

Sygn. VPa 72/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. B. (1)

przeciwko (...) (...)

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji powódki M. B. (1) i pozwanego (...) (...) od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy

z dnia 31 marca 2014r. sygn. IV P 209/13

1. *zmienia zaskarżony wyrok w punktach „1” (pierwszym) i „3” (trzecim)*

w ten sposób, że oddala powództwo,

2. *oddala apelację powódki,*

3. *nie obciąża powódki M. B. (1) kosztami procesu za*

obie instancje.

Sygn. akt. V Pa 72/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 sierpnia 2013 roku powódka M. B. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w Ł. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 50.000,00 zł z tytułu nierównego traktowania oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż u pozwanego zatrudniona była od grudnia 1998 roku. W dniu 25 maja 2012 roku pozwany wypowiedział jej umowę o pracę z powodu likwidacji placówki, (...) Ośrodek (...) w Ł. zlikwidowany został z dniem 31 sierpnia 2012 roku na podstawie uchwały (...) (...) z dnia 23 maja 2012 roku w sprawie likwidacji (...) w Ł., jednak na podstawie skargi do (...) (...) uchwała (...) (...) została z dniem 29 czerwca 2012 roku unieważniona przez organ nadzoru, co udaremniło likwidację placówki. W związku z odstąpieniem przez (...) (...) od likwidacji placówki oraz odwołaniem wypowiedzenia umowy o pracę z dyrektorem

(...) w Ł. w dniu 26 sierpnia wystosował do dyrekcji (...) pismo z wnioskiem o wycofanie wypowiedzenia umowy. W odpowiedzi na jego wniosek pismem z dnia 28 sierpnia 2012 roku dyrektor poinformował powódkę, iż od dnia 1 września 2012 roku nie ma możliwości dalszego zatrudnienia w (...) Ośrodku (...) w Ł.. Mimo, że pracodawca nie widział możliwości dalszego zatrudniania to jednak od września zatrudnił na stanowisku wychowawcy innych pracowników pedagogicznych, którzy w tym samym czasie, co powódka otrzymali wypowiedzenie ze stosunku pracy. Strona pozwana oficjalnie do 31 sierpnia 2012 roku nie sprecyzowała oficjalnie, jakimi kryteriami kierowała się do czasu wyboru pracownika do zwolnienia. W dniu 24 sierpnia skontaktowała się z dyrektorem M. M. o dalsze losy jej zatrudnienia, na które odpowiedziała, że nie widzi możliwości powrotu do pracy dla osoby, które poszły do Sądu. Informacje o niezatrudnianiu osoby, które poszły do sądu potwierdził rzecznik prasowy Starostwa (...) w B. na łamach Dziennika (...). W końcu sierpnia otrzymała od A. F. (1) informacje, jaką ta otrzymał od dyrektora (...) w Ł., że osoby, które „poszły do sądu” nie zostaną zatrudnione. Pracodawca nie informował go o spotkaniach z udziałem pracowników (...) w roku szkolnym 2012/2013. Na stanowisku, które zajmował powódka została zatrudniona osoba, która posiada niższe kwalifikacje niż powódka oraz nieposiadającą żadnego doświadczenia w pełnieniu obowiązków wychowawcy w tego typu placówkach. Wszystkim zatrudnionym w dniu 1 września 2012 roku pracownikom pedagogicznym pracodawca zwiększył wymiar czasu prac w stosunku do tego, na których byli zatrudnieni do dnia 31 sierpnia 2012 roku. W piśmie z dnia 27 grudnia 2013 roku pozwany wskazał, jako następcę zlikwidowanego pracodawcy (...) Ośrodka (...) w Ł. (...)t (...).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) (...) nie uznał żądania pozwu, oraz wniósł o zasądzenie od powódki M. B. (1) na rzecz pozwanego (...) (...) zwrot kosztów postępowania w tym zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany (...) (...) i podniósł, że wyrokiem z dnia 12 października 2012 roku Wojewódzki Sąd Administracyjny w Ł. sygn. akt III SA/LD 757/12 dotyczącej stwierdzenia nieważności uchwały w sprawie likwidacji (...) Ośrodka (...) w Ł. uchylił zaskarżone rozstrzygnięcie nadzorcze (...) (...). Wyrok ten został utrzymany w mocy orzeczeniem Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie. W związku z w/w orzeczeniem należy stwierdzić, że uchwała w sprawie likwidacji (...) Ośrodka (...) w Ł. jest ważna ze skutkiem ex tunc, a skutki prawne rozstrzygnięcia nadzorczego za niebyłe. W roku szkolnym 2012/2013 pracował w zmniejszonym zakresie organizacji. Pierwotnie umowy o pracę zostały wypowiedziane wszystkim pracownikom z uwagą na likwidację ośrodka. Z częścią pracowników, z którymi wcześniej rozwiązano umowę o pracę zawarto porozumienia zmieniające, przekształcając dotychczasowy stosunek pracy z umowy zawartej na czas nieokreślony na umowy zawarte na czas określony do dnia 31 sierpnia 2013 roku w przypadku nauczycieli w trybie art. 10 ust 7 ustawy Karta Nauczyciela. W zakresie polityki kadrowej pracodawca kierował się aktualnymi potrzebami wynikającymi z trwającego procesu likwidacji i czasu jego trwania. Odnosząc pracowników administracji i obsługi zmniejszono etaty i połączone niektóre stanowiska. Powódka M. B. (1) nie wyrażała zgody na zmianę warunków zatrudnienia formując żądanie wycofania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy i kontynuowaniu z im zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Powód nie posiada uprawnień do prowadzenia zajęć dydaktycznych. Odnosząc się do zarzutu dalszego nie zatrudniania tylko osób, które złożyły odwołanie do sądu pracy z tego właśnie powodu wskazuje, że w tutejszym Sądzie toczą się sprawy pracowników, z którymi przedłużono stosunek pracy na w/w warunkach.

Wyrokiem z dnia 31 marca 2015 r. Sąd Rejonowy w Bełchatowie zasądził od pozwanego (...) (...) na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 31.829,11 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 lutego 2015 r. do dnia zapłaty. W pozostałej części oddalił powództwo. Nadto nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.592,00 zł tytułem nieuiszczonego wpisu sądowego.

Sąd I instancji ustalił, że powódka M. B. (1) zatrudniona była w (...) w (...) w Ł. w okresie od 1998 roku do 31 sierpnia 2012 roku na podstawie umowy o pracę na stanowiska (...) przez okres 2 lat, a następnie na stanowisku wychowawcy. W dniu 18 stycznia 1999 roku zawarto z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony na pełen etat.

Kolejno w dniu 1 września 2000 roku powódce nadano stopień nauczyciela kontraktowego, w dniu 15 lipca 2002 roku stopień nauczyciela mianowanego, a w dniu 24 sierpnia 2005 roku stopień nauczyciela dyplomowanego.

W dniu 23 maja 2012 roku (...) (...) w B. podjęła uchwałę nr XX/164/2012 na mocy, której zlikwidowała (...) Ośrodek (...) w Ł. oraz Szkołę Podstawową (...) w Ł. oraz Gimnazjum w Ł. wchodzące w skład (...) w Ł..

Pismem z dnia 25 maja 2012 rozwiązano z powódką umowę o pracę. W uzasadnieniu podano, że rozwiązanie umowy nastąpiło na podstawie art. 20 ust.1 pkt 1 oraz 3 ustawy – Karta Nauczyciela (2006 roku Nr 97poz. 674 z późniejszymi zmianami) jako przyczynę podano zmiany organizacyjne polegające na likwidacji (...) Ośrodka (...) w Ł. z dniem 31 sierpnia 2012 roku z upływem 3 miesięcznego od kresu wypowiedzenia. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, które trwało od 1 czerwca 2012 do 27 lutego 2013 roku.

Uchwała dotycząca likwidacji (...) Ośrodka (...) została zaskarżona. W dniu 29 czerwca 2012 roku Wojewoda (...) wydał rozstrzygnięcie nadzorcze. Uchwałą z dnia 24 lipca 2012 roku Zarząd (...) w B. uchylił uchwałę w sprawie przyjęcia harmonogramu likwidacji (...) Ośrodka (...) w Ł.. Uchwałą z dnia 21 sierpnia 2012 roku zarząd powiatu uchylił odwołanie dyrektora (...) Ośrodka (...) w Ł. M. M..

W dniu 31 sierpnia 2012 roku Uchwałą (...) Pedagogicznej (...) w Ł. wprowadzono zmiany w roku Szkolnym 2012/2013 w rozdziałach organizacja ośrodka oraz postanowienie ogólne.

Pismami z dnia 27 sierpnia 2012 roku i 28 sierpnia 2012 roku powódka M. B. (1) wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie jej do pracy na zajmowane przez nią stanowisko wychowawcy na warunkach sprzed okresu wypowiedzenia z dniem 1 września 2012 roku.

W odpowiedzi na powyższe pisma pismem 28 sierpnia 2012 roku dyrekcja (...) w Ł. poinformowała, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest skuteczne. Sprawa ewentualnego powrotu do pracy zostanie rozstrzygnięta przez Sąd Pracy.

W dniu 31 sierpnia 2012 roku rozwiązano z powódką umowę o pracę. W uzasadnieniu podano, że rozwiązanie umowy nastąpiło na podstawie art. 20 ust.1 pkt 1 oraz 3 ustawy – Karta Nauczyciela (2006 roku Nr 97 poz. 674 z późniejszymi zmianami) jako przyczynę podano zmiany organizacyjne polegające na likwidacji (...) Ośrodka (...) w Ł. z dniem 31 sierpnia 2012 roku z upływem 3 miesięcznego od kresu wypowiedzenia. Przedmiotowe pismo zostało powodowi doręczone w dniu 9 czerwca 2012 roku.

W dniu 27 sierpnia 2012 roku odbyło się w Starostwie Powiatowym spotkanie pracowników, którzy mieli rozpocząć pracę w (...) W Ł.. Na spotkanie nie został zaproszony żaden z pracowników, który nie został zatrudniony od 1 września 2012 roku.

W dniu 31 sierpnia 2012 roku w (...) Ośrodku (...) w Ł. została zorganizowana (...) Pedagogiczna. Uczestniczyli w niej pracownicy – nauczyciele, którzy mieli rozpocząć pracę w nim od 1 września 2012 roku. Między innymi brali w niej udział J. B., A. S. (1), W., L..

O terminie rady nie została poinformowana powódki M. B. (1), ani A. F. (1).

Powódka przebywał na zwolnieniu lekarskim, które trwało od 30 sierpnia 2013 roku.

Z dniem 1 września 2012 roku w (...) Ośrodku (...) w Ł. zostało zlikwidowane stanowisko kierownika gospodarczego, na którym pracowała B. K. (1). Stosunek pracy po dniu 1 września 2012 roku był kontynuowany z B. K. (2), przy czym pracowała ona na umowę zawartą na czas określony na stanowisku wychowawcy. Poczynając od 2013 roku B. K. (1) pracuje w (...) Ośrodku (...) na stanowisku wychowawcy, a umowa została obecnie zawarta na czas nieokreślony.

Poczynając od 1 września 2012 roku w (...) Ośrodku (...) w Ł. pracowały również A. S. (2), G. K., K. M. M. B. (2), przy czym A. S. (2) i G. K. uzupełniały etat godzinami, jako wychowawca. Natomiast K. M. i M. B. (2) pracowały wyłącznie jako wychowawcy. Żadna z nich nie występowała do sądu z pozwem o przywrócenie do pracy.

Z tytułu zasiłku chorobowego poczynając od 1 września 2012 roku do dnia 27 lutego 2013 roku powódce wypłacono zasiłek chorobowy w kwocie 14.207,04 zł brutto. Poczynając od 1 marca 2013 roku powódka M. B. (1) przebywała na zasiłku dla bezrobotnych i od tego dnia pobrała do 31 sierpnia 2013 roku kwotę 3.974,10 zł brutto.

Od 1 września 2012 roku (...) Ośrodek (...) w Ł. pracował w zmniejszonym rozmiarze z uwagi na zmniejszoną ilość wychowanków. Z niektórymi pracownikami pracodawca (...) Ośrodek (...) w Ł. zawarł porozumienie zmieniające w ten sposób, że zawarte z tymi pracownikami umowy o pracę na czas nieokreślony zastąpiono umowami zawartymi na czas określony do 31 sierpnia 2013 roku.

Wyrokiem z dnia z dnia 12 października 2012 roku Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi uchylił zaskarżane rozstrzygnięcie nadzorcze oraz stwierdził, że zaskarżone rozstrzygnięcie nadzorcze nie podlega wykonaniu do czasu uprawomocnienia się niniejszego wyroku. Powyższe orzeczenie zostało zaskarżone przez wojewodę. W dniu 14 maja 2013 roku Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie oddalił skargę kasacyję (...).

Z dniem 31 sierpnia 2013 roku przestał istnieć (...) Ośrodek (...) w Ł..

Hipotetyczne wynagrodzenie powódki M. B. (1) poczynając od 1 września 2012 do 31 sierpnia 2013 roku wyniosłoby 52.620 zł brutto 36.110,- zł netto.

Powództwo w ocenie Sądu Rejonowego zasługiwało na częściowe uwzględnienie, tj. co do kwoty 45.000,00 zł., w pozostałej części podlegało oddaleniu.

Swoje rozważania Sąd I instancji oparł na dyspozycji art. 18^{3a} k.p., który to statuuje krąg podmiotów objętych ochroną przed dyskryminacją wskazując jednoznacznie na kategorię pracowników. Równość ta odniesiona została również do pracowników w zakresie nawiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu meriti przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. należało traktować, jako szczegółowe rozwinięcie obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników, jak i przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, który nakłada na niego art. 94 pkt 2b k.p. Tym samym zakres przedmiotowy równego traktowania odniesiono do całego okresu zatrudnienia, który obejmuje wszystkie jego etapy począwszy od nawiązania aż po rozwiązanie stosunku pracy, poprzez etap ustalenia warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest otwarty, na co wskazuje zawarte w tym przepisie sformułowanie "w szczególności", i obejmuje płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.

Według stanowiska Trybunału Konstytucyjnego, wskazanego przez Sąd I instancji, podstawową treścią zasady równości (niedyskryminacji) jest nakaz jednakowego traktowania podmiotów charakteryzujących się tą samą cechą relewantną (istotną). Argumenty przemawiające za różnym traktowaniem muszą mieć charakter relewantny (a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, i służyć realizacji tego celu i treści) i proporcjonalny, (czyli 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.

Sąd Rejonowy podkreślił nadto, iż zasada równości nakazuje identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. Wobec tego nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych prowadzi do naruszenia równego traktowania i dyskryminacji. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną, zaś kryterium różnicowania jest dozwolone, obiektywne i uzasadnione. W świetle utrwalonego orzecznictwa nie stanowi dyskryminacji, w rozumieniu art. 18^{3a} § 3 k.p., zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących nawet do

tej samej grupy (wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości), jeżeli zostało ono oparte **na dozwolonym przez prawo kryterium**. Przepis § 2 komentowanego artykułu zrównuje zasadę równości z zasadą niedyskryminacji. "Równe traktowanie" oznacza, bowiem brak jakiegokolwiek różnicowania w zatrudnieniu ze względu na prawnie zabronione kryteria dyferencjacji. W świetle jednak podstawowych zasad prawa pracy z art. 11² i art. 11³ k.p. można dostrzec pomiędzy tymi zasadami także różnice. O ile każdy przypadek wystąpienia dyskryminacji będzie uznawany za przejaw naruszenia zasady równości, o tyle nie każde nierówne traktowanie jest spowodowane dyskryminacją. Dyskryminacja jest, bowiem kwalifikowanym nagannym zachowaniem, u podłoża którego leży nierówne traktowanie pracowników z powodu ich cech osobistych, a więc płci, wieku, niepełnosprawności, narodowości, orientacji seksualnej, rasy, religii itd. Dlatego pracownik, który zarzuca pracodawcy dyskryminację, powinien wskazać przyczynę (powód) dyskryminacji. Drugi, że nierówne traktowanie może mieć związek ze stanem przeszłym, terażniejszym, a także hipotetycznym. Z przepisu tego wynika, że dyskryminowanie w przeszłości i fakt jego zaprzestania nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności, ponieważ stan ten nie musi utrzymywać się aż do chwili wystąpienia pracownika z odpowiednim roszczeniem. Dyskryminacja pośrednia wykracza poza indywidualne relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, na co wskazuje § 3 komentowanego artykułu.

W przeprowadzonym postępowaniu Sąd I instancji ustalił, że po dniu 1 września 2012 roku (...) Ośrodek (...) w Ł. działał w zmniejszonym rozmiarze, co wynikało z mniejszej ilości wychowanków w Ośrodku. Wymagało to w oczywisty sposób zmniejszenia ilości kadry nauczycielskiej i wychowawczej. Jednakże w jego ocenie, Organ Prowadzący Ośrodek wspólnie z dyrektorem P. winien wypracować jasne kryteria zatrudniania nauczycieli zatrudnionych w tym czasie. Sąd Rejonowy podkreślił, iż jedynym wykazanim przez ówczesnego dyrektora Ośrodka (...), kryterium doboru pracowników do zatrudnienia był fakt nie wystąpienie z procesem o przywrócenie do pracy. Pozostałym twierdzeniom świadka Sąd nie dał wiary.

Sąd Rejonowy zgodził się również z zeznaniami świadka M. M. i pozostałych świadków, że po dniu 1 września 2012 roku (...) Ośrodek (...) pracowała w zmniejszonym rozmiarze i nie został jej powierzony obowiązek poszukiwania pracowników mogących pracować na stanowisko wychowawcy. Obowiązek ten przejął organ prowadzący, który na spotkaniu w dniu 28 sierpnia 2012 roku odczytał listę zatrudnionych osób. W toku procesu Sąd I instancji wykazał, iż z okoliczności sprawy niewątpliwie wynikało, że zostały pominięte kryteria podwójnych kwalifikacji, tj. długości stażu pracy, względnie stopień awansu zawodowego. Okoliczności te potwierdziły zeznania świadka B. K. (1), która wprawdzie była wcześniej pracownikiem (...), ale nie była pracownikiem pedagogicznym. Nie bagatelne znaczenie miały obiektywne kryteria jakie spełniała powódka tj. długoletni staż pracy, najwyższy długoletni stopień awansu zawodowego, który w stosunku do niej został pominięty.

W toku postępowania Sąd Rejonowy ustalił, iż z okoliczności sprawy, a w szczególności z zeznań świadka B. K. (3) wynika, iż nie spełniła ona żadnego kryterium jakim kierował się organ prowadzący, w przeciwieństwie do powódki. Jedynym więc kryterium był fakt nie wystąpienia przez nią do Sądu z pozwem o przywrócenie do pracy, który to został potwierdzony również przez składających w sprawie zeznania świadków: R. S., B. K. (3), G. K., K. M., M. B. (2). Powyższe Sąd wywiódł również z kontekstu wypowiedzi zawartej w piśmie z dnia 28 sierpnia 2012 roku, z którego wynika, że pozostawiono sądowi rozstrzygnięcie sporu o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka A. F. (2) w części dotyczącej niezatrudniania osób, które wystąpiły do sądu o przywrócenie do pracy, a które to informacje świadek pozyskała od M. B. (1), jako jedynie zasłyszanie. Podkreślił jednak, iż podobnie jak powódka M. B. (1), A. F. (2) wystąpiła z pozwem o przywrócenie do pracy oraz podjęła działania przeciwko likwidacji (...) Ośrodka (...), co skutkowało nie nawiązaniem z nią w zmienionych warunkach stosunku pracy. W oparciu o powyższe Sąd meriti utwierdził się na stanowisku, że takie zarzuty skierowane pod adresem organu prowadzącego będącego następcą prawnym pracodawcy powoda są zgodne z prawdą.

Sąd Rejonowy podniósł, iż sankcją za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest prawo pracownika do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} k.p.)

Odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (tak teza 1 wyroku SN z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 160).

Sąd I instancji w swoich rozważaniach dotyczących wysokości odszkodowania oparł się również na orzecznictwie Sądu Najwyższego, tj. wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98, stwierdzając, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Sąd powołał się także na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009, III PK 43/08, wskazując, że jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 k.c. jest - zgodnie z europejskim prawem pracy - odpowiednio "skuteczne, proporcjonalne i odstraszające", to z art. 18^{3d} k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. Należy przy tym mieć na uwadze pogląd wyrażony w tezie 3 wyroku III PK 43/08, że dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą do jednego zadośćuczynienia. Zgodnie z art. 361 § 2 k.c. odszkodowanie obejmuje powstałą stratę (czyli wartość, która była w mieniu poszkodowanego i z niego wyszła) i utracone korzyści (czyli wartość, która mogłaby wejść do mienia poszkodowanego). Szkoda pracownika z reguły polega na utracie korzyści, przy czym trzeba tu wyróżnić dwie sytuacje. Pierwsza dotyczy zdarzeń, które nastąpiły do dnia wyrokowania. Sąd orzeka, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.), jego wyrok obejmuje, więc tylko szkody powstałe do tej chwili. Może orzec o szkodach przyszłych jedynie wtedy, gdy przepis na to zezwala, co nie zachodzi w odniesieniu do odszkodowania z art. 18^{3d}. Sąd Najwyższy w powołanym wyroku III PK 43/08 stwierdził, że przepis art. 18^{3d} nie jest podstawą do zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą nastąpić w przyszłości - wytoczyć powództwo o odpowiednie ustalenie jej treści na podstawie art. 18 § 3. Prawo do tego odszkodowania jest niezależne od innych roszczeń pracownika wynikających z dyskryminującego go zachowania pracodawcy. Na przykład w razie wypowiedzenia umowy o pracę naruszającego zakaz dyskryminacji pracownik ma roszczenia z art. 45 § 1 oraz z art. 18^{3d}.

Zgodnie natomiast ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 14 lutego 2013, II K 31/12 odszkodowanie z art. 18^{3d} kp przysługuje za samo naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a więc skutek w postaci szkody (tu: ustania stosunku pracy) nie jest przesłanką prawa do odszkodowania, a ma jedynie wpływ na jego wysokość. Z uwagi na funkcje odszkodowania ustalenie jego wysokości w kwocie najwyższego wynagrodzenia przyznanego pracownikom wykonującym pracę taką samą lub takiej samej wartości może być dopuszczalne, jeżeli jest to niezbędne do tego, aby odszkodowanie było skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. W ocenie Sądu Rejonowego uwzględnić jednak należy sumę wszystkich składników ich wynagrodzeń (pieniężnych i niepieniężnych): szkodę stanowi wówczas różnica między całym wynagrodzeniem pracownika dochodzącego odszkodowanie a całym wynagrodzeniem pracownika najwyższej wynagradzanego lub średnim wynagrodzeniem obliczonym na podstawie całych wynagrodzeń wszystkich członków grupy pracowników o najwyższych wynagrodzeniach. Tym samym Sąd meriti uznał, że gdyby powódka pracowała na stanowisku, jakie zajmowała przed rozwiązaniem stosunku pracy uzyskałaby wynagrodzenie w wysokości 52.620,- zł brutto. Sąd wskazał jednak, że od 1 września 2012 roku do 27 lutego 2013 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i otrzymywał przez ten okres wynagrodzenie chorobowe w wysokości 16.816,74 zł, a od 1 stycznia 2013 roku na zasiłku dla bezrobotnych i uzyskała z tego tytułu wynagrodzenie w kwocie 3.974,10 zł.

Sąd też w ocenie Sądu I instancji zasądzona kwota 31.829,11 zł to kwota adekwatnego odszkodowania ustalona w oparciu o kwotę hipotetycznego wynagrodzenia powódki jakie ta uzyskałaby, gdyby pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, po odjęciu wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku dla bezrobotnych, która zamyka się kwotą (16.816,79 + 3.974,10 = 20.790,89 zł).

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 k.p.c. mając na uwadze daty zgłoszonego żądania.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie **art. 113 ust. 1** ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 98 kpc nakazując pobrać

od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.250,00 zł tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych, odpowiadając opłacie od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Apelacją z dnia 15 maja 2015 roku powódka zaskarżyła powyższy wyrok w części, tj. co do oddalonej części powództwa. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- błąd w ustaleniach faktycznych w zakresie wysokości hipotetycznego wynagrodzenia jakie otrzymałabym pracując w (...) wychowawczym w Ł. w spornym okresie tj. w roku szkolnym 2012/2013,

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 18^{3d} k.p. poprzez jego błędną wykładnię i zastosowanie i w konsekwencji przez błędne uznanie, że wysokość odszkodowania to kwota hipotetycznego ^ wynagrodzenia pomniejszona o sumę uzyskanych przeze mnie świadczeń w ramach zasiłku chorobowego i zasiłku dla bezrobotnych, podczas gdy nie istnieją żadne prawne przesłanki co do odliczania pobranych przeze mnie zasiłków,

- naruszenie prawa materialnego tj. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i jego zastosowanie w kwestii terminu naliczania Odsetek od zasądzonego odszkodowania i w konsekwencji błędne przyjęcie przez Sąd, iż data wniesienia przeze mnie wniosku o zasądzenie odsetek stanowić ma graniczny termin ich naliczania,

Wobec powyższego wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jej rzecz pozostałej części wnioskowanego odszkodowania w kwocie 18 170,89 zł. (co łącznie dają kwotę 50 000,00 zł.) wraz z ustawowymi odsetkami naliczanymi od daty złożenia pozwu do momentu wypłaty odszkodowania, zasądzenie od pozwanego na moją rzecz kosztów procesu.

Od przedmiotowego wyroku apelację złożył także pełnomocnik strony pozwanej, zaskarżając powyższy wyrok w części zasądzającej powództwo. Wyrokowi zarzucił:

- obrazę prawa materialnego tj. art. 183a § 1 k.p. i art. 183b § 1 i 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie przez Sąd, że pracodawca nie równo traktował powódkę przy nawiązywaniu stosunku pracy, w sytuacji wystąpienia obiektywnych powodów jej dalszego niezatrudniania;

- obrazę prawa materialnego tj. art. 183d k.p. oraz art. 361 § 2 k.c. i art. 362 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie przez Sąd, że szkoda powódki obejmuje nieuzyskane nominalne wynagrodzenie z powodu niezatrudnienia w roku, 2012/2013 bez zastosowania metody dyferencyjnej przy ustaleniu wysokości szkody oraz bez uwzględnienia przyczynienia;

- naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., mające wpływ na treść orzeczenia, a polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i dokonaniu przez Sąd sprzecznych ustaleń faktycznych ze zgromadzonymi dowodami, w szczególności poprzez:

- błędne przyjęcie, że przyczyną niezatrudnienia powódki w roku szkolnym 2012/2013 było jej działanie przeciwko likwidacji ośrodka oraz złożenie odwołania do sądu pracy;
- błędne przyjęcie, że wysokość szkody poniesionej przez powódkę wyniosła 31.829,11 zł.

Wobec powyższego wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie w całości powództwa, ewentualnie o jego uchylenie w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powódki pełnomocnik strony pozwanej wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania w II instancji wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 23 czerwca 2016 r. powódka popierała swoją apelację, wnosząc jednocześnie o oddalenie apelacji strony pozwanej. Pełnomocnik strony pozwanej wnosił o oddalenie apelacji drugiej strony, popierając złożoną przez siebie apelację.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dodatkowo ustalił:

W pozwie z dnia 31 maja 2012r. powódka M. B. (3) wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego (...) Ośrodek (...) w Ł. w dniu 25 maja 2012r., a w razie upływu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w 30 000 zł wysokości zł.

Wyrokiem z dnia 11 lipca 2013r. Sąd Rejonowy w Bełchatowie w sprawie IV P 163/12 uwzględnił powództwo w części i zasądził od pozwanego (...) Ośrodka (...) w Ł. na rzecz powódki tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwotę 18.541,62 zł. i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją przez obydwie strony.

Wyrokiem z dnia 13 stycznia 2015 r. w sprawie V Pa 34 /14 Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. oddalił obie apelacje i zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania za instancję odwoławczą.

Na skutek skargi kasacyjnej powódki Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Powódka otrzymała odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji pracodawcy (...) w Ł.. (okoliczności bezsporne).

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie z uwagi na zasadność podniesionych przez pozwanego zarzutów natury materialnej tj. naruszenia art. 18^{3a} i 18^{3b} Kodeksu pracy .

Sąd I instancji mimo, iż przeprowadził właściwe postępowanie i dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które po uzupełnieniu są wystarczające do rozpoznania apelacji, to do tak ustalonego stanu faktycznego niewłaściwie zastosował art. 18^{3a} i 18^{3b} Kodeksu pracy.

W przedmiotowej sprawie powódka domagała się zasądzenia odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 2 k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 art. 18^{3a} k.p. Należą do nich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W myśl art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w **zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy**, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, **w szczególności** bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, **a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.**

Odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 KP),

Ścisłe odczytanie art. 18^{3a} KP prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem "a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów dowodzi, że chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347). Z tego względu w judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości, dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, lecz także to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania nie spowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811). II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17 - 18, poz. 202) i przywołane w nich orzeczenia

Wynika to również z orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11³ KP), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² KP), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze

względem na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zatem zastosowania w przypadkach nierównego traktowania nie spowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36, wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73).

W niniejszej sprawie na powódce spoczywał zatem ciężar wykazania, że doszło do nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11³ KP i art. 18^{3a} § 1 KP.

Powódka upatrywała dyskryminacji w odmowie wycofania jej uprzednio złożonego wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji (...) i odmowie nawiązania z nią przez pracodawcę (...) umowy o pracę w okresie od 1 września 2012r. Powódka wskazała, że przyczyną tego stanu rzeczy był fakt, że skorzystała ze swoich uprawnień pracowniczych i odwołała się do Sądu od wypowiedzenia umowy o pracę, a wcześniej aktywnie występowała jako działacz związkowy przeciwko likwidacji (...) m.in. zaskarżyła uchwałę o likwidacji (...) do (...).

Powódka - dochodząc zasądzenia od pozwanego odszkodowania z powołaniem się na naruszenie w stosunku do niej zakazu dyskryminacji w odniesieniu do nawiązania stosunku pracy (art. 18^{3c} § 2 KP) - powinna wykazać, że spełniała każdą z wymienionych w art. 18^{3a} § 1 KP cech istotnych w takim samym stopniu jak inni pracownicy, z którymi pozwany nawiązał ponownie stosunki pracy, a mimo to została potraktowana gorzej od innych, z którejś z przyczyn wymienionych w art. 18^{3a} § 1 KP.

Jeśli chodzi o nawiązanie stosunku pracy, to w naszym prawie istnieje zasada swobody nawiązania stosunku pracy (art. 11 KP). W związku z tym przepisy prawa, z wyjątkiem szczególnych, wyraźnie określonych wypadków (np. art. 53 § 5 KP), nie ustanawiają uprawnień do żądania nawiązania stosunku pracy.

Powódce w niniejszej sprawie nie przysługiwało uprawnienie do żądania nawiązania ponownie stosunku pracy. Była natomiast uprawniona do obrony swojego miejsca pracy po wypowiedzeniu umowy o pracę w maju 2012r. na drodze sądowej. Powódka z tego prawa skorzystała żądając przywrócenia do pracy. W toku procesu sądowego o przywrócenie do pracy w sprawie IV P 163/12 negocjowała, aby doszło do likwidacji pracodawcy (...) Ośrodka (...), utrzymując że doszło jedynie do jego przejścia przez (...) Ośrodek (...). Sądy I i II instancji nie podzieliły stanowiska powódki co do przejścia dotychczasowego zakładu pracy ((...)) przez nowego pracodawcę ((...)). Sąd uznał, że doszło do faktycznej likwidacji (...) z końcem roku szkolnego 2012/2013 i wobec przedwczesności wypowiedzenia powódce przez pracodawcę umowy o pracę w maju 2012r. i jednocześnie niecelowości przywrócenia do pracy z uwagi na faktyczną likwidację (...) z końcem sierpnia 2013r., oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem (bo przedwczesne) wypowiedzenie umowy o pracę. Konsekwencją prawomocnego wyroku w sprawie IV P 163/12 jest definitywne rozwiązanie stosunku pracy powódki z dniem 31 sierpnia 2012r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę w maju 2012r. A zatem tylko do 31 sierpnia 2012r. powódka była uprawniona do zatrudnienia. Po dacie 31 sierpnia 2012r. ustało uprawnienie powódki do pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą.

W okresie, w którym powódka upatruje swojej dyskryminacji, a mianowicie w okresie od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r. toczyła się sprawa sądowa, w której powódka żądała przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Obrona praw pracowniczych i w związku z tym pozostawanie w sporze sądowym z pracodawcą nie

należy do kategorii przyczyn dyskryminacyjnych wymienionych w kodeksie pracy. Nie jest to cecha i właściwość osobista powódki niezwiązana z wykonywaną pracą powódki, ale wręcz przeciwnie okoliczność ściśle związana z pracą (powódka dążyła do zachowania swojego miejsca pracy). Tymczasem przyczyny dyskryminacji związane z pracą zostały przez ustawodawcę wymienione enumeratywnie i należy do nich wyłącznie dyskryminacja z uwagi na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka nie wskazała zatem i nie wykazała przyczyny, cechy, właściwości, określonej w Kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zaś zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Nie stanowi bowiem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równych praw, wynikającej z art. 11² KP.

Przepisy zawarte w rozdziale II a Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych.

Dyskryminacją jest gorsze traktowanie pracownika wobec innych pracowników będących w porównywalnej do niego sytuacji. Powódka nie wskazała żadnego pracownika, który byłby w porównywalnej do niej sytuacji i kontynuowałby zatrudnienie, a zatem pracownika w stosunku, do którego została potraktowana gorzej. Wręcz przeciwnie powódka przyznała, że pozwany nie zatrudnił żadnego z pracowników, którzy tak jak ona domagali się przed Sądem przywrócenia do pracy. Jednocześnie przyznała, że pozwany zatrudnił będących z nim w sporze dwóch pracowników: G. K. i R. S., gdy tylko ci cofnęli w Sądzie powództwo o przywrócenie do pracy. Należy dodać, że ci pracownicy także wcześniej sprzeciwiali się likwidacji (...). Nie jest to jednak przejaw dyskryminacji wobec powódki. Należy podkreślić, że kontynuujący u pozwanego od 1 września 2012r. zatrudnienie pracownicy zgodzili się na mniej korzystne dla nich warunki pracy – a mianowicie zatrudnienie na czas określony do 31 sierpnia 2013r. ze zmniejszonym wynagrodzeniem. Powódka w przeciwieństwie do tych pracowników konsekwentnie nie wyrażała zgody na zmianę warunków zatrudnienia. Zarówno bowiem w piśmie procesowym kierowanym do pracodawcy w dniu 28 sierpnia 2012 r. jak i w toku sprawy o przywrócenie do pracy domagała się zatrudnienia na warunkach sprzed okresu wypowiedzenia (a zatem na czas nieokreślony i z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia). Pracodawca bez zgody pracownika nie może zmienić jego warunków pracy na mniej korzystne. Nie może też nawiązać nowego stosunku pracy wobec braku zgody stron co do istotnych składników umowy o pracę jakimi są niewątpliwie czas trwania umowy oraz wynagrodzenie. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy zgodnie z art. 11 k.p. wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Dopiero zatem z chwilą cofnięcia przez pracownika powództwa o przywrócenie do pracy, faktycznie realizowała się możliwość nawiązania przez pozwanego z takim pracownikiem umowy o pracę na nowych zmienionych na gorsze w stosunku do dotychczasowych warunkach (umowa na czas określony z mniejszym od dotychczasowego wynagrodzeniem zasadniczym). Pracownicy, którzy jak powódka toczyli spór z pracodawcą, ale zgodzili się na taką zmianę warunków pracy, co było jednoznaczne z cofnięciem pozwu o przywrócenie do pracy, zostali zatrudnieni przez pracodawcę. Powódka chciała nadal pracować u pozwanego, ale na tych samych co poprzednio warunkach. Pracodawca na to nie wyrażał zgody. Prawidłowo zatem w takiej sytuacji czekał na rozstrzygnięcie sporu przez Sąd co do ewentualnego kontynuowania przez powódkę stosunku pracy. Trudno w takim zgodnym z prawem postępowaniu dopatrzeć się dyskryminacji powódki. Pozwany wbrew twierdzeniom powódki potraktował zatem wszystkich pracowników, którzy tak jak ona odwołali się do Sądu domagając się przywrócenia do pracy, w jednakowy sposób. Powyższe wyklucza możliwość przyjęcia dyskryminacji. Pracodawca nie miał możliwości zatrudnienia powódki bez jej zgody na zmienionych mniej dla niej korzystnych warunkach pracy. A zatem to nie pozostawianie z pracodawcą w sporze i podejmowanie działań przeciwdziałających likwidacji (...) decydowało o dalszym zatrudnieniu pracowników, ale to czy wyrażali zgodę na pogorszenie swojej sytuacji pracowniczej w stosunku do tej przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Powódka na to nie wyrażała zgody i dlatego nie została zatrudniona przez pracodawcę. W tym kontekście nie ma znaczenia, iż pozwany zatrudnił osoby o niższych od powódki kwalifikacjach. Wyższe kwalifikacje powódki od innych kontynuujących zatrudnienie pracowników, nie mogły spowodować jej dalszego zatrudnienia w roku szkolnym 2012/2013, wobec braku jej zgody

na zmianę warunków pracy, co wynika wprost z toczącej się sprawy sądowej o przywrócenie do pracy oraz z pism kierowanych przez powódkę do pracodawcy, gdzie domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Zarówno zatem rozwiązanie z powódką stosunku pracy choć przedwcześnie nie miało charakteru dyskryminacji. Pracodawca wypowiedział bowiem umowy o pracę z powodu likwidacji wszystkim pracownikom. Tak samo też dyskryminacją nie była odmowa cofnięcia przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę i tym samym odmowa kontynuowania stosunku pracy, wobec żądania powódki zatrudnienia jej na niezmienionych warunkach, co było niemożliwym do zrealizowania, gdyż (...) w roku szkolnym 2012/2013 działał w ograniczonym zakresie i jedynie do 31 sierpnia 2013r..

Dodatkowo należy podnieść, że powódka nie była zdolna do pracy w ciągłości od 30 sierpnia 2012r. aż do 22 lutego 2013r. Zdolność do pracy jest zaś podstawową przesłanką, od której zależy możliwość nawiązania stosunku pracy. Nie zasługuje na wiarę twierdzenie powódki jako gołosłowne, aby jej zły stan zdrowia był związany z postępowaniem pozwanego. Należy przypomnieć, że przyczyną niezdolności do pracy powódki w w/w okresie była choroba kręgosłupa (ból kręgosłupa). Powódka nie udowodniła, aby podłoże tej choroby miało jakikolwiek związek z zachowaniem pozwanego.

Biorąc pod uwagę, że powódka nie wykazała jakiegokolwiek kryterium dyskryminującego, które legło u podstaw odmowy nawiązania czy też kontynuowania z nią przez pozwanego stosunku pracy, a pozwany wykazał obiektywne przyczyny uniemożliwiające jej zatrudnienie (brak zgody powódki za pogorszenie warunków pracy), brak było podstaw do zasądzenia przez Sąd Rejonowy na rzecz powódki odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.

Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1 i 3 i powództwo oddalił.

Apelacja powódki z powyższych przyczyn okazała się bezzasadna.

Powyższe rozważania czynią bowiem bezprzedmiotowym ocenę zarzutów zawartych w jej apelacji , a odnoszących się do wysokości zasądzonego odszkodowania. Skoro bowiem brak było jakiegokolwiek kryterium dyskryminacyjnego brak było podstaw do żądania odszkodowania z tytułu nierównego traktowania.

Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił jej apelację jako bezzasadną, o czym orzekł jak w punkcie 2 sentencji.

Z uwagi na charakter sprawy Sąd Okręgowy na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powódki kosztami procesu za obie instancje.