



Sygn. akt II PK 178/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSA Maciej Piankowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D. M.
przeciwko Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno-Wychowawczemu w J.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 marca 2012 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 11 lutego 2011 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset i 00/100) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 listopada 2010 r. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego Specjalnego Ośrodka Szkolno - Wychowawczego na rzecz powoda kwotę

23.560,17 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 8 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Ponadto Sąd Rejonowy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.218,80 zł. Wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 3.977 zł.

Sąd Rejonowy podał, że powód został zatrudniony w Specjalnym Ośrodku Szkolno - Wychowawczym w dniu 1 września 2004 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku nauczyciela - wychowawcy w internacie Ośrodka. Następnie od 1 września 2007 r. został przeniesiony na stanowisko nauczyciela w szkole przysposabiającej do pracy i gimnazjum specjalnym. W dniu 19 grudnia 2008 r. powód uzyskał stopień nauczyciela dyplomowanego. W dniu 1 września 2005 r. przyznano mu dodatek motywacyjny w wysokości 2% na okres do 31 sierpnia 2006 r. W związku z tym, że powód nie wyróżniał się jakąś szczególną ponadprzeciętną aktywnością w działaniach na rzecz placówki i wychowanków w okresie późniejszym dodatku już nie otrzymywał. Powód nie był jedynym nauczycielem, który takiego dodatku nie otrzymał. Był on z reguły przyznawany na okresy półroczne i zwykle kilkunastu nauczycieli go nie otrzymywało. W dniu 15 listopada 2006 r. w Ośrodku miał miejsce incydent z udziałem ówczesnej wychowanki A. W., która przy użyciu siły fizycznej została umieszczona przez ówczesnego dyrektora T. Ł. i jego zastępcy D. C. w toalecie i tam przetrzymywana. Powód w programie „Uwaga” wyemitowanym w grudniu 2006 r., a dotyczącym sytuacji w Ośrodku, wskazał na niewłaściwe działania podejmowane przez Dyрекcję Ośrodka względem wychowanków. Sprawa ta odbiła się szerokim echem w środowisku lokalnym (nie tylko szkolnym), spowodowała napięcie i niepokój wśród kadry pedagogicznej Ośrodka, podzieliła i skonfliktowała środowisko nauczycielskie. Większość kadry pozwanego stanęła po stronie Dyrekcji, co doprowadziło do swego rodzaju ostracyzmu towarzyskiego powoda. W oczach wielu kolegów z grona pedagogicznego powód stał się postacią kontrowersyjną. Powód czuł się marginalizowany w życiu szkoły, inni nauczyciele unikali z nim rozmów. Sytuacja ta odbijała się negatywnie również na rodzinie powoda, gdyż podobne zachowania dotyczyły również jego żonę. Wzmociono też kontrolę działań powoda. Wcześniej nie

było znaczących uwag do pracy powoda. Przeprowadzane hospitacje jego zajęć wychowawczych w internacie nie wykazały poważniejszych uchybień w pracy i skutkowały jedynie ogólnymi zaleceniami. Powód nie wyróżniał się w pracy ani szczególnie pozytywnie, ani negatywnie, choć zdarzały się pewne uchybienia w jego pracy (np. spóźnienia), z których jednak nie wyciągano żadnych konsekwencji wobec powoda. Powód otrzymał pozytywną ocenę dorobku zawodowego za okres stażu trwającego od dnia 1 września 2003 r. do dnia 31 maja 2006 r. Sąd Rejonowy zaznaczył, że sprawa miała też skutki finansowe dla powoda. W roku szkolnym 2006/07 powód, pracując w internacie miał 30 godzin zajęć dydaktyczno - wychowawczych i opiekuńczych (przy pensum wynoszącym 24 godziny tygodniowo - § 47 Regulaminu Pracy Ośrodka). Od dnia 1 października 2007 r. do dnia 31 sierpnia 2008 r. powód przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia. Po powrocie z urlopu powód objął wychowawstwo oddziału 2 PP w szkole, jednakże pomimo zgłaszanych przez powoda deklaracji i chęci pracy, nie przydzielono mu ani jednej godziny ponadwymiarowej. Przydzielono mu tygodniowo: 11 godzin przysposobienia do pracy i 7 godzin funkcjonowania osobistego i społecznego. W oddziale 2 PP przewidziano w sumie 20 godzin w tygodniu przysposobienia do pracy i rozdzielono je pomiędzy powoda oraz P. G., który otrzymał 9 godzin tego przedmiotu. Dzielenie godzin praktykowano też w przypadku techniki w oddziale 3G. W tym samym czasie Ośrodek, za zgodą organu prowadzącego i Kuratora Oświaty, zatrudnił nauczycieli - emerytów, w tym A. U. Podobna sytuacja miała miejsce w kolejnym roku szkolnym. Za zgodą Zarządu Powiatu zatrudniono w Ośrodku trzech nauczycieli - emerytów, w tym A. U. w pełnym wymiarze godzin w związku z potrzebami kadrowymi. Zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2009/10 powodowi przydzielono 18 godzin zajęć dydaktyczno - wychowawczych. Powód otrzymał wychowawstwo w oddziale 2 PP, w której programie przewidziano m.in. 20 godzin tygodniowo przysposobienia do pracy i 7 godzin funkcjonowania osobistego i społecznego. D. M. przydzielono jednak jedynie 11 godzin pierwszego przedmiotu (pozostałe 9 godzin otrzymał P.G., dla którego głównym przedmiotem nauczania jest muzyka z rytmiką) i 7 godzin funkcjonowania osobistego i społecznego. W pozostałych oddziałach PP nie dokonano podziału głównego przedmiotu nauczania (przysposobienia do pracy)

pomiędzy kilku nauczycieli. W zakresie przysposobienia do pracy godziny rozdzielono następująco (tygodniowo):

- Z. K. (nauczyciel mianowany, staż pracy ponad 21 lat) - 20 godzin w klasie 3 PP
- A. U. (emeryt, staż pracy niespełna 2 lata) - 17 godzin w klasie 1 PP
- D. M. (nauczyciel kontraktowy, staż pracy ponad 24 lata) - 11 godzin w klasie 2 PP
- P.G. (nauczyciel mianowany, staż pracy ponad 15 lat) - 9 godzin w klasie 2PP.

Zdecydowanej większości pozostałych nauczycieli zostały przydzielone godziny ponadwymiarowe, w tym Z.K. (9 godzin ponadwymiarowych), A. U. (7 godzin ponadwymiarowych), P. G. (7 godzin ponadwymiarowych). Późniejszy aneks do arkusza organizacji w żadnej mierze nie zmienił sytuacji powoda. Gdy powód podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 31 sierpnia 2009 r. po ogłoszeniu planu przydziału zajęć w nadchodzącym roku szkolnym zgłosił zastrzeżenia, wskazując, że to niesprawiedliwe, iż jedynie on nie otrzymał godzin ponadwymiarowych, uzyskał jedynie odpowiedź, że taka jest decyzja Dyrektora wynikająca z potrzeb szkoły. Dochód powoda w roku szkolnym 2008/09 i 2009/10 z tytułu wynagrodzenia netto otrzymanego w związku z zatrudnieniem u pozwanej wyniósł łącznie 63.429,53 zł. Przy założeniu, że we wspomnianych latach szkolnych powód miałby przydzielone 27 godzin zajęć w tygodniu ów dochód wyniósłby 86.989,70 zł netto. W efekcie powód zarabiał mniej niż inni nauczyciele o niższych kwalifikacjach i mniejszym stażu. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosi 3.977 zł brutto.

W ocenie Sądu Rejonowego powód wykazał, że był odmiennie traktowany w zatrudnieniu przez pracodawcę. O ile Sąd I instancji nie podzielił stanowiska powoda, że przejawem jego nierównego traktowania był fakt nieprzyznania mu dodatku motywacyjnego, to jednak zaistniały w latach szkolnych 2008/09 i 2009/10 inne przyczyny, uzasadniające zarzut stawiany pracodawcy przez powoda. Jeśli chodzi o dodatek motywacyjny, to w ocenie Sądu Rejonowego pracodawca w sposób wystarczający wykazał, że nieprzyznawanie go powodowi w latach 2008/09 i 2009/10 nie miało charakteru dyskryminującego. Zasady przyznawania dodatku motywacyjnego przez te lata pozostały niezmiennie i były regulowane przez akty prawa miejscowego, ostatnio uchwałą Rady Powiatu z 25 marca 2009 r. Jak wynika

z Regulaminu przyznawania dodatków nauczycielom zatrudnionym w szkołach, placówkach oświatowych i opiekuńczo - wychowawczych prowadzonych przez Powiat (załącznik do Uchwały Nr XXIX/128/2009 Rady Powiatu z dnia 25 marca 2009 r.) warunkiem przyznania dodatku motywacyjnego jest uzyskiwanie osiągnięć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, jakość świadczonej pracy, posiadanie co najmniej dobrej oceny pracy, zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, wynikających z art. 42 ust. 2 pkt 2 i 3 Karty Nauczyciela, przy czym ocena należy tu do Dyrektora. Zgodnie § 4 ust. 7 wspomnianego Regulaminu dodatek może być przyznany w przypadkach uzasadnionych szczególnymi osiągnięciami dydaktycznymi, wychowawczymi lub opiekuńczymi, wysoką jakością, świadczonej pracy. Sąd Rejonowy podniósł, iż nie wystarcza należyte spełnianie obowiązków nauczyciela wynikających z Karty Nauczyciela, lecz nauczyciel, aby uzyskać dodatek powinien wykazać się czymś ponad to. Sąd I instancji zaznaczył, że Dyrektor uznał, iż powód we wskazanym okresie nie wykazał się jakimiś szczególnymi osiągnięciami w pracy zawodowej, ponadprzeciętnym zaangażowaniem w życie i działalność placówki i w związku z tym - podobnie jak sporej grupie innych nauczycieli - nie przyznał mu dodatku motywacyjnego. W ocenie Sądu Rejonowego, zebrany w sprawie materiał nie pozwala na zakwestionowanie zasadności tej decyzji Dyrektora Ośrodka, a w szczególności nie można jej uznać za przejaw dyskryminacji powoda. Co prawda, powód wyliczał w swych zeznaniach, jakie czynności i działania na rzecz placówki i wychowanków podejmował, ale w znacznej mierze nie wykraczały one poza to, co należało do jego obowiązków jako nauczyciela w placówce specjalnej, jaką jest Ośrodek. D. M. w grudniu 2008 r. uzyskał też stopień nauczyciela dyplomowanego, ale to, w ocenie Sądu Rejonowego, samo przez się nie musi automatycznie determinować decyzji o przyznaniu mu dodatku motywacyjnego, tym bardziej, że sam awans zawodowy powoduje podwyższenie wynagrodzenia. W ocenie Sądu I instancji, nieprzyznawanie dodatku motywacyjnego nie było jedyną przesłanką nierównego traktowania, na którą powoływał się powód. Wiązało się to z faktem, że od powrotu z urlopu dla poratowania zdrowia, to jest w roku szkolnym 2008/09 i 2009/10 nie były mu przydzielane godziny ponadwymiarowe, mimo że sam powód chęć pracy w większym niż 18-godzinowe pensum wymiarze wyrażał. Sąd Rejonowy podniósł, że

prawdą jest, iż zgodnie z art. 35 ust. 1 Karta Nauczyciela praca w godzinach ponadwymiarowych jest nie tyle prawem, co obowiązkiem nauczyciela i to w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo - wychowawczych. Sąd I instancji zaznaczył, że nieprzydzielenie powodowi godzin ponadwymiarowych z pozoru nie nosiło cech działań sprzecznych z prawem. Formalnie również fakt „podzielenia” godzin głównego przedmiotu nauczania - przysposobienia do pracy - w jednej klasie pomiędzy dwóch nauczycieli (powoda i P. G.) nie nosi znamion sprzeczności z prawem, zwłaszcza, że taka praktyka istniała w Ośrodku już wcześniej. Jednakże Sąd Rejonowy zaznaczył, że w tym samym czasie (lata szkolne 2008/09 i 2009/10) Dyrektor pozwanego zwrócił się, ze względu na potrzeby placówki o zgodę (którą otrzymał) na zatrudnienie trzech emerytów, w tym jednego (A. U.), którego główny przedmiot nauczania był taki jak powoda (przysposobienie do pracy). Ten nauczyciel - emeryt otrzymał wszystkie godziny przysposobienia do pracy w swojej klasie oraz godziny ponadwymiarowe, pomimo że ma znaczne niższe kwalifikacje od powoda, zatrudnionego na stałe w placówce i legitymującego się ponad 20-letnim stażem pracy pedagogicznej. Sąd Rejonowy podniósł, że analiza arkuszy organizacyjnych na lata szkolne 2008/09 i 2009/10 wskazuje, że poza powodem, który notabene jako jeden z nielicznych nauczycieli z najwyższym stopniem awansu zawodowego, praktycznie wszystkim nauczycielom przydzielano godziny ponadwymiarowe, w tym w szczególności nauczycielowi - emerytowi A. U., uczącemu - jak powód - w oddziale PP. Sąd I instancji wskazał, że tylko w oddziale PP, którego wychowawcą był powód podzielono główny przedmiot nauczania - przysposobienie do pracy pomiędzy dwóch nauczycieli, w ten sposób, że powód pozostał z pensum bez godzin ponadwymiarowych. Podziału takiego uniknęli inni nauczyciele, dla których przysposobienie do pracy było głównym przedmiotem nauczania: zarówno Z. K. (która w przeszłości - rok szkolny 2005/06 „dzieliła” godziny PP z innym nauczycielem), jak i A. U. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie zdołał przy tym wykazać, że rozdzielając godziny zajęć w taki, a nie inny sposób, kierował się obiektywnie usprawiedliwionymi kryteriami. Dyrektor Ośrodka, na pytanie o te kryteria, wskazał w zasadzie jedynie potrzeby szkoły. Zdaniem Sądu Rejonowego

tak enigmatyczne, wieloznaczne stwierdzenie nie może być uznane za dostateczne wykazanie, że nierówne traktowanie powoda przy określaniu warunków zatrudnienia, a konkretnie przy przydziale godzin nauczania w danym roku szkolnym było uzasadnione. Pozwany w żaden sposób tego stwierdzenia nie rozwinął, zaś próbując uzasadnić swe stanowisko przytaczał okoliczności sprzed 2008 r. (kiedy powód miał jeszcze godziny ponadwymiarowe) albo z obecnego roku szkolnego, które, co oczywiste, nie mogły stanowić uzasadnienia dla decyzji odnośnie przydziału godzin powodowi w latach 2008/09 i 2009/10. Twierdzenia o nieetycznych, nagannych zachowaniach powoda zdaniem Sądu I instancji nie znajdują również potwierdzenia w materiale dowodowym. Sąd Rejonowy wskazał, że powód dopuszczał się uchybień (i to głównie w roku szkolnym 2006/07, kiedy jeszcze miał ponadwymiarowe godziny), ale nie uzasadniają one tak radykalnej oceny. Ponadto pracodawca uzasadniając powodowi decyzję o nieprzydzieleniu mu godzin ponadwymiarowych nie powoływał się na te okoliczności, a jedynie na „potrzeby szkoły”. Sąd Rejonowy znaczył, że niezrozumiałe i nieudowodnione jest również twierdzenie o mniejszym doświadczeniu w pracy powoda, skoro ma on wieloletni staż pedagogiczny, potwierdzony najwyższym stopniem awansu zawodowego i kilkuletnią pracą z wychowankami w Ośrodku. Za nieprawdziwy Sąd uznał także zarzut, że powód stwarza zagrożenie dla wychowanków. Pozwany powołał się przy tym na sytuację, jaka miała miejsce w 2009 r. z jedną z wychowanek powoda. Gdyby w rzeczywistości powód stwarzał zagrożenie dla swych wychowanków, to pracodawca powinien poczynić starania, aby rozwiązać z nim stosunek pracy, a przynajmniej przenieść do innej placówki. Zdaniem Sądu Rejonowego samo ograniczenie ilości godzin nauczania nie powoduje, że nauczyciel staje się mniej niebezpieczny. W aktach osobowych powoda brak jest jakichkolwiek informacji odnośnie tego, że stwarza on rzeczywiście realne zagrożenie dla podopiecznych. Incydentalne sytuacje, opisywane przez przedstawiciela pozwanego czy niektórych świadków, nie mogą zmienić tej oceny. Sąd Rejonowy zaznaczył, że Ośrodek ma charakter specjalny, uczęszczają do niego dzieci niepełnosprawne, z upośledzeniem umysłowym, wymagające oczywiście szczególnej opieki, ale i szczególnego traktowania z zachowaniem ich autonomii. W związku z tym oczywiste jest, że mogą zdarzać się różne sytuacje

wychowawcze i jest to nieuniknione. Zdarzały się one i innym nauczycielom, np. Z. K., o czym wspomniała świadek I. W. Zdaniem Sądu Rejonowego postawa powoda, jaką przyjął wówczas D. M. wobec zaistniałej sytuacji jest przyczyną jego obecnego traktowania w pracy. W ocenie Sądu, nie można potępiać powoda za to, że wyraził swój sprzeciw wobec tych działań. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że powód stał się ofiarą dyskryminacji w zatrudnieniu poprzez to, że w sposób nieuzasadniony przydzielono mu mniejszą liczbę godzin lekcyjnych niż innym nauczycielom, którzy legitymują się gorszymi kwalifikacjami. W szczególności rażąco jest to, że spośród nauczycieli - wychowawców w klasach PP (bo w tym zwłaszcza zakresie zważywszy na profil szkoły zasadne jest dokonywanie porównania sytuacji nauczycieli) tylko legitymujący się najwyższym stopniem awansu zawodowego i wieloletnim stażem pracy D. M. nie otrzymał godzin ponadwymiarowych i tylko w jego oddziale dokonano podziału głównego przedmiotu nauczania pomiędzy jego, a innego nauczyciela, w taki sposób, że powodowi przydzielono w sumie jedynie 18 godzin tygodniowo. W tym samym czasie - w latach szkolnych 2008/09 i 2009/10 - pracodawca zatrudnił do nauczania przysposobienia do pracy nauczyciela emeryta, legitymującego się jedynie tytułem zawodowym licencjata. W przypadku tego nauczyciela nie stwierdzono za zasadne dokonanie podziału godzin przedmiotu przysposobienie do pracy i przydzielenia części z nich innemu z nauczycieli. Sąd Rejonowy wskazał, iż gdyby powód otrzymał wszystkie godziny przysposobienia do pracy w „swoim” oddziale (to jest 20 zamiast 11) miałby ich w sumie 27 godzin tygodniowo. Zgodnie z wyliczeniem przedstawionym przez pracodawcę i niezakwestionowanym przez strony, powód w roku szkolnym 2008/09 uzyskałby w takim przypadku wynagrodzenie netto 41.535,70 zł zamiast osiągniętego w rzeczywistości wynagrodzenia w kwocie 30.156,03 zł, zaś w roku szkolnym 2009/10 - wynagrodzenie w kwocie 45.454,00 zł netto, zamiast 33.273,50 zł. Sumując te liczby, powód w latach 2008/09 i 2009/10, wskutek opisanych wyżej dyskryminujących działań pracodawcy, osiągnął dochód w łącznej kwocie 63.429,53 zł netto. Natomiast, gdyby pracodawca zachował się zgodnie z zasadami równego traktowania w zatrudnieniu i przyznał powodowi pełną liczbę godzin w klasie PP (tak jak to uczynił w przypadku Z.K.), to dochód netto powoda zamknąłby się kwotą 89.989,70 zł. Sąd Rejonowy wskazał, że utracony

wskutek bezprawnych, dyskryminujących działań pracodawcy zarobek powoda wynosi więc 23.560,17 zł (89.989,70 zł - 63.429,53 zł) i stanowi szkodę powoda (art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W oparciu o przepis art. 18^{3d} k.p., zważywszy na charakter działania pracodawcy oraz skutki, jakie ono spowodowało Sąd Rejonowy uznał za zasadne zasądzenie odszkodowania w pełnej wysokości żądanej przez powoda. Sąd I instancji wskazał, że działania pracodawcy (zwłaszcza poprzedniej dyrekcji Ośrodka) miały też inne, pośrednie niematerialne efekty w postaci towarzyskiego ostracyzmu, jaki spotkał powoda i jego rodzinę, po ujawnieniu sprawy A. W.

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2011 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy oddalił apelację pozwanego.

Sąd Okręgowy podał, że apelacja strony pozwanej okazała się zasadna tylko w wąskim zakresie, jednakże stwierdzone uchybienie - w przedmiocie wadliwego ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych w roku szkolnym 2006/2007 - nie uzasadniało zmiany zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy nie widział potrzeby uzupełniania materiału dowodowego i przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne, z tym zastrzeżeniem, że Sąd Rejonowy wadliwie ustalił, iż liczba godzin ponadwymiarowych w roku szkolnym 2006/2007 wynosiła 30, podczas gdy w rzeczywistości wynosiła 31. Sąd Okręgowy uwzględniając trafność zarzut skarżącego w tym przedmiocie uznał, że wadliwość ustaleń faktycznych w tym zakresie nie oddziaływała na rozstrzygnięcie zapadłe w sprawie. Ustalenie to odnosiło się bowiem do roku szkolnego 2006/2007, natomiast Sąd Rejonowy oceniał stan w okresie późniejszym, to jest 2008/2009 i 2009/2010. Z uwagi na tą okoliczność uchybienie Sądu Rejonowego nie stanowiło podstawy zmiany wyroku.

Sąd Okręgowy w całości zaakceptował rozważania prawne Sądu Rejonowego nie stwierdzając naruszenia prawa materialnego i wyjaśnił, że podniesione w apelacji zarzuty okazały się chybione. Sąd Okręgowy za niezasadny uznał zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p. i wyjaśnił, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu - a przy tym zasadę równości (równych praw) - art. 11² k.p. i zakaz dyskryminacji - art. 11³ k.p. Sąd Okręgowy podał, że zasada równego traktowania w zatrudnieniu została przez ustawodawcę określona w art. 18^{3a} k.p., a konsekwencje jej naruszenia w art. 18^{3b}

k.p. Art. 18^{3a} k.p. w sposób bardziej szczegółowy wymienia zakres równego traktowania, a mianowicie dotyczący nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji, rodzaju umowy o pracę, wymiaru czasu pracy, a więc przypadków, w których może łatwo następować dyskryminacja. Dla obrazowego zrozumienia prezentowanej kwestii podać należy, iż nie każde np. różne traktowanie kobiet i mężczyzn będzie uznawane za dyskryminację. Porównywanie sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie równości praw jest możliwe tylko wówczas, gdy dane grupy osób znajdują się w jednakowej sytuacji (te same zawody, stanowiska, grupa wiekowa, kwalifikacje, staż pracy). Na gruncie niniejszej sprawy Sąd porównał sytuację powoda z innymi pracownikami, uznając, że w jednakowych warunkach (a nawet przy wyższych kwalifikacjach) jego sytuacja została odmiennie ukształtowana w porównaniu z innymi pracownikami. Analiza arkuszy organizacyjnych wskazuje, że w latach 2008/2009 i 2009/2010 powodowi nie przydzielono godzin ponadwymiarowych, podczas gdy innym np. A. U. takie godziny zostały przydzielone. Powód wykazał, że był odmiennie traktowany w zatrudnieniu przez pracodawcę. Ocena ta wynikała z ustaleń poczynionych przez Sąd w zakresie sposobu rozdzielania przez pracodawcę godzin zajęć. Wywód Sądu Rejonowego w zakresie przesłanek, jakie legły u podstaw przedmiotowego stanowiska Sąd Okręgowy uznał za pełny i wystarczający. Zdaniem Sądu drugiej instancji materiał dowodowy pozwala stwierdzić, że postępowanie pracodawcy polegające na niekorzystnym dla powoda ukształtowaniu rozkładu godzin pracy, nie znajdowało podstaw w racjonalnych przesłankach. Zarzut postawiony przez pracownika naruszenia zasady równego traktowania okaże się bezpodstawny, jeżeli pracodawca przeprowadzi w toku postępowania dowód, że różnicując pracowników kierował się obiektywnymi powodami. Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Z przepisu art. 18^{3b} § 1 k.p. *in fine* wynika, że tylko obiektywne przyczyny leżące u podstaw podjęcia decyzji, inne niż zabronione przez art. 18^{3a} § 1 k.p., umożliwiają pracodawcy skuteczne oddalenie zarzutu dyskryminacji. Pracodawca nie podał żadnych racjonalnych powodów uzasadniających rozdzielanie ilości godzin w sposób skutkujący ograniczeniem godzin przyznanych powodowi. Ograniczenie się

do generalnego określenia - potrzeb szkoły przy równoczesnym nie sprecyzowaniu, o jakie konkretnie potrzeby jednostki chodziło - nie może być uznane za przesłankę uzasadniającej wniosek, że po stronie pracodawcy nie wystąpiło naruszenie zasady równego traktowania pracownika w zatrudnieniu. Podstawą uzasadniającą postępowanie strony pozwanej nie mogły stać się również kierowane do powoda zarzuty co do jego postawy i wskazywane przez pracodawcę uchybienia w świadczonej pracy. Wadliwy jest wywód apelującego, jakoby pracownik zobowiązany był wykazać, że był dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawca winien przeprowadzić dowód na okoliczność racjonalności przesłanek, którymi się kierował. Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania, a wówczas ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę. Tym samym wystarczające jest uprawdopodobnienie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co powód w niniejszym procesie uczynił. Pracownik jest obarczony tylko wstępną fazą ciężaru dowodu, to jest ciężarem dowodu nierównego traktowania, gdyż to pracodawca zna rzeczywistą przyczynę owego nierównego traktowania i jest w stanie obronić się przed faktycznym domniemaniem dyskryminacji, jeśli wykaże racjonalne i usprawiedliwione przesłanki danej nierówności. Obarczenie pracownika pełnym ciężarem dowodu dyskryminacji sprowadziłoby zasadę równego traktowania do całkowitej fikcji, więc pracodawca nieprzypadkowo postanowił *expressis verbis* przerzucić na pracodawcę obowiązek dowodzenia przyczyn nierównego traktowania. Zdaniem Sądu drugiej instancji powód wskazał na przyczynę, którą była ocena jego postawy wobec nagłośnienia incydentu z udziałem A. W., a która kwestionowała zachowanie Dyrekcji ośrodka wobec wychowanków. Powód uprawdopodobnił, że wystąpiły okoliczności wskazujące na fakt nierównego traktowania poprzez ukształtowanie jego pozycji w sposób odmienny od innych pracowników w zakresie rozkładu przydzielonych mu godzin. Naruszenie zasady równego traktowania obejmuje wszelkie możliwe przejawy zachowań naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd drugiej instancji uznał, że skoro położenie powoda rozważane w zestawieniu z porównywalną sytuacją A. U., skutkowało traktowaniem go mniej przychylnym to doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co uzasadniało

zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania. Sąd Okręgowy wyjaśnił, że zamiarem Sądu pierwszej instancji nie było postawienie pracodawcy zarzutu, że skorzystał z przysługujących mu uprawnień, ale zaznaczenie, że przy wykonywaniu swego uprawnienia nie uwzględnił zasady równego traktowania (zarzut naruszenia art. 35 Karty Nauczyciela). W ocenie Sądu drugiej instancji podniesione w sprawie zarzuty naruszenia prawa procesowego okazały się bezzasadne. Uzasadnienie Sądu Rejonowego wskazuje dlaczego zastosowano określone przepisy. Podano zarówno podstawę faktyczną, jak i prawną, która tworzy łącznie jedną spójną całość. Brak również podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Sąd nie dopatrył się naruszenia zasady równego traktowania w fakcie nie uzyskania dodatku motywacyjnego, gdyż to w zakresie sposobu przydzielania godzin pracy doszło do złamania zasady równego traktowania. Odwołanie się przez apelanta do uchybień i zastrzeżeń w postawie powoda czy w sposobie wypełniania obowiązków jest bezprzedmiotowe, gdyż nie te okoliczności, a tylko potrzeby szkoły, wskazane zostały, jako przesłanka uzasadniająca postępowania, które w rzeczywistości naruszało prawo. Okoliczności, na jakie wskazuje strona, jako podstawy uchybienia zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, nie podważają racjonalności wyводу Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy nie zgodził się z zarzutem naruszenia przepisu art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, gdyż świadczenie to ma charakter odszkodowawczy i przysługuje od dnia wniesienia pozwu, z uwagi na zakres żądania zgłoszony w pozwie. Szkoda wyrządzona naruszeniem tej zasady jest więc, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w przepisach szczególnych (np. roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wskutek dyskryminacyjnego rozwiązania stosunku pracy), kompensowana w reżimie odpowiedzialności deliktowej, a nie jak zdaje się wskazywać skarżący zadośćuczynienie. Sąd drugiej instancji kosztami postępowania apelacyjnego obciążył stronę pozwaną i obciążył ją kosztami procesu w zakresie przez nią poniesionym oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik strony pozwanej zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisów: art. 18^{3b} § 1 k.p. przez przyjęcie, że pracownik ma uprawdopodobnić jedynie fakt odmiennego ukształtowania jego sytuacji w porównaniu z innymi pracownikami, bez wskazania niedozwolonego kryterium (jednego lub kilku), o którym mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p., co z kolei doprowadziło do błędnego zastosowania tychże przepisów i przepisu art. 18^{3d} k.p. oraz wadliwe ustalenie treści ogólnego pojęcia prawnego, jakim jest owo „niedozwolone kryterium; art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 35 Karty Nauczyciela przez przyjęcie, że nieprzydzielenie nauczycielowi godzin ponadwymiarowych jest niekorzystnym dla nauczyciela ukształtowaniem rozkładu godzin pracy. Ponadto zarzucono naruszenie przepisu postępowania, to jest art. 378 § 1 k.p.c., które mogło mieć wpływ na wynik sprawy przez nie rozważenie wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie - na wypadek, gdyby Sąd Najwyższy uznał zarzuty skarżącego dotyczące podstawy z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. za chybione - zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia na podstawie art. 415 k.p.c., zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem skarżącego w sprawie występuje istotnego zagadnienie prawne, sprowadzającego się do pytania, czy nieprzydzielenie nauczycielowi godzin ponadwymiarowych na podstawie art. 35 Karty Nauczyciela jest niekorzystnym dla nauczyciela ukształtowaniem rozkładu godzin pracy, które może być rozpatrywane w kontekście zasady równego traktowania (art. 11² k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 35 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela poprzez art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że w odróżnieniu od godzin nadliczbowych, godziny ponadwymiarowe to godziny realizowane ponad obowiązujący nauczyciela tygodniowy wymiar zajęć, które nie są związane z

czasem pracy nauczycieli określonym w art. 42 Karty Nauczyciela, a praca w godzinach ponadwymiarowych dopuszczalna jest tylko w przypadkach wymienionych w art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela. Skarżący wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2004 r. (I PK 454/03, OSNP 2005, nr 3, poz. 32), zgodnie z którym praca w godzinach ponadwymiarowych nie stanowi uprawnień nauczyciela, lecz jest jego obowiązkiem, jeżeli została zarządzona zgodnie z prawem, a zdjęcie z nauczyciela tego dodatkowego obowiązku przez nieprzydzielenie pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być uważane za pogorszenie warunków pracy. W ocenie skarżącego uzasadnione jest stwierdzenie, że zdjęcie z powoda dodatkowego obowiązku przez nie przydzielenie pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być uważane za niekorzystne dla nauczyciela ukształtowanie rozkładu godzin pracy, a tym samym za przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu (warunkach zatrudniania). Ponadto pozwany wskazał, że rozdział godzin i przydział godzin ponadwymiarowych leży w gestii właściwych organów pozwanego i decyzje te należą do sfery organizacyjnej pracodawcy, który w tym zakresie posiada swobodę decyzji, nie podlegającej kontroli Sądu. Liczba godzin ponadwymiarowych jest określana w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny. Jest ona zmienna w zależności od obiektywnych okoliczności, między innymi zależy od liczby dzieci w oddziałach oraz rodzaju i stopnia upośledzenia. Przydział stałych prac i zajęć oraz dodatkowych płatnych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych na dany rok szkolny opiniowany jest przez radę pedagogiczną Ośrodka oraz kuratorium oświaty i zatwierdzany przez organ prowadzący (Powiat Z.). Każdy przydział od roku szkolnego 2006/2007 był pozytywnie zaopiniowany przez radę pedagogiczną pozwanego.

Powołując się na drugą z podstaw kasacyjnych określonych w przepisie art. 398³ § 1 k.p.c., skarżący zarzucił naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zarzutu apelacji - naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. przez uchybienie zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, albowiem między wnioskami Sądu I instancji, wyprowadzonymi przy ocenie dowodów istnieją sprzeczności. I tak: najpierw Sąd ten stwierdza, że powód nie wyróżniał się w pracy, że zdarzały się mu się uchybienia w pracy, z których nie

wyciągano żadnych konsekwencji i de facto przyznaje, że powód nie zasłużył na dodatek motywacyjny (przyznawany za uzyskiwanie osiągnięć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, za wysoką jakość świadczonej pracy, za zaangażowanie w realizację czynności i zajęć wynikających z art. 42 ust. 2 i 3 Karty Nauczyciela), po czym za dyskryminujące uznaje nie przydzielenie powodowi godzin ponadwymiarowych, gdzie wcześniej ustalił, że eksponowane przez świadków uchybienia, jakich w czasie świadczenia pracy dopuszczał się powód miały miejsce w okresie sprzed listopada 2006 r. (przed wydarzeniem, mającym stanowić przyczynę nierównego traktowania), kiedy właśnie miał przydzielone godziny ponadwymiarowe; Sąd I instancji wprost stwierdził, że „Owszem powód dopuszczał się uchybień (i to głównie w roku szkolnym 2006/07, kiedy jeszcze miał ponadwymiarowe godziny)” - nie wyprowadził przy tym jednak nasuwającego się wniosku, że skoro powód mając te godziny ponadwymiarowe nie sprawdził się popełniając błędy, to więc istniały powody, by nie obciążać go nimi w kolejnym roku szkolnym. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że do pracy w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym, z bardzo trudną młodzieżą, nie wystarcza sam stopień awansu nauczyciela dyplomowanego i wieloletni staż pedagogiczny, ale i odpowiednie predyspozycje i osobiste zaangażowanie nauczyciela. Apelujący wskazał na różnice w specyfice pracy nauczyciela w szkole ponadgimnazjalnej, w jakiej powód uczył przed podjęciem zatrudnienia w Ośrodku, a pracy w placówce specjalnej, z młodzieżą z upośledzeniem umysłowym porównując specyfikę pracy długoletniego nauczyciela nauczania początkowego ze specyfiką pracy z młodzieżą liceum ogólnokształcącego. Tymczasem Sąd stwierdził, że: „Niezrozumiałe i nieudowodnione jest również twierdzenie o mniejszym doświadczeniu w pracy powoda, skoro ma on wieloletni staż pedagogiczny, potwierdzony najwyższym stopniem awansu zawodowego i kilkuletnią pracą z wychowankami w Ośrodku”. Kolejnym przykładem uchybienia zasadom logicznego rozumowania doświadczenia życiowego jest uznanie za drobne uchybienie przez Sąd I instancji nie podanie leku wychowankowi, czy spóźnianie się z wykonywaniem obowiązków przez powoda, z czym wiąże się zapewnienie uczniom bezpieczeństwa. Zwracała na to uwagę i podkreślała wagę tej okoliczności wizytator w zaleceniach z informacji z 14.03.2007 r. Sąd ten pozwolił sobie również na tego rodzaju uwagę, iż gdyby w rzeczywistości

powód stwarzał zagrożenie dla swych wychowanków, to pracodawca powinien podjąć starania, aby rozwiązać z nim stosunek pracy, a przynajmniej przenieść do innej placówki, gdzie z przepisów art. 18 i następnych Karty Nauczyciela absolutnie nie wynika, aby stwarzanie zagrożenia dla wychowanków stanowiło przesłankę do przeniesienia nauczyciela do innej placówki i to bez jego zgody. Sąd Okręgowy rozpoznający apelację skarżącego nie uwzględnił przytoczonego zarzutu w swoich rozważaniach ani nie wyjaśnił, dlaczego go nie rozpoznał. Nie może być bowiem uznana za rozpoznanie podniesionego zarzutu - zdaniem skarżącego - ogólnikowa konstatacja, iż „Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia zasad logiki formalnej odnośnie relacji pomiędzy ustalonymi dowodami, a wyprowadzonymi na tym tle wnioskami, a prezentowane przez Sąd w uzasadnieniu wyroku stanowisko i wnioski są zgodne z zasadami doświadczenia życiowego” oraz „Okoliczności, na jakie wskazuje strona, jako podstawy uchybienia zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, nie podważają racjonalności wyводу Sądu Rejonowego”. Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza nie tylko zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, ale również nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Zdaniem skarżącego, powyższe stwierdzenia Sądu II instancji nie były wystarczające, a obowiązkiem Sądu było rozważenie podniesionego zarzutu, w tym tak istotnego, jak wadliwa ocena materiału dowodowego (przez uchybienie zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego) oraz przedstawienie jego oceny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Poprzez kwestionowanie w apelacji prawidłowości tej oceny dowodów, skarżący zmierzał do wykazania, że ocena ta jest niewłaściwa i nie uwzględnia tych okoliczności, które wskazują na to, iż istniały racjonalne, obiektywne przesłanki do nie przydzielania powodowi godzin ponadwymiarowych. Nie rozważenie zatem zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez Sąd II instancji skutkowało oddaleniem apelacji, a zatem miało wpływ na wynik sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera uzasadnionych podstaw.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do podstaw skargi wskazanych w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. należy stwierdzić, że nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., gdyż – wbrew twierdzeniom pełnomocnika pozwanego – Sąd drugiej instancji rozpoznał zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy wyjaśnił, że jakkolwiek występowały uchybienia w sposobie wypełniania obowiązków pracowniczych przez powoda, to jednak nie te okoliczności były przyczyną nierównego jego traktowania. Sądy obu instancji ustaliły, że przyczyną nierównego traktowania powoda był jego udział w programie telewizyjnym „U.” wyemitowanym przez stację /.../, w toku którego powód wskazał na niewłaściwe działania podejmowane przez ówczesną dyrekcję Ośrodka wobec wychowanków. Doprowadziło to do ostracyzmu środowiskowego wobec powoda, a powód czuł się marginalizowany w życiu Szkoły. Wskazana wyżej okoliczność stanowiła również przesłankę niepowierzenia powodowi dodatkowych godzin ponadwymiarowych. Dyrektor Szkoły wyjaśniła, że nieprzydzielenie powodowi godzin ponad obowiązujące go pensum wynikało z „potrzeby szkoły”. Przyczyną powyższej sytuacji nie były zatem nienależycie wykonywane przez powoda obowiązki pracownicze. Ustalenia te znajdują oparcie w materiale dowodowym sprawy, a Sąd Najwyższy – zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. – jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Za nieuzasadnione należało też uznać zarzuty mieszczące się w drugiej z podstaw skargi, to jest w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.

Odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonywających argumentach. Argumenty te muszą zaś mieć charakter relewantny i proporcjonalny (waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (por. orzeczenia z dnia 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988 nr 1, poz. 1; z dnia 3 marca 1987 r., P 2/87, OTK 1987 nr 1, poz. 2; z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995 nr 3,

poz. 18; z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK 1996 nr 4, poz. 33; z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4 poz. 37 i z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/00, OTK 2001 nr 4, poz. 84). W orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną, relewantną (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Zasada równości praw w stosunkach pracy (art. 11² k.p.) stanowi konkretyzację na podstawie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa (art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP). Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 9 marca 1988 r., U 7/87 (OTK 1988 nr 1, poz. 1) wyjaśnił, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. A więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Różne traktowanie określonych podmiotów powinno być uzasadnione w tym sensie, że musi być oparte na uznanych kryteriach oceny różnicującej podmioty prawa. Równość to także zasadność wybrania tego, a nie innego kryterium zróżnicowania podmiotów prawa. Oznacza ono uznanie określonej cechy za istotną i sprawiedliwą, a tym samym uzasadnioną w danej

dziejnie (por. też orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 grudnia 1994 r., K 3/94 (OTK 1994 nr 2, poz. 42). Powyższe stanowisko jest w pełni aktualne także wobec interpretacji kodeksowej zasady równości praw (art. 11² k.p.), co oznacza, że wszyscy pracownicy odznaczający się podobnymi cechami i wykonujący tę samą pracę w jednakowy sposób powinni mieć równe prawa. Dyferencjacja pracowników może występować ze względu na określone, społecznie uznane i sprawiedliwe kryteria (por. K. Rączka (w:) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2008, komentarz do art. 11² k.p.).

Zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu dotyczy wszelkich form dyskryminacji pośredniej czy bezpośredniej, a katalog rodzajów dyskryminacji zawarty w art. 11³ k.p. jest katalogiem otwartym. Oznacza to, że oprócz wymienionych w nim rodzajów dyskryminacji przejawy dyskryminacji mogą wystąpić także z innych, nieuwzględnionych w tym przepisie względów. Za otwartym charakterem katalogu zawartych w art. 11³ k.p. przejawów dyskryminacji przemawia użycie w tym przepisie zwrotu „a w szczególności”. Należy zatem przyjąć, że zabroniona jest jakakolwiek dyskryminacja ze względu na wszelkie okoliczności, które mogą stanowić przyczynę nieuzasadnionej dyferencjacji sytuacji prawnej i faktycznej pracowników, a przyczyny wymienione w art. 11³ k.p. stanowią jedynie przykładowe wyliczenie (podobnie M.T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2007, komentarz do art. 11³ k.p.). Z zakazu dyskryminacji wynika więc zakaz zróżnicowania sytuacji prawnej i faktycznej pracownika w oparciu o negatywnie oceniane kryteria, z których główne, w sposób przykładowy a jednocześnie wskazujący kierunek interpretacji, zostały wymienione bezpośrednio w art. 11² k.p. Również wyliczenie kryteriów dyskryminacji w art. 11³ k.p. ma charakter przykładowy, a więc nie jest ono wyczerpujące (por. W. Sanetra (w:) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 109 oraz s. 132).

Powyższych reguł nie może ograniczać zasada samodzielności pracodawcy w kształtowaniu uprawnień pracowniczych, jeżeli nie mieści się w ramach porządku prawnego, wyznaczonego przez podstawowe zasady prawa pracy (tak też wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNP 1997 nr 8, poz. 131; 5 grudnia 1996 r., I PKN 30/96, OSNP 1997 nr 13, poz. 234; 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, OSNP 1997 nr 13, poz. 233 oraz 13 lutego 1997 r., I PKN

5/97, OSNP 1997 nr 20, poz. 398). Zgodnie z podstawowymi zasadami prawa pracy szykana i dyskryminacja w stosunkach pracy jest niedopuszczalna. Dyskryminacja oznacza przede wszystkim mniej korzystne kształtowanie sytuacji jednego pracownika w porównaniu z innymi, gdy odbywa się to przy zastosowaniu niesprawiedliwych kryteriów.

Jakkolwiek więc przepisy art. 35 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r., nr 97, poz. 674 z późniejszymi zmianami) przewidują możliwość nałożenia na pracownika obowiązku wykonywania pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, ale trzeba też mieć na uwadze, że praca ta jest pracą odpłatną, a zatem stwarza możliwość uzyskania większego dochodu z jednego stosunku pracy. Z tego punktu widzenia wykonywanie pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być rozpatrywane jedynie w kontekście obowiązku pracownika, ale również prawa pracownika, zwłaszcza, gdy praca w godzinach ponadwymiarowych była przez pracownika nie tylko akceptowana, ale wręcz pożądana.

Powód w okresie poprzedzającym jego udział w programie telewizyjnym miał przydzielone godziny ponadwymiarowe. Następnie godziny takie nie zostały mu już przydzielane i realizował jedynie pensum, co doprowadziło do zmniejszenia wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia.

We wskazanym w skardze kasacyjnej wyroku z dnia 12 maja 2004 r., I PK 454/03 (OSNP 2005 nr 3, poz. 32) Sąd Najwyższy rozważał problem czy obniżenie przez pracodawcę ustalonego wcześniej jego decyzją wymiaru godzin ponadwymiarowych stanowi jednostronną zmianę warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika - działacza związkowego w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych. Natomiast innego rodzaju zagadnienie wyłania się na tle niniejszej sprawy.

Powód wywodził, że został pozbawiony godzin ponadwymiarowych, co spowodowało obniżenie przysługującego mu wynagrodzenia i jednocześnie doprowadziło do pogorszenia jego sytuacji finansowej, a było to efektem nierównego traktowania wywołanego jego udziałem w programie telewizyjnym i krytycznymi wypowiedziami na temat postępowania kierownictwa Ośrodka wobec wychowanków. Biorąc powyższe pod uwagę należało uznać, że błędnie przyjął

skarżący, że zdjęcie z powodu obowiązku pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być uważane za pogorszenie jego warunków zatrudnienia, a tym samym, że nie może stanowić przejawu nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Dyskryminacja to szczególny przypadek nierównego traktowania podmiotów, który polega na tym, że powodem zróżnicowania ich traktowania są pewne ich cechy lub okoliczności leżące po ich stronie, nie zaś inne względy czy motyw. Trzeba zaznaczyć, że również wyliczenie kryteriów zawarte w przepisie art. 18^{3a} § 1 k.p., których zastosowanie oznacza brak równego traktowania w zatrudnieniu, ma charakter przykładowy (tak też W. Sanetra (w:) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 163).

Według art. 18^{3a} § 1 i 3 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani także w zakresie warunków zatrudnienia. Stosowanie różnicowania sytuacji pracowników z powodu zastosowanego niesprawiedliwego kryterium dyferencjacji oznacza naruszenie zakazu dyskryminacji. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik choćby z jednej niesprawiedliwej przyczyny był traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, Lex Polonica nr 1777397).

Powód w roku szkolnym 2008/2009 i w następnym roku szkolnym 2009/2010 nie miał przydzielonej ani jednej godziny ponadwymiarowej, choć zgłaszał gotowość i chęć pracy w godzinach ponadwymiarowych i taka możliwość istniała. W roku szkolnym 2008/2009 dla powoda zaplanowano 11 godzin przysposobienia do pracy i 7 godzin funkcjonowania osobistego i społecznego, chociaż w oddziale 2PP, w którym powód objął wychowawstwo przewidzianych było 20 godzin przysposobienia do pracy, ale godziny te rozdzielono między powoda i innego nauczyciela. W roku szkolnym powód otrzymał wychowawstwo w oddziale 2PP, gdzie w programie przewidziano 20 godzin przysposobienia do pracy i 7 godzin

funkcjonowania osobistego i społecznego. Powodowi przydzielono tylko 11 godzin pierwszego przedmiotu, a pozostałe przydzielono nauczycielowi (dla którego głównym przedmiotem nauczania była muzyka z rytmiką) i 7 godzin funkcjonowania osobistego i społecznego. Zaznaczyć trzeba, że w pozostałych oddziałach PP nie dokonano podziału głównego przedmiotu nauczania (przysposobienia do pracy) pomiędzy kilku nauczycieli. Sądy obu instancji ustaliły, że większości pozostałych nauczycieli zostały przydzielone godziny ponadwymiarowe. Powód zgłosił w tym zakresie zastrzeżenia podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 31 sierpnia 2009 r., wskazując, że niesprawiedliwe jest, aby jedynie on nie otrzymał godzin ponadwymiarowych. Powód uzyskał odpowiedź, że taka jest decyzja Dyrektora wynikająca z potrzeb szkoły.

Według art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Przepis powyższy przenosi ciężar dowodu w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu na pracodawcę. Zgodnie z regułą wynikającą z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, a więc na gruncie regulacji zawartej w Kodeksie cywilnym to pracownik musiałby udowodnić, że naruszona została wobec niego zasada równego traktowania. Tymczasem według art. 18^{3b} § 1 *in fine* pracownik ma jedynie wykazać fakt odmiennego ukształtowania jego sytuacji, pracodawca zaś, jeżeli chce się uwolnić od odpowiedzialności, powinien wykazać, że to zróżnicowanie nie ma charakteru dyskryminacyjnego. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 września 2010 r., I PK 72/10 (LEX nr 653657) wyjaśniając, że pracownik powinien wskazać fakty uprawniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, Lex Polonica nr 1420705).

Powód wskazał na różnicowanie jego sytuacji w stosunku do innych pracowników pozwanego pracodawcy co dotyczyło pominięcia go przy przydzielaniu godzin nadwymiarowych. Sądy obu instancji ustaliły, że powód (posiadający tytuł nauczyciela dyplomowanego) był w tym zakresie gorzej traktowany w porównaniu z innym nauczycielem (A. U.), który był emerytem, i który został zatrudniony w latach szkolnych 2008/2009 i 2009/2010, i którego główny przedmiot nauczania był taki jak powoda (przysposobienie do pracy). Nauczyciel ten otrzymał wszystkie godziny przysposobienia do pracy w swojej klasie oraz godziny nadwymiarowe, pomimo że ma niższe od powoda kwalifikacje (stopień licencjata).

Ponieważ powód wyjaśnił na czym polega różnicowanie jego warunków zatrudnienia w porównaniu z innymi pracownikami zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach pracy, którym przydzielono godziny nadwymiarowe, a zwłaszcza dotyczy to A. U., a dodatkowo wskazał, co w jego ocenie stanowi przyczynę tego różnicowania (*wypowiedź powoda w programie*), *to na pozwanym spoczywał obowiązek wykazania, że pozbawienie powoda pracy w godzinach nadwymiarowych (różnicujące sytuacje powoda i innych pracowników, a zwłaszcza w porównaniu z A. U.) nie ma charakteru dyskryminacyjnego.* Tymczasem Sądy obu instancji ustaliły, że pozwany pracodawca powyższe różnicowanie tłumaczył decyzją Dyrekcji i potrzebami szkoły.

Poczynione ustalenia prowadzą do wniosku, że do nierównego traktowania powoda doszło ze względu na jego wypowiedź w programie telewizyjnym, w której wskazał na niewłaściwe działania podejmowane przez Dyrekcję Ośrodka względem wychowanków. Różnicowanie warunków zatrudnienia z tej przyczyny oznacza, że pracodawca zastosował niesprawiedliwe kryterium, które w konsekwencji doprowadziło do wniosku, że powództwo D. M. należało uwzględnić.

Należy zatem stwierdzić, że nieprzydzielenie nauczycielowi godzin nadwymiarowych może stanowić niekorzystne ukształtowanie warunków zatrudnienia i może być rozpatrywane w kontekście zasady równego traktowania pracowników.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. skargę kasacyjną oddalił.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 108 § 1, art. 398²¹ k.p.c. oraz § 6 pkt 5, § 11 ust. 1 pkt 2, § 12 ust. 4 pkt 1 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 (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późniejszymi zmianami) postanowiono o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym. Sąd Najwyższy nie uwzględnił wniosku o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 17 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego, gdyż zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f) ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz. U. Nr 225, poz. 1635 z późniejszymi zmianami) nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawach zatrudnienia i wynagrodzeń za pracę. Sprawy zatrudnienia i wynagrodzeń za pracę wymienione we wskazanych wyżej przepisach to nie tylko sprawy związane z podejmowaniem zatrudnienia, ale także sprawy dotyczące zatrudnienia i wynagrodzeń za pracę, rozstrzygane przez sądy (por. R. Skwarło, Ustawa o opłacie skarbowej. Komentarz, Warszawa 2008, komentarz do art. 2 ustawy).