



Sygn. akt II PK 71/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Halina Kiryło

w sprawie z powództwa S. P.

przeciwko Szkole Podstawowej w M.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 października 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego- Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 30 października 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Powód – S. P. wystąpił z pozwem przeciwko Szkole Podstawowej w M., wnosząc o zasądzenie odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości 48.522 zł, odpowiadającej 15-krotności ostatnio

osiąganego wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wypowiedzenia stosunku pracy, tj. 15 maja 2008 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy w S. ustalił, że S. P. był zatrudniony w Szkole Podstawowej w M. od 2 listopada 1982 r. do 31 sierpnia 2008 r. na stanowisku nauczyciela. Powód jest nauczycielem dyplomowanym i ma kwalifikacje do nauczania informatyki, matematyki, nauczania zintegrowanego i techniki. Nabył on także prawo do wcześniejszej emerytury. Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej 22 kwietnia 2008 r. dyrektor poinformował, że w związku z planowanymi zmianami nie będzie w stanie zapewnić S. P. etatu w pełnym wymiarze godzin, a jedynie pół etatu - 9 godzin. Rada pedagogiczna pozytywnie zaopiniowała arkusz organizacyjny, w którym przyznano Stanisławowi P. 5 godzin informatyki klasach IV-VI, 2 godziny techniki oraz 2 godziny zajęć sportowych w klasach I - III, co dawało łącznie 9 godzin, czyli 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

W maju 2008 r. dyrektor Szkoły Podstawowej w M. uzyskał opinię Ministerstwa Edukacji Narodowej z lutego 2008 r., zgodnie z którą zajęcia ujęte w szkolnym planie nauczania realizowane są przez zatrudnionych w danej szkole nauczycieli w ramach obowiązującego ich tygodniowego wymiaru godzin dydaktycznych wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz (pensum). Zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć opiekuńczych i wychowawczych wynikających z potrzeb i zainteresowań uczniów (koła zainteresowań, zajęcia wyrównawcze, prowadzenie chóru szkolnego) nie mogą być przydzielane nauczycielom w ramach godzin pensum.

Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej Szkoły Podstawowej w M. w dniu 15 maja 2008 r. dyrektor poinformował, że dotarła do niego informacja o redukcji godzin dyrektorskich w klasach I - III, co zobligowało go do naniesienia zmian w arkuszu organizacyjnym. Według stanowiska MEN z 15 lutego 2008 r. do pensum nie można wliczać zajęć dodatkowych (zajęcia wyrównawcze, chór, zajęcia sportowe). W związku z powyższym dyrektor przedstawił propozycję zmian w przydziale godzin dyrektorskich w klasach I - III oraz proponowany przydział godzin po zmianach w projekcie organizacyjnym na rok 2008/2009, według którego S. P.

złożono wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy z uwagi na brak godzin zgodnie z kwalifikacjami.

15 maja 2008 r. dyrektor Szkoły Podstawowej w M. złożył S. P. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę szkolnego planu nauczania uniemożliwiającą dalsze zatrudnianie pracownika w pełnym wymiarze zajęć, do których posiada uprawnienia. Wskazano, że redukcja godzin pozostających w dyspozycji dyrektora w klasach I - III uniemożliwia kontynuowanie zajęć informatycznych na dotychczasowych zasadach, zbyt mała liczba godzin matematyki nie pozwala na przydzielenie ich dwóm nauczycielom, a włączenie do pensum zajęć sportowych w klasach I - III czy wyrównawczych jest w opinii Ministerstwa Edukacji Narodowej z 2008 r. sprzeczne z prawem.

Sąd Rejonowy zważył, że powód domagał się w niniejszej sprawie odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, podnosząc, że pozwany dopuścił się w stosunku do niego dyskryminacji. Działanie pozwanego polegało na odmiennym potraktowaniu powoda w stosunku do pozostałych nauczycieli przez zastosowanie do osoby powoda zasad dotyczących interpretacji przepisów Karty Nauczyciela wynikających z opinii Ministerstwa Edukacji Narodowej z lutego 2008 r., dotyczących niemożności wliczenia do pensum zadań wynikających z zadań statutowych szkoły. Zasady te nie zostały zastosowane w stosunku do innych nauczycieli.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powództwo zasługiwało na uwzględnienie, choć nie w pełnej wysokości. Zgodnie z art. 42. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674) czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2008/2009 z maja 2008 r. pozwany wliczył do pensum zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły następującym nauczycielkom: I. T. - zajęcia sportowe i zajęcia rewalidacji, G. K., B. W. i D. D. - zajęcia wyrównawcze, A. M. - chór szkolny, E. M. - kółko matematyczne, zajęcia rewalidacji.

Jak wynika ze stanowiska dyrektora pozwanej szkoły przedstawionego na Radzie Pedagogicznej w dniu 15 maja 2008 r. i oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z dnia 15 maja 2008 r., pozwany uznał, że niemożliwe jest wliczenie do pensum powoda zajęć dodatkowych - zajęć sportowych w klasach I - III, zajęć wyrównawczych, albowiem jest to niezgodne z opinią Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Rejonowego powyższe wyraźnie wskazuje na odmienne potraktowanie powoda w porównaniu z innymi pracownikami i na naruszenie przez pozwanego w stosunku do powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powód jako przyczynę naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu podał wiek. Sąd pierwszej instancji zauważył, że powód spośród nauczycieli, w stosunku do których nie zastosowano zasady niewliczania do pensum zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły wyróżniał się płcią, albowiem jako jedyny nauczyciel w tej grupie był on mężczyzną. I takie kryterium w opinii Sądu wydaje się być przyczyną naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w stosunku do powoda.

Zgodnie z art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2009 r. uwzględnił roszczenie powoda w części - w wysokości jego 4-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, zasądzając 12.939,20 zł i oddalając roszczenie w pozostałym zakresie. Ustalając wysokość odszkodowania Sąd miał na uwadze rodzaj i intensywność działania dyskryminacyjnego pracodawcy oraz jego skutki.

Apelację od wyroku złożyły obie strony.

Powód zaskarżył wyrok w części dotyczącej wysokości zasądzonego odszkodowania domagając się jego podwyższenia do kwoty 48.522 zł to jest do 15 - krotności miesięcznego wynagrodzenia.

Pozwana szkoła zaskarżyła wyrok w części zasądzającej odszkodowanie, zarzucając naruszenie art. 113, art. 183a, art. 183b, art. 183d k.p., przez przyjęcie, że pozwana naruszyła zasady równego traktowania w zatrudnieniu wobec powoda.

Skarżąca powołała się na prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w S. w sprawie P 165/08 z dnia 23 lipca 2008 r. oraz wyrok Sądu Okręgowego w S. w sprawie VPa 54/08 z dnia 22 maja 2009 r. o uznanie wypowiedzenia powodowi stosunku pracy za bezskuteczne i oddalający apelację powoda.

Zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną wyrokiem z 30 października 2009 r. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił, oddalił apelację powoda; zasądził od powoda na rzecz Szkoły Podstawowej w M. 2.700 zł tytułem kosztów procesu za dwie instancje

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie. Zasadna jest natomiast apelacja pozwanej domagającej się oddalenia powództwa. Sąd Rejonowy nie dokonał właściwej oceny, czy w przypadku powoda doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Cele procesu dydaktyczno - wychowawczego zapisane są w preambule ustawy z dnia z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. nr 256 poz. 2572 ze zm.) i nie jest tym celem zapewnienie pełnego zatrudnienia nauczycieli. Zatem za w pełni trafny należy uznać pogląd, że dyrektor powinien kierować się przede wszystkim względem na prawidłowe realizowanie zadań szkoły w zakresie kształcenia dzieci. Względem na interes nauczyciela pozostaje w dalszej kolejności. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko wyrażone w apelacji pozwanej, że kwestia prawidłowości wypowiedzenia stosunku pracy powodowi jest rozstrzygnięta prawomocnym wyrokiem. Niewątpliwie doszło do zmiany szkolnego planu nauczania albowiem nastąpiła redukcja godzin do dyspozycji dyrektora, zaś do decyzji dyrektora i akceptacji rady należało to, jak podzielić zmniejszone godziny. Likwidacja godzin informatyki w klasach I - III nie była spowodowana zamiarem wypowiedzenia stosunku pracy powodowi, lecz oceną uznającą za bardziej przydatne z punktu widzenia potrzeb uczniów zajęcia wyrównawcze.

Również porównanie pod kątem doboru nauczyciela do zwolnienia nie zezwala na przyjęcie, aby wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował powoda. Nauczycielka matematyki, która pozostała w pracy ma równorzędne kwalifikacje. Ukończyła pełne studia magisterskie, natomiast powód ukończył dwuletnie studia podyplomowe z zakresu matematyki z informatyką, wystarczające na poziom szkoły podstawowej. E. M. całe życie przepracowała jako

nauczycielka matematyki, a powód matematyki uczył tylko przez 1 cykl, który został ukończony, wcześniej nie posiadał kwalifikacji. W sumie przepracował 3 lata jako matematyk w jednej klasie. Nie bez znaczenia był fakt, że powód nabył prawa do emerytury i ją aktualnie pobiera. E. M. ma kwalifikacje do nauczania rewalidacyjnego i nauczania indywidualnego. Powód nie ma takich kwalifikacji. Zatem w sytuacji, gdy dyrektor miał do wyboru zwolnienie jednego z dwóch nauczycieli matematyki, nie dziwi fakt zwolnienia osoby o węższym spektrum kwalifikacji.

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy przyjął, że nie można uznać, aby w sprawie wystąpiła którakolwiek z przesłanek opisanych w art. 11³ k.p. Powód nie jest jedynym mężczyzną zatrudnionym w szkole i odwołując się od wypowiedzenia stosunku pracy nie wskazywał na to, aby płeć mogła być przyczyną wykluczenia go z grona nauczycieli. Również fakt uzyskania uprawnień do wcześniejszej emerytury nie stanowił kryterium dyskryminacji, jeśli się zważy, że posiadała je również E. M..

Nawet jeżeli przyjmie się, że możliwa jest nauka w jednej klasie tego samego przedmiotu przez dwóch nauczycieli, to za prawidłowe należy uznać dążenie pozwanej szkoły do utrzymywania pełnych etatów celem jak najpełniejszego związania nauczyciela ze szkołą. Uzasadnione też było stanowisko, że nauczyciel, który uczy danego przedmiotu w pełni i na bieżąco orientuje się co ma wyrównywać, jest naturalnym kandydatem do prowadzenia zajęć wyrównawczych, choć nie można wykluczyć tego, że te zajęcia mógłby prowadzić inny nauczyciel.

Zatem w ocenie Sądu Okręgowego w przypadku ustalenia, że możliwe było dalsze zatrudnianie powoda w pozwanej szkole, to celem tych działań w zaistniałej sytuacji nie byłoby zapewnienie realizacji procesu dydaktyczno - wychowawczego, a jedynie wzgląd na interes powoda.

Za nietrafne należy uznać stanowisko Sądu Rejonowego, że naruszenie zasady równego traktowania doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy z powodem. Podkreślić należy, że nauczycielom, którzy skorzystali na zwolnieniu powoda nie brakowało godzin do pensum lub do połowy pensum. W postępowaniu w sprawie P 165/08 jednoznacznie wskazano przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powodowi i nie było wśród nich naruszenia zasady równego traktowania.

Powód zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną „w części, to jest co do zasądzenia na rzecz powoda kwoty 29.114,00 zł”. Jako podstawę skargi kasacyjnej podniesiono naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: (-) art. 18^{3d} k.p., przez jego błędną wykładnię; (-) art. 11³ k.p., art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 91 c Karty Nauczyciela oraz art. 35 ust. 1 i 42 ust. 3 Karty Nauczyciela; (-) § 2. ust. 1. pkt 4 i ust. 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 12 lutego 2002 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. 2002 r. Nr 15, poz. 142 ze zm.); (-) § 5 pkt 2 lit. a) rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 18 stycznia 2005 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w specjalnych przedszkolach, szkołach i oddziałach oraz w ośrodkach (Dz.U. 2005 r. Nr19, poz. 166), przez ich błędną wykładnię.

Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania uzasadniono tym, że w niniejszej sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych, budzących poważne wątpliwości. Zdaniem Autora skargi artykuł 18^{3d} k.p. nie zawiera przesłanek uprawniających do otrzymania odszkodowania uzależnionych od naruszenia zasad równego traktowania wobec wszystkich pracowników zakładu pracy, jak twierdził Sąd Okręgowy w S., a zasadne jest przyjęcie, że wystarczające jest, jak to ma miejsce w niniejszej sprawie, stwierdzenie powyższego naruszenia wśród pracowników mających taką samą sytuację, czyli osób objętych zmianami i kwalifikowanych do zwolnień. W ocenie powoda stanowisko Sądu Okręgowego w S. w niniejszej sprawie wskazuje na to, że powyższy przepis budzi poważne wątpliwości prawne, a rozpatrzenie niniejszej sprawy będzie miało znaczący wpływ nie tylko dla niniejszej sprawy, ale i innych, zwłaszcza, że omawiana podstawa dochodzenia roszczeń obowiązuje od krótkiego czasu i nie ma jeszcze obszernego orzecznictwa wypowiedającego się w tej materii. Zdaniem powoda, został on odmiennie potraktowany od pozostałych zatrudnionych, na etapie zmierzającym do wypowiedzenia i przy rozwiązywaniu umowy o pracę. Jednakże sąd w niniejszej sprawie nie dopatrył się naruszenia zasady równego traktowania przy rozwiązaniu z powodem umowy. Przy czym pozwana szkoła nie zastosowała obiektywnych kryteriów przy zwalnianiu powoda z pracy pomijając oczywiście wszystkie działania

poprzedzające zwolnienie powoda, które bezsprzecznie faworyzowały inne nauczycielki - kobiety. A zatem konieczne jest wypowiedzenie się przez sąd czy *de facto* przygotowywanie okoliczności umożliwiających rozwiązanie z powodem umowy o pracę w sposób dyskryminujący go, nie powinno być uznawane za naruszenie zasady równego traktowania. Nadto, w ocenie powoda, powyższe naruszenia miały charakter istotny, bowiem gdyby pozwana zastosowała zasady równego traktowania, powód pozostawałby w zatrudnieniu. Powód dodał, że w niniejszym postępowaniu sąd dokonał oceny prawnej, wynikiem czego przyjął, że zajęcia rewalidacyjne nie są zajęciami wliczonymi do pensum, co zasadniczo zmieniło sytuację powoda. Należy zauważyć, że fakt ustalenia czy te zajęcia wchodzą w zakres pensum jest o tyle istotny, że wiele szkół, nie tylko pozwana, nie wlicza ich w zakres pensum, inne robią to, lecz w ocenie powoda nie do końca wiedząc czy czynią to w sposób prawidłowy. Powód zaś stoi na stanowisku, że zajęcia te są obowiązkowe, oceniane i mające program nauczania będący w katalogu programów nauczania MEN, a zatem powinny być realizowane tak, jak inne przedmioty z tej kategorii (język polski, matematyka, technika i inne) i w konsekwencji zaliczane do pensum, wbrew twierdzeniom sądu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Zarzuty naruszenia art. 11³ k.p., art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela nie znajdują potwierdzenia.

Zarzut dyskryminacji ze względu na płeć, oparty na twierdzeniach o naruszeniu wskazanych wyżej przepisów, skarżący przedstawił już we wniesionej w oparciu o te same okoliczności faktyczne skardze w sprawie II PK 279/09, rozstrzygniętej przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 12 marca 2010 r., w której dochodził od tej samej strony pozwanej uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

Sąd Najwyższy nie znajduje w rozpoznawanej skardze argumentów, które mogłyby uzasadniać zmianę stanowiska zajętego w odniesieniu do tego zarzutu,

tym bardziej, że został uzasadniony analogicznie do rozważanego w niniejszym postępowaniu, łącznie z użyciem tych samych zwrotów.

Wobec tego Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela w pełni argumentację i ocenę prawną Sądu Najwyższego, który uznając zarzut ten za nieuzasadniony stwierdził, że: „zarzut dyskryminacji z uwagi na płeć w swoim końcowym fragmencie jest zupełnie niezrozumiały. Powód wywiódł, że „spośród nauczycieli, w stosunku do których nie zastosowano zasady niewliczania do pensum zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły wyróżniał się płcią, albowiem jako jedyny nauczyciel w tej grupie był on mężczyzną. I to takie kryterium wydaje się tutaj być przyczyną naruszenia zasady nierównego traktowania w zatrudnieniu w stosunku do powoda” Jeśli powód był jedynym mężczyzną w grupie nauczycieli, którym nie wliczono do pensum dydaktycznego zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły, to oznacza, że potraktowano go tak samo (a nie inaczej) jak nauczycielki – kobiety w tej grupie. Natomiast gdyby uznać, że w rzeczywistości chodzi o to, że powód z powodu płci został potraktowany inaczej (gorzej) niż nauczycielki - kobiety, bowiem im wliczono do pensum dydaktycznego zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły, a jemu nie, co doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy w związku z niemożnością zapewnienia obowiązkowego pensum godzin, to zarzut ten jest gołosłowny.

Zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy wyrażona wprost w art. 11³ k.p., rozumiana jest jako niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa itp. W judykaturze za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wskazane wyżej kryteria, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360 i 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480). Przepisy rozdziału IIa Działu pierwszego Kodeksu pracy zawierają szczegółowe rozwinięcie

powyżej omówionych zasad. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p., wszyscy pracownicy, w szczególności bez względu na cechy i okoliczności wymienione w art. 11³ k.p., powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Art. 18^{3a} § 2 k.p. utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc, że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, rozwiązanie stosunku pracy, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.).

Zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Niedopuszczalne powoływanie argumentów polegających na wskazywaniu okoliczności faktycznych niepotwierdzonych podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku nie może zatem wywołać zamierzonego przez skarżącego skutku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 4/08, LEX nr 494084). Z ustaleń faktycznych poczynionych w tej sprawie, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika zaś, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem były zmiany planu nauczania i związana z tym niemożność zapewnienia mu wymaganej ilości zajęć, a nie jego płeć. Innymi słowy, powoda zwolniono z pracy nie dlatego, że był mężczyzną, lecz z uwagi na to, że zmiana planu nauczania uniemożliwiła dalsze jego zatrudnienie w wymiarze ½ obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych. Przedstawiona przez Sąd drugiej instancji ocena motywacji dyrektora pozwanej, który zdecydował o przydzieleniu godzin matematyki E. M., a nie powodowi, również nie uzasadnia tezy o niedozwolonym kryterium zastosowanym przy wyborze pracownika do zwolnienia. Jak ustalił Sąd, o wyborze tym nie zdecydowała płeć skarżącego, lecz to, że E. M., mająca równoprawne kwalifikacje zawodowe z powodem, całe swoje życie zawodowe przepracowała jak nauczyciel matematyki (powód jedynie 3 lata). Jest ona w trakcie cyklu nauczania matematyki

w klasach (4 i 5 klasa), powód ten cykl zakończył (6 klasa). Poza tym posiada ona szersze kwalifikacje niż powód. Nie ustalono również, aby u samych podstaw zmiany planu nauczania leżał zamiar doprowadzenia do wyeliminowania powoda (mężczyzny) z zatrudnienia w pozwanej Szkole.”

Skoro bezpodstawny okazał się zarzut dyskryminującego traktowania powoda, to rozważanie tego zarzutu, odnoszącego się do art. 18^{3d} k.p., który określa sankcję takiego zachowania, jest bezprzedmiotowe.

Bezprzedmiotowe jest także rozpoznawanie zarzutu naruszenia art. 42 ust. 2, 3 Karty Nauczyciela, w związku z art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela, § 2. ust 1. pkt 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 12 lutego 2002 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych, § 5 pkt 2 lit. a) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 18 stycznia 2005 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w specjalnych przedszkolach, szkołach i oddziałach oraz w ośrodkach, przez błędną wykładnię, polegającą w ogólności na uznaniu, że nie było możliwe przydzielenie do pensum powoda zajęć rewalidacyjnych oraz wliczaniu innym nauczycielom do pensum lub godzin ponadwymiarowych zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły.

Ocena tych zarzutów, jak wynika z powołanego wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., ma znaczenie dla rozstrzygnięcia w kwestii zasadności dokonanego powodowi wypowiedzenia stosunku pracy. Nie ma jednak wpływu na stanowisko w kwestii dyskryminacji powoda, będącego jedynym przedmiotem niniejszego postępowania.

Z przytoczonych względów, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji. Ze względu na szczególne okoliczności sprawy Sąd Najwyższy nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego (art. 102 k.p.c.).

/tp/

