

Sygn. akt IV P 1/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: T. K., P. W.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2016 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. J.

przeciwko Powiatowi (...)

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu

1. **oddala powództwo;**

2. **nie obciąża powoda J. J. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego Powiatu (...).**

Sygn. akt IV P 1/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 października 2013 roku, skierowanym przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w Ł., J. J. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 50.000,00 zł odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Następcą prawnym zlikwidowanego (...) Ośrodka (...) jest Powiat (...).

Wyrokiem z dnia 3 lutego 2015 roku Sąd Rejonowy w Belchatowie zasądził od pozwanego Powiatu (...) na rzecz powoda J. J. 45.000,00 zł, oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz nakazał pobrać od pozwanego Powiatu (...) na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Belchatowie) kwotę 2.250,00zł tytułem nieuiszczonego wpisu sądowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód J. J. był zatrudniony w MOW

w Ł. od 1.11.1990 roku na stanowisku psychologa na podstawie umowy o pracę. Dnia 1.09.2000 roku powodowi nadano stopień nauczyciela mianowanego, a 28.08.2006r. stopień nauczyciela dyplomowanego.

W maju 2012 roku Rada Powiatu (...) podjęła uchwałę

o likwidacji (...) Ośrodka (...) w Ł.. Z J. J. rozwiązano umowę o pracę, w wypowiedzeniu podano, że rozwiązanie umowy nastąpiło na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 1 oraz 3 ustawy - Karta Nauczyciela, a jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne polegające na likwidacji MOW w Ł. z dniem 31.08.2012 roku. Pismo to zostało powodowi doręczone w dniu 9.06.2012 roku.

W dniu 29.06.2012 roku ponownie wystosowano do powoda pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z upływem 2-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Wynagrodzenie pracownik miał otrzymać za 3-miesięczny okres wypowiedzenia.

Pismem z dnia 19.07.2012 roku powód wniósł o wycofanie rozwiązania umowy o pracę i przywrócenie go do pracy na stanowisku psychologa w MOW w Ł..

W odpowiedzi pracodawca poinformował powoda, że stosunek pracy rozwiązuje się z dniem 31.08.2012 roku, a z uwagi na podważaną przez powoda przyczynę rozwiązania umowy o pracę nie jest możliwa wypłata odprawy do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd Pracy. Również ewentualne przyjęcie powoda do pracy zostało pozostawione do rozstrzygnięcia przez sąd.

Dnia 27.08.2012 roku odbyło się w Starostwie spotkanie pracowników, którzy mieli rozpocząć pracę w MOW w Ł.. Na spotkanie nie został zaproszony żaden z pracowników, który nie został zatrudniony od 1.09.2012 roku.

Dyrektor MOW w Ł. nie otrzymała pozwolenia na utworzenie w ośrodku stanowiska psychologa. Pismem z 3.09.2012 roku dyrektor poinformowała o nałożeniu na A. S. (1) obowiązku podjęcia pracy w MOW w Ł. w wymiarze 10 godzin tygodniowo.

Dnia 31.08.2012 roku w MOW w Ł. odbyło się posiedzenie Rady Pedagogicznej. Uczestniczyli w niej pracownicy – nauczyciele, którzy mieli rozpocząć pracę od 1.09.2012 roku. O terminie posiedzenia Rady nie został poinformowany powód J. J. ani A. F., z którymi zostały rozwiązane umowy o pracę.

J. J. od 30.08.2012r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Z tytułu zasiłku chorobowego za okres od 1.09.2012 roku do 25.10.2012r. wypłacono mu kwotę 5.128,75zł.

W dniu 1.09.2012 roku, zgodnie z uchwałą Rady Powiatu z dnia 23.05.2012 roku rozpoczął swoją działalność statutową (...) Ośrodek (...) w Ł.. Na cały etat zatrudniono psychologa i pedagoga (stażyści), z tym że pracują oni po 0,5 etatu.

Od 1.09.2012 roku MOW w Ł. pracował w zmniejszonym rozmiarze z uwagi na zmniejszoną ilość wychowanków. Z niektórymi pracownikami pracodawca MOW zawarł porozumienia zmieniające w ten sposób, że zawarte z tymi pracownikami umowy o pracę na czas nieokreślony zastąpiono umowami zawartymi na czas określony do 31.08.2013 roku.

WSA w Łodzi wyrokiem z dnia 12.10.2012 roku uchylił zaskarżone rozstrzygnięcie nadzorcze oraz stwierdził, że rozstrzygnięcie to nie podlega wykonaniu do czasu uprawomocnienia się wyroku. Rozstrzygnięcie to zaskarżył wojewoda. Dnia 14.05.2013 roku NSA w W. oddalił skargę kasacyjną wojewody.

Z dniem 31.08.2013 roku przestał istnieć MOW w Ł..

Hipotetyczne wynagrodzenie powoda poczynając od 1.09.2012 roku do 31.08.2013 roku wyniosłoby 54.105,60 zł brutto, 38.520,00zł netto.

Sąd uznał powództwo za zasadne co do kwoty 45.000,00 zł.

W pozostałej części, jako niezasadne oddalił na podstawie art. 18 kp.

Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela przepisy tej ustawy mają pierwszeństwo przed przepisami kodeksu pracy. Ta regulacja koresponduje z przepisem art. 5 kp, zgodnie z którym, jeśli stosunek pracy danej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Dalej Sąd wskazał, że art. 18^{3a} kp określa krąg podmiotów objętych ochroną przed dyskryminacją. Jest on szczegółowym rozwinięciem obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników, jak i przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, który nakłada na niego art. 94 pkt 2b kp.

Zasada równości nakazuje identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. A więc 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. Nie stanowi dyskryminacji zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników nawet należących do tej samej grupy, jeżeli zostało oparte na dozwolonym przez prawo kryterium.

Odnosząc się do przedmiotowej sprawy Sąd wskazał, że jest niesporne, iż MOW od 1.09.2012 roku działał w zmniejszonym rozmiarze, co wynikało

z mniejszej ilości wychowanków w ośrodku. Wymagało to w oczywisty sposób zmniejszenia kadry nauczycielskiej i wychowawczej. Jednak organ prowadzący ośrodek wspólnie z dyrektorem placówki winien wypracować jasne kryteria zatrudniania nauczycieli zatrudnionych w tym czasie.

Z punktu widzenia kryteriów niedyskryminujących należałoby ustalić staż pracy na stanowisku, które zajmował pracownik przed rozwiązaniem umowy o pracę, względnie staż awansu zawodowego. Okoliczności sprawy ponad wszelką wątpliwość wykazały, że jedynym kryterium doboru pracowników do zatrudnienia był fakt nie wystąpienia z procesem o przywrócenie do pracy. Dyrektor MOW M. M. (1) przekazywała sądowi, iż kierowała się podwójnymi kwalifikacjami, jednak w rzeczywistości nie wykazała takiego postępowania i w tym zakresie sąd nie podzielił stanowiska tego świadka. Analiza stażu pracy powoda na stanowisku psychologa oraz praca na stanowisku wychowawcy umożliwiały mu w ocenie sądu pracę u swojego pracodawcy w roku szkolnym 2012/2013, co najwyżej w 1/2 etatu na stanowisku psychologa oraz w 1/2 etatu na stanowisku wychowawcy.

Jakkolwiek dyrektor MOW nie powierzono obowiązku poszukiwania na stanowisko psychologa względnie pedagoga, to jednak w placówce obowiązki psychologa całkowicie nie zostały zlikwidowane, wykonywała je A. S. (1). I wykonywała je w wymiarze 10 godzin w tygodniu. Nie było więc podstaw do tego, aby w tym czasie całkowicie pozbawić powoda wykonywania tych obowiązków. Znaczenie ma również to, że organ prowadzący pominął uprawnienia powoda do wykonywania obowiązków wychowawcy. Wreszcie wiarygodne twierdzenia powoda o niezmiennym numeru telefonu przeczą twierdzeniom dyrektor i kadrowej, jakoby ta właśnie okoliczność miała uniemożliwić kontakt w celu zaoferowania mu warunków pracy po 1.09.2012 roku. Dlatego, zdaniem Sądu, nie pozostawia wątpliwości, że pozostawanie w sporze z pracodawcą zważyło o braku możliwości zatrudnienia powoda w roku szkolnym 2012/2013, a zlikwidowany pracodawca nie podjął próby oceny kwalifikacji, jakie posiadał powód.

Sancją za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest prawo pracownika do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d}kp). Odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Przepis przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Z przepisu nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Należy mieć na uwadze, że sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zasadniczą funkcją odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej. Zgodnie z art. 361 § 2 kc odszkodowanie obejmuje powstałą stratę i utracone korzyści. Szkoda pracownika z reguły polega na utracie korzyści, a mogą wystąpić 2 sytuacje, pierwsza dotyczy zdarzeń, które nastąpiły do dnia wyrokowania. Sąd orzeka na podstawie stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy,

a wobec powyższego wyrok obejmuje szkody powstałe do tej chwili. Może orzec o szkodach przyszłych tylko wówczas, gdy przepis na to zezwala, co nie zachodzi w odniesieniu do odszkodowania z art. 18^{3d}kp. Odszkodowanie z art. 18^{3d}kp przysługuje za samo naruszenie zasady równego traktowania

w zatrudnieniu, a więc skutek w postaci szkody (ustanie 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 odstrasżające. Jednak nawet w takim przypadku należy jako punkty odniesienia uwzględnić sumy wszystkich składników wynagrodzeń, a szkodę stanowi wówczas różnica między całym wynagrodzeniem pracownika dochodzącego odszkodowania, a całym wynagrodzeniem pracownika najwyżej wynagradzanego lub średnim wynagrodzeniem obliczonym na podstawie całych wynagrodzeń wszystkich członków grupy pracowników o najwyższych wynagrodzeniach.

Z okoliczności sprawy Sąd wywiódł, że gdyby powód pracował na stanowisku, jakie zajmował przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, uzyskałby wynagrodzenie w wysokości 54.105,60 zł brutto. Powód w tym okresie do 25.10.2012 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim i otrzymał 5.104,50 zł zasiłku chorobowego. Od 1.01.2013 roku powód pobierał zasiłek dla bezrobotnych, którego wysokość zgodnie z przepisami ustawy wynosiła przez 3 miesiące po 953,10 zł, a przez kolejne 3 miesiące po 748,00 zł. Tak więc powód w spornym okresie pobrał kwotę około 10.233,25 zł brutto. Mając te wyliczenia na uwadze od kwoty 54.105,60 zł, tj. kwoty jaką uzyskałby nadal pracując w MOW odjęto sumę kwot uzyskanych z tytułu wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego. Dokładne wyliczenie wynagrodzenia powoda nie jest możliwe, bowiem nie uwzględnia ono godzin nadliczbowych, które niewątpliwie pracownicy MOW w Ł. posiadali, dlatego mając za podstawę art. 322 kpc sąd uznał, że kwota 45.000,00 zł stanowi odpowiednie odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania powoda J. J. w zatrudnieniu w MOW w Ł..

W pozostałym zakresie powództwo Sąd uznał za niezasadne i dlatego je oddalił.

Powód J. J. w dniu 3.02.2015 roku po ogłoszeniu wyroku złożył wniosek o uzupełnienie wyroku z dnia 3.02.2015 roku w części dotyczącej odsetek. Wskazał, że na rozprawie w listopadzie 2014 roku poprosił o zasądzenie żądanej kwoty z odsetkami ustawowymi.

Sąd Rejonowy w Bełchatowie w dniu 24.03.2015 roku wydał wyrok uzupełniający, którym uzupełnił wyrok z dnia 3.02.2015 roku w ten sposób, że zasądził dodatkowo od pozwanego Powiatu (...) na rzecz powoda J. J. odsetki ustawowe od kwoty 45.000,00 zł za okres od dnia 29.10.2014 roku do dnia zapłaty.

Wyrok podstawowy zaskarżyła strona pozwana, zarzucając wyrokowi Sądu Rejonowego obrazę prawa materialnego, tj. art. 18^{3a}§1 kp i art.18^{3b}§ 1 i 2 kp przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że pracodawca nierówno traktował powoda przy nawiązywaniu stosunku pracy w sytuacji wystąpienia obiektywnych powodów jego dalszego niezatrudniania, obrazę prawa materialnego, tj. art. 18^{3d} kp oraz art. 361 § 2 kc i art. 362 kc w zw. z art. 300 kp przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że szkoda powoda obejmuje niezyskane nominalne wynagrodzenie z powodu niezatrudnienia w roku 2012/2013 bez właściwego zastosowania metody dyferencyjnej przy ustaleniu wysokości szkody oraz bez uwzględnienia przyczynienia, naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 kpc 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 powoda w roku szkolnym 2012/2013 było jego działanie przeciwko likwidacji ośrodka oraz złożenie odwołania do sądu pracy; błędne przyjęcie, że wysokość szkody poniesionej przez powoda wyniosła co najmniej 45.000,00 zł, naruszenie prawa procesowego tj. art. 322 kpc mające wpływ na treść orzeczenia, a polegające na ustaleniu hipotetycznego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jakie powód mógłby uzyskać bez oparcia oceny na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie w całości powództwa, ewentualnie o jego uchylenie w całości

i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Skarżący w uzasadnieniu apelacji podniósł, że ocena materiału dowodowego nie zasługuje na aprobatę w świetle dyrektyw art. 233 § 1 kpc. Sąd meriti- zdaniem z apelującego - nie zauważył, że świadek A. F. jest osobą zainteresowaną wynikiem postępowania, gdyż toczy analogiczny spór z pracodawcą. Jej zeznania są prezentacją własnych ocen, a nie faktów jakie miały miejsce. Pozostali świadkowie mieli różny dostęp do informacji o faktach będących przedmiotem osądu w sprawie, a część ich wypowiedzi dotyczy plotek albo własnej oceny lub domysłów.

W szczególności pracodawca - twierdzi pozwany - nie podawał do wiadomości pracowników kryteriów, jakimi się kierował przy zatrudnianiu na rok 2012/2013, gdyż nie miał takiego prawnego obowiązku. Z samego tego faktu nie można wnioskować o fikcyjności kryteriów oraz o zamiarze dyskryminacji określonej grupy osób. Brak ku temu dowodów bezpośrednio to potwierdzających.

Sąd meriti nietrafnie nie przyjął wskazanych przez świadka

M. M. obiektywnych przyczyn, dla których została podjęta decyzja

o niezatrudnieniu powoda, a w pierwszej kolejności wynikających z zasad funkcjonowania ośrodka w ostatnim roku działalności. Pamiętać należy, że MOW po 1.09.2012 roku funkcjonował w zmniejszonym zakresie i nie przewidywano etatu psychologa. Wobec nie wyrażenia przez powoda zgody na zmianę warunków zatrudnienia i podtrzymywania żądania wycofania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i kontynuowania z nim zatrudnienia na dotychczasowych warunkach, niemożliwym było jego dalsze zatrudnienie. Skarżący podniósł, że powództwo dotyczy zachowania pracodawcy – MOW w Ł., a Powiat (...) występuje w sprawie jedynie w charakterze następcy prawnego. Dlatego pod ocenę Sądu powinny być poddane jedynie zachowania ówczesnego pracodawcy powoda. Z tych względów powoływanie się przez Sąd na zachowanie innych osób niż pracodawca jest błędne i nieuzasadnione. Tytułem przykładu wskazać można oświadczenie Starosty z 3.09.2012 roku nakładające na A. S. (1) obowiązek uzupełnienia etatu w (...) w (...) godzinami

w MOW w Ł. na stanowisku psychologa, na podstawie którego ustalono, że istniała możliwość zatrudnienia powoda. Sąd meriti pominął fakt, że wynagrodzenie należne A. S. za godziny uzupełniające etat było wypłacane przez (...) w Ł.. Natomiast na samą decyzję Starosty ówczesna dyrektor MOW nie miała żadnego wpływu, a tym samym obiektywnie nie miała możliwości zatrudnienia powoda w zakresie przedmiotowych 10 godzin.

Apelujący podniósł, że Sąd I instancji nie odniósł się do tego, że na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększaniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody. Powód zaś - zdaniem skarżącego - nie wykazał w toku postępowania, iż aktywnie poszukiwał pracy, a same jego wyjaśnienia, że złożył do paru firm (...) nie uprawdopodobniają tej okoliczności.

Wreszcie powód był niezdolny do pracy i uzyskiwał z tego tytułu świadczenia, a to wklucza w tym okresie powstanie w ogóle szkody w myśl metody dyferencycyjnej (brak związku przyczynowego).

Strona pozwana podniosła, że w myśl art. 322 kpc jeżeli Sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. W uzasadnieniu wyroku – twierdzi skarżący- nie ma owej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności opartej na takich okolicznościach, które mogą w przybliżeniu wskazywać na prawdopodobną ilość nadgodzin, która mogła być przydzielona powodowi. Przepis art. 322 kpc nie pozwala na dowolne ustalanie wysokości należnego świadczenia, a jedynie zwalnia z obowiązku dokładnego wyliczenia i udowodnienia ściśle kwoty. Zabieg szacowania musi opierać się na okolicznościach, które wskazują na przybliżoną wysokość roszczenia.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku uzupełniającego wskazał, że z okoliczności sprawy niewątpliwie wynika, iż rozpoznając sprawę sąd pominął żądanie odsetek, które są należne wierzycielowi od każdego świadczenia pieniężnego. Bez znaczenia jest przy tym, czy jest to świadczenie pieniężne sensu stricto, czy zobowiązanie ze świadczeniem pieniężnym.

Prawo wierzyciela do żądania od dłużnika odsetek za czas opóźnienia w wykonaniu świadczenia pieniężnego nie jest uzależnione ani od wykazania po stronie wierzyciela szkody wynikłej z opóźnienia, ani przyczynami zależnymi od dłużnika – zachowania noszącego znamiona winy. Powstanie tego prawa jest niezależne od tego, czy roszczenie o odsetki zostało podniesione, czy też nie, wynikają one bowiem z samego faktu opóźnienia. Odsetki są świadczeniem ubocznym, zależnym od istnienia i wymagalności długu podstawowego. Od momentu powstania uzyskują one byt samoistny, niezależny od długu głównego ze wszystkimi stąd wynikającymi konsekwencjami.

Sąd orzekł o całości roszczenia głównego, a nie ubocznego, jakim są odsetki i których byt uzależniony jest od istnienia i wymagalności długu podstawowego. Dlatego – wskazał Sąd Rejonowy – należało uzupełnić wydany w dniu 3.02.2015 roku wyrok o żądane, a niezasądzone odsetki od uwzględnionego powództwa.

Wyrok ten zaskarżyła strona pozwana. Apelujący zarzucił wyrokowi naruszenie prawa procesowego, tj. art. 351 § 1 kpc mające wpływ na treść orzeczenia, a polegające na uzupełnieniu wyroku Sądu Rejonowego z dnia 3.02.2015 roku o odsetki ustawowe liczone za okres od 29.10.2014 roku w sytuacji, gdy roszczenie to zostało oddalone w punkcie 2 wyroku, a tym samym zastosowanie instytucji uzupełnienia wyroku było niedopuszczalne, naruszenie prawa materialnego tj. art. 481 § 1 kc przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na zasądzeniu odsetek od nieistniejącego roszczenia głównego.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie wniosku o uzupełnienie wyroku ewentualnie o zmianę wyroku w całości poprzez oddalenie żądania o zasądzenie odsetek od kwoty głównej.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, że zgodnie z art. 351 § 1 kpc strona może zgłosić wniosek o uzupełnienie orzeczenia wtedy, gdy Sąd nie orzekł o całości żądania. Analiza wyroku Sądu Rejonowego z dnia 3.02.2015 roku jednoznacznie wskazuje, że zastosowanie wyżej wskazanego przepisu jest nieuzasadnione. W uzasadnieniu wyroku sąd nie odniósł się do roszczenia powoda o odsetki, jednak tenor orzeczenia zawiera sformułowanie „oddala powództwo w pozostałej części”, co oznacza merytoryczne ustosunkowanie się do tego żądania.

Wbrew twierdzeniom Sądu -wskazał skarżący- sentencja wyroku z dnia 3.02.2015 roku obejmuje całość roszczeń zgłoszonych przez powoda. Nie ma znaczenia ich charakter lecz fakt, czy zostały one objęte sentencją orzeczenia. Skarżący wskazał, że w myśl ugruntowanej linii orzecznictwa „ o rozstrzygnięciu sprawy, czyli o rzeczy osądzonej decyduje sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie. Uzasadnienie wyroku nie ma znaczenia, gdy sentencja wyroku pomija żądanie strony”. Wobec powyższego uzupełnienie wyroku w przypadku, gdy sąd nie orzekł o całości żądania odnosi się do sytuacji, w której nie wydano rozstrzygnięcia merytorycznego, co do niektórych z roszczeń przedstawionych przez powoda albo nie uwzględniono roszczenia w całości, a jednocześnie nie oddalono powództwa w pozostałej części. W sprawie żadna z tych sytuacji nie zachodzi, a więc wniosek powoda o uzupełnienie wyroku powinien zostać oddalony.

Skarżący wskazał, że apelacją z dnia 17.03.2015 roku zakwestionował w całości roszczenie główne objęte wyrokiem z 3.02.2015 roku, a wobec tego podniesione w tej apelacji zarzuty dotyczą również świadczenia ubocznego, jakim są odsetki.

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2015 roku Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. uchylił zaskarżony wyrok z dnia 3 lutego 2015 roku w punktach „1” (pierwszym) i „3” (trzecim) i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w B. do ponownego rozpoznania pozostawiając temu

Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za instancję odwoławczą. Sąd Okręgowy uchylił zaskarżony wyrok uzupełniający z dnia 24 marca 2015 roku i oddalił wniosek powoda J. J. o uzupełnienie wyroku.

W pisemnych motywach wyroku Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. wskazał, że apelacje strony pozwanej są uzasadnione. Za zasadny uznał zarzut naruszenia przepisów procedury cywilnej przy wydawaniu wyroku uzupełniającego z dnia 24.03.2015r. Apelujący zarzucił Sądowi I instancji naruszenie art. 351 § 1 kpc polegające na uzupełnieniu wyroku Sądu z dnia 3.02.2015r. o odsetki ustawowe, gdy roszczenie to zostało oddalone w punkcie 2 wyroku z dnia 3.02.2015r. Sąd Okręgowy stwierdził, że jest to prawidłowe stanowisko, gdyż Sąd I instancji wydał wyrok w dniu 3.02.2015r., którym to zasądził na rzecz powoda kwotę 45.000,00 zł (pkt 1 wyroku) i oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2 wyroku). A taka konstrukcja wyroku oznacza, że rozstrzygnął nim Sąd o wszystkich zgłoszonych roszczeniach. Rozstrzygnięcie w wyroku „oddala powództwo w pozostałym zakresie” jest w swej treści jednoznaczne. Oznacza, że sąd poza roszczeniami uwzględnionymi w punkcie 1. wyroku wszystkie pozostałe roszczenia oddalił. I to bez względu na ich charakter, na który powoływał się Sąd I instancji wydając wyrok uzupełniający.

Zgodnie z art. 351 § 1 kpc uzupełnienie wyroku może nastąpić tylko w przypadku, gdy sąd nie orzekł o całości roszczenia, o natychmiastowej wykonalności albo nie zamieścił w wyroku dodatkowego orzeczenia, które według przepisów ustawy powinien zamieścić z urzędu. Żadna z powyższych sytuacji nie zachodził w sprawie po wydaniu przez Sąd wyroku w dniu 3.02.2015r. Sąd winien więc oddalić wniosek powoda o uzupełnienie wyroku.

Z tych względów Sąd Okręgowy uchylił wyrok uzupełniający i oddalił wniosek powoda J. J. o uzupełnienie wyroku (art. 386 kpc).

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację strony pozwanej od wyroku „podstawowego”. Strona pozwana zarzuciła wyrokowi Sądu Rejonowego naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18^{3a}§ 1 kp i art. 18^{3b}§1 i 2 kp poprzez niewłaściwe ich zastosowanie i błędne przyjęcie, że pracodawca nierówno traktował powoda przy nawiązywaniu stosunku pracy, naruszenie art. 18^{3d} kp i art. 361§2 kc i art. 362 kc przez ich niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że szkoda powoda obejmuje niezyskane nominalne wynagrodzenie z powodu niezatrudnienia go w roku szkolnym 2012/2013 bez zastosowania metody dyferencyjnej przy ustalaniu wysokości szkody oraz bez uwzględnienia przyczynienia się powoda.

W sprawie niniejszej przedmiotem sporu jest roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Powód J. J. żąda odszkodowania z tytułu nierównego traktowania wskutek braku zatrudnienia go przez MOW w roku szkolnym 2012/2013.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że odpowiedzialność pozwanego jako następcy prawnego zlikwidowanego MOW jest oparta na przepisie art. 18^{3a} § 1 i § 4 kp. Powód ma w procesie udowodnić, że doszło do naruszenia zasad równego traktowania przy zawieraniu umów o pracę na rok szkolny 2012/2013. Pozwany ma więc obowiązek udowodnić, że nie uwzględniając powoda przy nawiązywaniu stosunków pracy ośrodek kierował się obiektywnymi przyczynami, okolicznościami niedyskryminującymi pracownika. Pracodawca ma prawo wskazywać indywidualne okoliczności leżące po stronie pracownika, w szczególności staż pracy, sposób wykonywania pracy, kwalifikacje lub inne okoliczności, stanowiące kryterium doboru pracowników, z którymi zawarł umowy o pracę i z którymi takich umów nie zawarł na rok szkolny 2012/2013.

Sąd I instancji przyjął, że jedynym kryterium doboru pracowników do zatrudnienia był fakt niewystąpienia z procesem o przywrócenie do pracy.

I takie kryterium stanowi podstawę do przyjęcia, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Jednak – jak zasadnie podniósł skarżący - MOW od 1.09.2012r. funkcjonował w zmniejszonym zakresie. A to rodziło skutki w postaci zmniejszenia ilości godzin dla nauczycieli i wychowawców zatrudnionych w ośrodku. Sąd Rejonowy ustalił, że Starosta nakazał A. S. wykonywanie obowiązków psychologa w MOW w wymiarze 10 godzin, czym uzupełniała etat w (...).

Sąd Okręgowy wskazał, iż należało ustalić, czy MOW po 1.09.2012r. mógł funkcjonować bez etatu psychologa, czy też normy określające zasady funkcjonowania takich placówek przewidywały stanowisko psychologa, a jeżeli tak to, w jakim wymiarze winien być psycholog w takiej placówce o danej ilości podopiecznych zatrudniony. Ta okoliczność miała wpływ na sytuację pracowniczą powoda.

W sprawie zostało ustalone, że powód J. J. zatrudniony jako psycholog wykonywał również obowiązki wychowawcy. W sprawie brak ustaleń co do istnienia możliwości wykonywania przez powoda jako psychologa dodatkowych obowiązków wychowawcy w ośrodku w roku szkolnym 2012/2013. Należy zatem ustalić powyższe okoliczności. Takie bowiem ustalenia dadzą podstawę do oceny, czy istniały możliwości dalszego zatrudnienia powoda w MOW oraz, czy istniała konieczność zatrudnienia psychologa w tej jednostce. Należy także ustalić, czy i jaki wpływ na możliwość bądź konieczność zatrudnienia psychologa ma fakt działania ośrodka w zmniejszonym zakresie, z mniejszą ilością podopiecznych.

Dokonanie takowych ustaleń da dopiero podstawę do poczynienia ustaleń, czy w stosunku do powoda doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Dlatego zarzuty naruszenia prawa materialnego, przepisów art. 18^{3a}§1, art.18^{3b}§1 i 2 kp należało uznać za zasadne. Sąd nie poczynił stosownych ustaleń w zakresie możliwości zatrudnienia powoda w roku szkolnym 2012/2013, a swe orzeczenie oparł tylko na ustaleniach dotyczących zatrudnienia osób, które w ośrodku pracowały na stanowiskach wychowawców czy nauczycieli. A te osoby miały odmienne od powoda obowiązki, odmiennie też kształtowały się obowiązki nauczycieli czy wychowawców w roku szkolnym 2012/2013, w którym ośrodek pracował w okrojonym zakresie. Takie zrównanie sytuacji pracowniczej powoda z sytuacją innych pracowników nie jest niczym uzasadnione. Powód wykonywał obowiązki psychologa w MOW i to w odniesieniu do takich obowiązków należało dokonać ustaleń, jakie wskazał Sąd powyżej.

Zarzut naruszenia art. 18^{3a}§1 i art.18^{3b}§1 i 2 kp czyni zasadnym zarzut naruszenia art. 18^{3d}kp i art. 361§2 kc i art.362 kc w zw. z art. 300 kp. Sąd Rejonowy – jak wykazano wyżej – nie dokonał żadnych ustaleń w zakresie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w stosunku do powoda, a wobec powyższego nie było podstaw do przyjęcie, że powód ma prawo do odszkodowania i określenia wysokości tego odszkodowania. Sąd I instancji bezrefleksyjnie przyjął, że powód uzyskałby pracując nadal wynagrodzenie roczne w kwocie 54.105.60zł brutto, 38.520.00zł netto. Taką kwotę wskazała strona pozwana, jednak jest to wartość wynagrodzenia przy zatrudnieniu na całym etacie. Nadto jest to wynagrodzenie wraz z obowiązkowymi składkami na ubezpieczenie społeczne i zaliczką na podatek dochodowy. A szkoda to rzeczywista strata, a więc do określania jej wysokości należy przyjmować wartość wynagrodzenia netto.

Sąd Okręgowy wskazał, że w sprawie po dokonaniu ustaleń w zakresie naruszenia zasady równego traktowania powoda w zatrudnieniu należy dokonać ustaleń co do ewentualnej wysokości dochodów powoda, gdyby był zatrudniony w ośrodku w roku szkolnym 2012/2013. Jednak należy to zatrudnienie odnieść do sytuacji, warunków w jakich funkcjonował MOW w roku szkolnym 2012/2013. A funkcjonował w zmniejszonym zakresie, ze zmniejszoną ilością podopiecznych. A to musiało mieć wpływ na zakres obowiązków psychologa, a więc i na wymiar jego zatrudnienia. Dla określenia wielkości odszkodowania konieczne jest ustalenie, czy powód miałby możliwość dalszej pracy w ośrodku i w jakim zakresie. Tak ustalone możliwości zatrudnienia będą mogły dopiero stanowić podstawę do określenia wielkości szkody, a tym samym i odszkodowania. Sąd winien poczynić ustalenie co do dochodów, jakie powód uzyskiwał, czy też mógł uzyskać podejmując pracę w innej jednostce. Dokonanie tych

wszystkich ustaleń będzie dawało podstawę do rozstrzygnięcia, czy zostały naruszone zasady równego traktowania w zatrudnieniu w odniesieniu do powoda,

a następnie - przy ustaleniu, że do takowego naruszenia doszło – do ustalenia, czy i w jakim zakresie powód poniósł szkodę i przysługuje mu odszkodowanie. Sąd winien jednak uwzględnić, że prawo do odszkodowania służy pracownikowi za sam fakt naruszenia zasady równego traktowania,

a wystąpienie szkody nie jest przesłanką prawa do odszkodowania. Natomiast może mieć wpływ na wysokość tego odszkodowania.

Sąd Rejonowy nie poczynił ustaleń w zakresach, jakie wskazał powyżej Sąd Okręgowy. Zarzuty apelującego naruszenia przy orzekaniu przepisów prawa materialnego należało uznać za zasadne. A tym samym zasadnymi są zarzuty naruszenia procedury, Sąd I instancji bowiem poczynił ustalenia, co do których nie miał dowodów w sprawie.

Zakres postępowania dowodowego, jaki jest konieczny dla rozpoznania sprawy czyni niemożliwym dokonanie go w postępowaniu apelacyjnym. Konieczne jest dokonanie ustalenia takich okoliczności, co do których brak jakichkolwiek dowodów w sprawie.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy polecił Sądowi Rejonowemu dokonanie ustaleń w zakresie wskazanym wyżej,

w szczególności w zakresie możliwości i konieczności zatrudnienia w ośrodku w roku szkolnym 2012/2013 psychologa oraz zasad doboru pracownika na to stanowisko. Polecił dokonanie ustalenia, czy nastąpiło złamanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w odniesieniu do osoby powoda, a następnie szkody i jej wysokości uwzględniając okoliczności, na jakie wskazał wyżej Sąd Okręgowy, a więc zakres w jakim funkcjonował MOW w roku szkolnym 2012/2013 i jaki miało to wpływ na sytuację materialną powoda.

Tak dokonane ustalenia, przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwolą ustalić, czy nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz oszacować wysokość szkody i wielkość odszkodowania.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 kpc uchylił wyrok Sądu Rejonowego z dnia 3.02.2015r. w punktach 1. i 3.

i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy powód popierał powództwo w całości. Pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. J. był pracownikiem (...) Ośrodka (...) w Ł. od dnia 1 września 1993 roku do 31 sierpnia 2012 roku. Pracował na stanowisku psychologa w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio ma podstawie mianowania. Dodatkowo powód wykonywał czynności wychowawcy, bowiem posiada kwalifikacje z zakresu pedagogiki resocjalizacyjnej w stopniu awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

(dowód: okoliczności bezsporne)

Uchwałą Nr XX/164/2012 z dnia 23 maja 2012 roku Rada Powiatu w B. dokonała z dniem 31 sierpnia 2012 roku likwidacji Ośrodka. Równocześnie dokonała likwidacji Szkoły Podstawowej Nr (...) i Gimnazjum w Ł., wchodzących w skład Ośrodka.

(dowód: okoliczność bezsporna)

Oświadczeniem z dnia 25 maja 2012 roku pozwany pracodawca rozwiązał z J. J. stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2012 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał całkowitą likwidację (...) Ośrodka (...) w Ł. na podstawie Uchwały Nr XX/164/2012 Rady Powiatu w B. z dnia 23 maja 2012 roku. Oświadczenie to zostało powodowi doręczone w dniu 9 czerwca 2012 roku.

(dowód: oświadczenie – k. 6)

Ponownie w dniu 29 czerwca 2012 roku (...) Ośrodek (...) w Ł. skierował do powoda oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2012 roku z zachowaniem skróconego - dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy wskazał również całkowitą likwidację (...) Ośrodka (...) w Ł.. Jednocześnie w oświadczeniu zawarto informację, że powód otrzyma wynagrodzenie za okres 3 miesięcznego wypowiedzenia.

(dowód: oświadczenie – k. 7)

Wojewoda (...) rozstrzygnięciem nadzorczym stwierdził nieważność Uchwały Nr XX/164/2012 Rady Powiatu w B. z dnia 23 maja 2012 roku, a następnie Wojewódzki Sąd Administracyjny w Ł. uchylił zaskarżone rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...). Naczelny Sąd Administracyjny utrzymał w mocy wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Ł..

(dowód: okoliczności bezsporne)

Powód podejmował działania zmierzające do ochrony miejsca pracy. Złożył swój podpis pod wnioskiem do Wojewody (...) o stwierdzenie nieważności uchwały Rady Powiatu w B. o likwidacji Ośrodka oraz wystąpił do Sądu Pracy w B. z odwołaniem od dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, wnosząc o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

(dowód: okoliczności bezsporne)

W piśmie z dnia 19 lipca 2012 roku skierowanym do dyrektora MOW w Ł. powód wnosił o wycofanie dokonanego mu wypowiedzenia stosunku pracy i przywrócenie na stanowisko psychologa z dniem 1 września 2012 roku. W odpowiedzi na ten wniosek dyrektor Ośrodka pismem z dnia 28 sierpnia 2012 roku powiadomiła powoda, że wypowiedzenie jest skuteczne, stosunek pracy zostanie rozwiązany z dniem 31 sierpnia 2012 roku i nie ma możliwości zatrudnienia go od 1.09.2012 roku. Równocześnie ewentualne przyjęcie powoda do pracy pracodawca uzależnił od rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd Pracy.

(dowód: pismo powoda z dnia 19.07.2012r. – k. 8; pismo dyrektora MOW z dnia 28.08.2012r. – k. 9)

W związku ze stwierdzeniem nieważności uchwały o likwidacji MOW w Ł., Ośrodek po 31 sierpnia 2012 roku nadal funkcjonował w zmniejszonej organizacji. Toczyło się w tym czasie postępowanie przed WSA w Łodzi, a następnie przed NSA w zakresie ważności uchwały o likwidacji MOW. W związku z tym nie wycofano wypowiedzeń wręczonych pracownikom. Zmniejszeniu o 50% do 36 osób uległa liczba wychowanków. Zawieszono działanie szkoły podstawowej. Ograniczono zatrudnienie kadry pedagogicznej, w tym zmniejszono liczbę wychowawców do 7 etatów. Dyrektor Ośrodka wszystkie decyzje dotyczące kontynuacji zatrudnienia przez pracowników konsultowała z organem prowadzącym. Osoby kontynuujące zatrudnienie od 1 września 2012 roku zawarły z pracodawcą porozumienia zmieniające dotychczasowe umowy o pracę. Osoby te zostały zatrudnione na czas określony do dnia 31 sierpnia 2013 roku.

(dowód: protokół kontroli PIP – k. 38a, zeznania świadka M. M. (1) – k. 32-33, 72-73, 213-214, zeznania świadka A. K. – k. 50-51; arkusze organizacji Ośrodka – k. 199)

Od 1 września 2012 roku w Ośrodku nie zatrudniono żadnego pracownika, który odwołał się od wypowiedzenia do sądu pracy, ani osób które podpisały się pod wnioskiem do Wojewody (...) o stwierdzenie nieważności uchwały o likwidacji Ośrodka. Osoby, które wystąpiły do sądu przeciwko pracodawcy, nie były informowane o możliwości kontynuowania zatrudnienia. Osoby te nie zostały zawiadomione o spotkaniu

z pracownikami, które odbyło się w Starostwie w B. w dniu 27 sierpnia 2012 roku oraz o posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 31 sierpnia 2012 roku. O spotkaniu w dniu 27 sierpnia 2012 roku, które odbyło się w Starostwie Powiatowym w B. poinformowani zostali i udział wzięli tylko pracownicy, którzy od 1 września 2012 roku kontynuowali zatrudnienie w (...) Ośrodku (...) w Ł.. Dyrektor Ośrodka nie przedstawiła pracownikom żadnych kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia. Od 1 września 2012 roku w Ośrodku zostały zatrudnione osoby o niższym stopniu awansu zawodowego niż powódka. Pracowały także osoby, które nie miały podwójnych kwalifikacji.

(dowód: zeznania świadka A. F. – k. 73-74; zeznania powoda J. J. – k. 85-86, 111, 215-216)

Dyrektor MOW w Ł. decyzje dotyczące etatyżacji od 1.09.2012 roku konsultowała z organem prowadzącym. Nie uzyskała zgody na zatrudnienie psychologa w Ośrodku. W arkuszu organizacyjnym sporządzonym na dzień 10.09.2012 roku nie przewidziano godzin dla psychologa.

(dowód: zeznania świadka M. M. (1) – k. 32-33, 72-73, 213-214; arkusz organizacyjny – k. 199)

Pismem z dnia 3 września 2012 roku skierowanym do Dyrektora powstałego od 1.09.2012 roku (...) Ośrodka (...), Starosta (...) nałożył na A. S. (1), psychologa zatrudnionego w tym Ośrodku, obowiązek podjęcia pracy w (...) Ośrodku (...) w Ł. na stanowisku psychologa w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych w wymiarze 10 godzin tygodniowo. Znalazło to odzwierciedlenie w arkuszu organizacyjnym MOW sporządzonym na dzień 17.10.2012 roku.

(dowód: pismo z dnia 3.09.2012 roku –k. 64; arkusz organizacyjny – k. 199)

Zasady organizacji i zadania (...) Ośrodka (...) w Ł. regulował statut. W § 23 statutu postanowiono, że w Ośrodku zatrudnia się psychologa. Statut nie określał wymiaru jego zatrudnienia. Według postanowień statutu zatrudnienie pracowników Ośrodka należało

do kompetencji dyrektora. W okresie działalności w MOW w Ł. psycholog był zatrudniony w wymiarze 1 etatu, w ostatnim roku szkolnym 2012/2013 zatrudniono psychologa w wymiarze 1/2 etatu, a jego obowiązki, uzupełniając pensum, pełniła A. S. (1), zatrudniona w (...)

w Ł..

(dowód: statut – k. 199; pismo Starostwa Powiatowego w B. z dnia 20.05.2016 r. – k. 199)

W okresie od 30 sierpnia 2012 roku do 25 października 2012 roku J. J. chorował. Po rozwiązaniu stosunku pracy powód pobrał zasiłek chorobowy w okresie od dnia 1 września 2012 roku do 25 października 2012 roku w łącznej kwocie 5.128,75 zł brutto. Leczył się w poradni dermatologicznej. Następnie od dnia 24 grudnia 2012 roku był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w P. Tryb. jako osoba bezrobotna, z prawem do zasiłku w okresie od 1 stycznia 2013 roku do 30 czerwca 2013 roku. Przez pierwsze trzy miesiące pobierał zasiłek w wysokości 953,10 zł brutto, a od 1 kwietnia 2013 roku do 30 czerwca 2013 roku w kwocie 748,40 zł brutto miesięcznie.

(dowód: pisma z (...) Oddział w T. M.. – k. 82, 93, pismo PUP w P. Tryb. – k. 123; zeznania powoda J. J. – k. 85-86, 111, 215-216)

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód podejmował starania

o zatrudnienie, poszukiwał pracy w Ośrodku Szkolenia (...) L.

i Poradni Socjoterapii w P. Tryb. Podjął również działania w celu poszerzenia kwalifikacji i przekwalifikowania, rozpoczął studia podyplomowe na Uniwersytecie (...) na kierunku psychologia transportu. Z tego tytułu poniósł koszty

związane z opłatą za studia i dojazdami na zajęcia. Dopiero od 1 kwietnia 2014 roku rozpoczął własną działalność gospodarczą.

(dowód: zeznania powoda J. J. – k. 85-86, 111, 215-216; pismo powoda wraz z poleceniami przelewu i planem zjazdów – k. 115-121)

Z tytułu zatrudnienia w (...) Ośrodku (...)

w Ł. powód osiągnął dochód: w 2011 roku – 71.326,76 zł brutto, 51.210,58 zł netto, w 2012 roku – 76.555,10 zł brutto, 57.450,40 zł netto.

(dowód: PIT-11 – k. 196-197odwr.; wyliczenie – k. 199)

Hipotetyczne wynagrodzenie powoda J. J. za pracę w pełnym wymiarze w okresie od 1 września 2012 roku do 31 sierpnia 2013 roku stanowiłoby kwotę 54.105,60 zł brutto, 38.520,00 zł netto.

(dowód: wyliczenie – k. 122, 199)

Pracownicy zatrudnieni w Ośrodku jako wychowawcy, posiadający porównywalne z powodem kwalifikacje osiągnęli w okresie od 1 września 2012 roku do 31 sierpnia 2013 roku łącznie wynagrodzenie w wysokości brutto: G. K. – 94.493 zł, J. L. – 83.136 zł.

(dowód: zestawienia wynagrodzeń – k. 194a-195)

Z dniem 31 sierpnia 2013 roku (...) Ośrodek (...)

w Ł. został zlikwidowany.

(dowód: okoliczności bezsporne)

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy MOW w Ł. wypłacił powodowi J. J. odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 17.970 zł wraz z odsetkami w wysokości 389,35 zł oraz kwotę 15.706,44 zł tytułem odszkodowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 1800 zł na podstawie wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie w sprawie sygn. akt IV P 194/12.

(dowód: wyliczenie – k. 212)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda J. J. oraz świadka A. F., częściowo na podstawie zeznań świadków M. M. (1) i A. K., a także w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadka M. M. (1) w tej części, w której podaje, że zatrudniając pracowników Ośrodka od 1 września 2012 roku kierowała się określonymi kryteriami doboru pracowników, które podała podczas kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Zeznania te pozostają w sprzeczności z zeznaniami powoda oraz świadka A. F.. Nie potwierdzili oni bowiem tej okoliczności. Nie były im przedstawiane żadne kryteria. Ponadto, jak wynika z materiału dowodowego w sprawie kryteria te w żaden sposób nie zostały zastosowane podczas doboru pracowników do zatrudnienia. O fakcie zatrudnienia nie decydowały kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Między innymi na stanowisku wychowawcy zatrudniono byłego kierownika ds. gospodarczych, który nie miał żadnego doświadczenia w pracy na tym stanowisku.

Sąd nie dał wiary zeznaniom M. M. (1) także w tym zakresie, kiedy podaje, że nie przekazywała informacji o tym, że osoby które pozostawały w sporze z pracodawcą, nie będą zatrudnione. Zeznania świadka pozostają w sprzeczności z zeznaniami powoda oraz świadka A. F.. Są także sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym, bowiem ostatecznie nie zatrudniono od 1 września 2012 roku żadnego z pracowników, którzy od wypowiedzeń skutecznie odwołali się do sądu.

Zeznania świadka A. K. niewiele wnosily do sprawy i nie mialy znaczenia dla jej rozstrzygnięcia. Świadek potwierdził tylko okoliczności niesporne dotyczące funkcjonowania MOW od 1 września 2012 roku w zmniejszonej organizacji. Z kolei zeznania pozostałych świadków Sąd pominął, bowiem nie przedstawili oni żadnych istotnych okoliczności mogących mieć wpływ na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powód domagał 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 związkowa, 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} k.p. 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 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057).

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 niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11³ kp), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² kp), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu 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 niespowodowanego 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. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36, z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155, z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 86, z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73).

W niniejszej sprawie na powódzie spoczywał 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.

Powód upatrywał dyskryminacji w odmowie wycofania uprzednio złożonego wypowiedzenia stosunku pracy i odmowie nawiązania z nim przez MOW stosunku pracy od 1 września 2012r. J. J. wskazał, że przyczyną tego stanu rzeczy był fakt, że skorzystał ze swoich uprawnień pracowniczych i odwołał się do Sądu od wypowiedzenia stosunku pracy oraz podpisał się pod wnioskiem do Wojewody (...) o unieważnienie uchwały o likwidacji Ośrodka. Jednocześnie powód podnosił, że pracodawca pomijał go w informowaniu o spotkaniach z udziałem pracowników MOW dotyczących możliwości zatrudnienia w roku szkolnym 2012/2013.

Powód, występując o zasądzenie od pozwanego odszkodowania

z powołaniem się na naruszenie w stosunku do niego zakazu dyskryminacji w odniesieniu do nawiązania stosunku pracy (art. 18^{3c} § 2 kp) - powinien wykazać, że spełniał 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 został potraktowany gorzej od innych,

z jakiegokolwiek z przyczyn wymienionych w art. 18^{3a} § 1 kp.

W zakresie nawiązania stosunku pracy w obowiązującym 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 uprawnienia do żądania nawiązania stosunku pracy.

J. J. nie przysługiwało uprawnienie do żądania nawiązania ponownie stosunku pracy. Był natomiast uprawniony do obrony swojego miejsca pracy po wypowiedzeniu stosunku pracy w czerwcu 2012r. na drodze sądowej. Powód z tego prawa skorzystał, żądając przywrócenia do pracy.

W okresie, w którym powód upatruje swojej dyskryminacji,

a mianowicie w okresie od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r. toczyła się sprawa sądowa, w której J. J. żądał przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Obrona praw pracowniczych poprzez pozostawanie w sporze sądowym z pracodawcą nie należy do kategorii przyczyn dyskryminacyjnych wymienionych w kodeksie pracy. Nie jest to cecha i właściwość osobista powoda niezwiązana z wykonywaną przez niego pracą. Przeciwnie okoliczność ściśle związana z pracą (powód dążył 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.

Powód nie wskazał zatem cechy, właściwości, określonej w Kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają 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 IIa 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.

Przechodząc do stanu faktycznego sprawy należy wskazać, że od września 2012 roku do 31 sierpnia 2013 roku (...) Ośrodek (...) w Ł. prowadził działalność w zmniejszonym rozmiarze. Było to wynikiem zmniejszenia się liczby wychowanków w związku z podjęciem działań zmierzających do ostatecznej likwidacji Ośrodka. Naturalną konsekwencją tego było także zmniejszenie ilości kadry dydaktycznej i wychowawczej. Nie zostały jednak przez dyrekcję Ośrodka

i organ prowadzący wypracowane i przedstawione jasne kryteria doboru kadry do zatrudnienia w wymienionym okresie. Nie wzięto pod uwagę doświadczenia zawodowego na zajmowanym stanowisku, stażu pracy, czy stopnia awansu zawodowego. Wbrew zeznaniom ówczesnego dyrektora Ośrodka w istocie nie zostały uwzględnione podwójne kwalifikacje. Nie wzięto pod uwagę obiektywnych kryteriów, jakie spełniał powód. Zupełnie pominięto jego kwalifikacje zawodowe i długoletni staż pracy na stanowisku psychologa, możliwość wykonywania pracy na stanowisku wychowawcy,

a także stopień awansu zawodowego.

Kryteria doboru pracowników przedstawione podczas kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w żaden sposób nie zostały zastosowane podczas doboru pracowników do zatrudnienia. Zostały one stworzone na potrzeby przeprowadzonej kontroli, bowiem tylko nieliczni pracownicy łączyli funkcję dydaktyczną z wychowawczą.

O fakcie zatrudnienia nie decydowały kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, gdyż na stanowisku wychowawcy zatrudniono byłego kierownika ds. gospodarczych, który nie miał w tym zakresie żadnego doświadczenia.

Ze stanu faktycznego sprawy wynika, iż powód J. J. nie był informowany o spotkaniach z udziałem pracowników MOW, dotyczących zatrudnienia, nie uczestniczył w posiedzeniu Rady Pedagogicznej, w których udział wzięły jedynie osoby zatrudnione od 1 września 2012 roku. Jednocześnie zgodnie ze statutem MOW w Ośrodku winien być zatrudniony psycholog. Z kolei z § 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 228, poz. 1487) wynika, że pomoc psychologiczno-pedagogiczną organizuje dyrektor placówki, a udzielają jej uczniom nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych oraz specjaliści wykonujący w przedszkolu, szkole i placówce zadania z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w szczególności psycholodzy, pedagogzy, logopedzi i doradcy zawodowi, zwani dalej "specjalistami".

Przez cały okres działalności MOW zatrudniał psycholog w wymiarze jednego etatu. Na tym stanowisku pracował wyłącznie powód J. J..

W roku szkolnym 2012/2013 psycholog został zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu w związku ze zmniejszeniem o 50 % liczby wychowanków. Pracy na tym stanowisku nie powierzono jednak powodowi, lecz pracownicy zatrudnionej w (...) Ośrodku (...) w celu uzupełnienia pensum. J. J. nie powierzono także pracy na stanowisku wychowawcy, pomimo wieloletniego stażu pracy, a na stanowisku wychowawcy zatrudniono pracownicę, która dotychczas nie miała doświadczenia zawodowego w tym zakresie.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że J. J. mógłby być zatrudniony w MOW w roku szkolnym 2012/2013, co najmniej w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku psychologa. Mógłby także pracować w takim samym wymiarze jako wychowawca. Nie został jednak zatrudniony, bowiem pozostawał w sporze z pracodawcą, dochodząc przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim rozpoznając apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie z dnia 3.02.2015 roku w uzasadnieniu orzeczenia uznał, że niezatrudnienie z powodu pozostawania w sporze z pracodawcą może stanowić podstawę do przyjęcia, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Polecił Sądowi rozpoznającemu sprawę ponownie przeprowadzenie określonego postępowania dowodowego, a na jego podstawie ustalenie, czy istniała konieczność i możliwość zatrudnienia powoda na stanowisku psychologa w roku szkolnym 2012/2013, ustalenie ewentualnej wysokości dochodów powoda, gdyby nadal był zatrudniony

w tym okresie, ustalenie czy doszło do złamania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w odniesieniu do osoby powoda, a następnie szkody i jej wysokości.

Podkreślić jednak należy, iż o ile każdy przypadek wystąpienia dyskryminacji będzie uznawany za przejaw naruszenia zasady równości,

o tyle nie każde nierówne traktowanie jest spowodowane dyskryminacją. Dyskryminacją jest gorsze traktowanie pracownika wobec innych pracowników będących w porównywalnej do niego sytuacji. Powód nie wskazał żadnego pracownika, który byłby w porównywalnej do niego sytuacji i kontynuowałby zatrudnienie, a zatem pracownika w stosunku, do którego został potraktowany gorzej. Przeciwnie powód przyznał, że pozwany nie zatrudnił żadnego z pracowników, którzy tak jak on domagali się przed Sądem przywrócenia do pracy. Nie jest to jednak przejaw dyskryminacji wobec powoda.

Należy także 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. Powód w przeciwieństwie do tych pracowników konsekwentnie nie wyrażał zgody na zmianę warunków zatrudnienia. W piśmie kierowanym do pracodawcy w dniu 19.07.2012r., jak i w toku sprawy o przywrócenie do pracy domagał się zatrudnienia na poprzednich warunkach. 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 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 w stosunku do dotychczasowych warunkach. Prawidłowo zatem pracodawca czekał na rozstrzygnięcie sporu przez Sąd, co do ewentualnego kontynuowania przez powoda stosunku pracy. Trudno w takim zgodnym

z prawem postępowaniu dopatrzeć się dyskryminacji jego osoby. Pozwany wbrew twierdzeniom powoda potraktował wszystkich pracowników, którzy tak jak on odwołali się do Sądu, domagając się przywrócenia do pracy, w jednakowy sposób. Powyższe wyklucza możliwość przyjęcia dyskryminacji. A zatem to nie pozostawianie z pracodawcą w sporze i podejmowanie działań przeciwdziałających likwidacji MOW decydowało o dalszym zatrudnieniu pracowników, ale to czy wyrażali zgodę na pogorszenie swojej sytuacji pracowniczej w stosunku do tej przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Powód na to nie wyrażał zgody, co wynika wprost z toczącej się sprawy sądowej o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Oznacza to,

że rozwiązanie z powodem stosunku pracy, choć przedwczesne 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 stosunku pracy

i tym samym odmowa jego kontynuowania, wobec żądania powoda zatrudnienia go na poprzednich - niezmienionych warunkach, co było niemożliwym do zrealizowania, gdyż MOW w roku szkolnym 2012/2013 działał w ograniczonym zakresie i jedynie do 31 sierpnia 2013r. Dodatkowo należy podnieść, że powód nie był zdolny do pracy w ciągłości od 30 sierpnia 2012 r. do 25.10.2012 r. Zdolność do pracy jest zaś podstawową przesłanką, od której zależy możliwość nawiązania stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę, że powód nie wykazał jakiegokolwiek kryterium dyskryminującego, które legło u podstaw odmowy nawiązania, czy też kontynuowania z nim przez pozwanego stosunku pracy, a pozwany wykazał obiektywne przyczyny uniemożliwiające jego zatrudnienie, brak było podstaw do zasądzenia przez Sąd Rejonowy na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. Czyni to bezprzedmiotowym rozważanie w zakresie ustalenia ewentualnej wysokości dochodów powoda w roku szkolnym 2012/2013, szkody i jej wysokości.

Uzasadniając rozstrzygnięcie niniejszej sprawy Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb., zawarte w uzasadnieniu wyroku w tożsamej sprawie o sygn. akt V Pa V Pa 85/15.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, rozważania i powołane przepisy Sąd oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.

Z uwagi na skomplikowany charakter sprawy Sąd Rejonowy, na podstawie art. 102 k.p.c., nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz strony pozwanej.