaściwe zastosowanie art. 3 ustawy o związkach zawodowych polegające na jego niezastosowaniu oraz (4) niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3d} k.p., polegające na jego niezastosowaniu. Strona skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości oraz zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji w całości przez uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego jej rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. Pełnomocnik powódki wniósł także o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, oświadczając, że nie zostały one zapłacone w całości lub w części.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga – tak jak w rozpoznawanej sprawie – nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania.

Okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy nie budzą wątpliwości. Na

podstawie zawartej 26 kwietnia 2011 r. ugody sądowej powódka została zatrudniona przez pozwanego Zespół Szkół na podstawie umowy o pracę czas określony jednego roku od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. w wymiarze 8/18 etatu, tj. 8 godzin lekcyjnych. Zgodność tej ugody z prawem nie była kwestionowana. Powódka w pozwie przedstawiła wiele zarzutów dotyczących dyskryminowania jej ze względu na zatrudnienie na czas określony oraz pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. W szczególności przejawami dyskryminacji miały być: nieprzydzielanie jej godzin, nieprzydzielanie zastępstw, nieinformowanie o możliwościach podnoszenia kwalifikacji, niepoinformowanie o zmianie jej sali lekcyjnej, niepoinformowanie o zaprzestaniu wyszukiwania podręcznika z geografii do klas pierwszych technikum, nieprzekazanie podziękowań za osiągnięcia jej uczniów na szczeblu ogólnopolskim oraz niepowołanie do prac w komisji egzaminu poprawkowego z biologii. Sąd Okręgowy uznał, że w świetle ustaleń faktycznych zarzuty te są bezpodstawne, bowiem wskazane przez powódkę okoliczności mające dowodzić nierównego jej traktowania nie miały miejsca lub nie świadczą o gorszym jej traktowaniu. Argumentacja Sądu jest szczegółowa i przekonująca, a jak już wskazano, wobec niepodniesienia zarzutów naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy jest związany wspierającymi ją ustaleniami.

W istocie rzeczy zasadniczy zarzut, który powódka wysuwała od początku postępowania wobec pozwanego oraz w skardze wobec wyroku Sądu drugiej instancji, dotyczy odmowy dalszego zatrudnienia jej w pozwanym Zespole Szkół po rozwiązaniu się umowy o pracę na czas określony oraz odmowy zwiększenia jej wymiaru czasu pracy. Z treści skargi kasacyjnej wynika, że zdaniem skarżącej, odmowa ta była przejawem dyskryminacji z powodu zatrudnienia na czas określony i pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (w porównaniu z A. R. i J. R.) oraz z powodu niepodlegania ochronie szczególnej przed rozwiązaniem stosunku pracy ze względu na funkcję związkową (w porównaniu z A. R.) i ciążę (w porównaniu z J. R.). Dyskryminacja polegała, według skarżącej, na tym, że pozwany pracodawca przydzielił 9 godzin zajęć z geografii w kolejnym roku szkolnym 2012/2013 A. R., zatrudnionej na czas nieokreślony, w niepełnym wymiarze etatu, która studia podyplomowe na tym kierunku podjęła dopiero w październiku 2011 r. i miała niższe od powódki kwalifikacje do nauczania tego przedmiotu. Pozwany wskazał,

że nie mógłby zwolnić z pracy tej nauczycielki, ponieważ podlegała ochronie przed wypowiedzeniem ze względu na pełnioną funkcję związkową. Ponadto pozwany nie przydzielił powódce godzin WOS-u, przedmiotu, do którego prowadzenia powódka miała kwalifikacje, prowadzonego przez J. R., zatrudnioną na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze etatu (0,55), tłumacząc to tym, że nauczycielka ta przedstawiła zaświadczenie o stanie ciąży. Powyższe okoliczności świadczą, jak twierdzi się w skardze kasacyjnej, o naruszeniu przez zaskarżony wyrok art. 18^{3a} § 1, § 2, § 3, art. 11², art. 11³ k.p. oraz art. 3 ustawy o związkach zawodowych. Skarżąca zarzuca też, że pozwany na jej prośby i wnioski o dalsze zatrudnienie odpowiadał, że nie może zatrudnić jej w nowym roku szkolnym z powodu braku wolnych miejsc i niemożliwości przydzielenia godzin, a jednocześnie odmówił okazania projektu arkusza organizacyjnego Zespołu Szkół na rok 2012/2013. W tym stanie rzeczy zaskarżony wyrok narusza jej zdaniem także art. 94² k.p. Zarzuty te są nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 11² k.p., pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Według art. 11³ k.p., jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, ze względu między innymi na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Art. 18^{3a} k.p. stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, bez względu między innymi na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 1). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2). Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (§ 3). Natomiast art. 18^{3d} k.p. przyznaje osobie wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych

przepisów. Według art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. 2014, poz. 167 w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem), nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej; w szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.

Z powyższych przepisów wynika w szczególności, że pracownicy zatrudnieni na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy nie mogą być gorzej traktowani niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu, między innymi w zakresie nawiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Najwyższego, nie można mówić o istnieniu porównywalnej sytuacji powódki do sytuacji wskazanych wyżej nauczycielek (J. R. i A. R.) zatrudnionych na czas nieokreślony, a tym samym o gorszym jej traktowaniu przez pracodawcę. Umowa o pracę na czas określony, taka jak wiążąca powódkę, rozwiązuje się bowiem z woli stron z upływem czasu, na który została zawarta. Prawo, szanując swobodę nawiązania stosunku pracy (art. 11 k.p.), nie ustanawia natomiast z wyjątkiem szczególnych, wyraźnie określonych wypadków (np. art. 53 § 5 k.p.) uprawnienia do żądania nawiązania stosunku pracy. Dlatego, uprawnienie takie powódce nie przysługiwało. Natomiast, co oczywiste, pracownik pozostający już w stosunku pracy na czas nieokreślony, którego czas trwania nie jest ograniczony datą lub umownie ustalonym zdarzeniem, ma prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem dopóki stosunek ten nie ustanie w prawnie dozwolony sposób (art. 22 § 1 k.p.). Z tego względu z uprawnienia tego, w odróżnieniu od powódki, korzystały wymienione przez nią w skardze kasacyjnej nauczycielki. Obojętne natomiast dla oceny sytuacji powódki, w tym szczególnie jej twierdzenia o dyskryminacji z powodu zatrudnienia na czas określony w zakresie nawiązania stosunku pracy, są takie okoliczności, jak ciąża lub pełnienie funkcji związkowej przez zatrudnione na czas nieokreślony osoby, z którymi się porównywała. Okoliczności te wzmacniały ich pozycję – ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy, jednakże nawet gdyby nie wystąpiły, to prawna pozycja powódki nie uległa by wzmocnieniu. Nie uzyskała by bowiem roszczenia o nawiązanie stosunku pracy

po zakończeniu zatrudnienia terminowego. Podobnie nie ma znaczenia poziom kwalifikacji zawodowych wymienionych wyżej nauczycielek oraz ich jednakowe, czy też lepsze lub gorsze od powódki wykonywanie obowiązków pracowniczych. Jak bowiem wskazano, pracodawca nie ma obowiązku ponownego zatrudnienia osoby, której umowa o pracę na czas określony rozwiązała się z upływem okresu jej umownie uzgodnionego trwania. Należy zatem uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony odmowa ponownego zatrudnienia pracownika zatrudnionego na czas określony po upływie okresu, na który był zatrudniony i jednocześnie dalsze zatrudnianie pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, nawet, gdy ten ostatni ma niższe kwalifikacje zawodowe i gorzej wykonuje obowiązki pracownicze (art. 11², art. 11³, art. 18^{3a} § 1, § 2, § 3, k.p.). Nie jest też usprawiedliwione twierdzenie powódki, że nieprzedłużenie z nią zatrudnienia było przejawem dyskryminacji ze względu na niepełny wymiar czasu pracy. Jak już wskazano, nie została zatrudniona w nowym roku szkolnym, ponieważ jej stosunek pracy na czas określony ustał w związku z upływem czasu, na jaki została zatrudniona. W tej sytuacji, to czy była wcześniej zatrudniona w niepełnym czy pełnym wymiarze czasu pracy było okolicznością obojętną dla oceny zasadności zarzutu dyskryminacji. Z tych względów zarzuty naruszenia art. 18^{3a} § 1, § 2, § 3, art. 11², art. 11³ k.p. oraz art. 3 ustawy o związkach zawodowych okazały się nietrafne.

Nieuzasadniony okazał się także zarzut naruszenia art. 94² k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy. Z przytoczonego unormowania wynika, że obowiązek pracodawcy informowania pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych miejscach pracy nie istnieje, gdy w zakładzie nie ma wolnych miejsc pracy, które mogli by zająć ci pracownicy. Należy przyjąć, że wolne miejsca pracy w rozumieniu art. 94² k.p. to stanowisko, zwolnione lub nowoutworzone, które może być powierzone pracownikowi zatrudnionemu na czas określony. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w świetle przyjętych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych. Zgodnie z nimi, powódka mogła prowadzić nauczanie geografii, WOS-

u i ochrony środowiska. Zajęcia te, jak już wyżej wskazano, w tym zwolnione przez nią wskutek zakończenia jej umowy o pracę godziny geografii, strona pozwana przydzieliła zatrudnionym na czas nieokreślony nauczycielkom (uzupełniając w ten sposób ich pensum) w nowym roku szkolnym, które również miały kwalifikacje do ich prowadzenia. W rezultacie należy uznać, że w opisanej sytuacji strona pozwana nie dysponowała wolnymi miejscami pracy, w podanym wyżej znaczeniu. Potwierdzeniem takiego stanu rzeczy jest fakt, że w roku szkolnym 2012/2013 nastąpiły zwolnienia definitywne w stosunku do trzech nauczycieli, zmniejszenie pensum w stosunku (do dziewięciu i nieprzedłużenie umowy o pracę dwóm nauczycielom, w tym powódce. Skoro więc nie było wolnych miejsc pracy na rok szkolny 2012/13, to pracodawca, przez nieudostępnienie projektu arkusza organizacyjnego na ten rok, nie naruszył obowiązku informowania pracowników (w tym powódki) o istnieniu takich miejsc. Ewentualne naruszenie obowiązku informowania pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym czasie pracy w wymienionym roku szkolnym, wynikające z nieudostępnienia wskazanego projektu, nie mogło zaś mieć dla niej znaczenia, skoro powódka nie mogła być ze względu na brak wolnych miejsc pracy zatrudniona.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji. O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w postępowaniu kasacyjnym rozstrzygnięto na podstawie § 15 i 16 w związku z § 12 ust. 4 pkt 2 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).

