



Sygn. akt II PK 11/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. O.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w M. w J.

o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania i dyskryminację w miejscu pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 lipca 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie z dnia 10 grudnia 2013 r., sygn. akt VII Pa 110/13,

uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej żądania powódki zapłaty odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania i dyskryminację i w tej części przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga w Warszawie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie wyrokiem z dnia 7 marca 2013 r. oddalił powództwo E. K. przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w M. w J. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy, przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania i dyskryminację w miejscu pracy i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 1.920 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

E. K. została zatrudniona w Zespole Szkół Ogólnokształcących w M. z siedzibą w J. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 września 2007 r. do 31 sierpnia 2008 r. na stanowisku nauczyciela biologii, chemii oraz techniki w wymiarze 8/18 etatu. 1 września 2008 r. strony podpisały kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela biologii i chemii w wymiarze 13/18 etatu. Miejscem pracy powódki była szkoła przyszpitalna, tj. Zespół Szkół Ogólnokształcących w M. przy ul. [...] w J.. W trakcie zatrudnienia powódka wielokrotnie podpisywała aneksy do umowy o pracę. Pierwszy aneks zmniejszający wymiar godzin pracy podpisany został 22 września 2008 r. i miał obowiązywać od 1 października 2008 r. Od tej daty powódka świadczyła pracę w wymiarze 10/18 etatu. We wrześniu 2009 r. ponownie nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy na 9/18 etatu. Powódka i w tym przypadku podpisała aneks do umowy o pracę, podobnie jak i wielokrotnie podpisywała aneksy dotyczące zmiany wynagrodzenia. Zmiany liczby godzin przydzielanych powódce i innym nauczycielom wiązały się ściśle z liczbą pacjentów - uczniów pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących, w którym funkcjonowała szkoła podstawowa i gimnazjum. Z uwagi na to, że liczba uczniów wahała się, różna była liczba klas i liczba godzin w ciągu kolejnych lat. W pozwanej placówce istniał przydział godzin nadliczbowych w ramach potrzeb placówki oraz przydział obowiązków wychowawcy w zakładzie opiekuńczo - leczniczym. Te godziny otrzymywali pracownicy pełnoetatowi z tym, że informacja m.in. o wolnych godzinach do objęcia oraz o możliwości objęcia godzin ponadwymiarowych i wychowawstwa była podawana przez pracodawcę do wiadomości pracowników. Powódka nigdy nie wyraziła chęci objęcia takich godzin, ani ustnie ani pisemnie nie zwracała się w tej sprawie do pracodawcy. 22 sierpnia

2011 r. powódka zdała egzamin państwowy i otrzymała tytuł nauczyciela mianowanego. Zanim to nastąpiło dyrektor M. K. wystawiła powódce 28 czerwca 2011 r. pozytywną ocenę dorobku zawodowego. W dniu zawarcia przez strony umowy o pracę powódka miała pełne kwalifikacje do pełnienia funkcji nauczyciela biologii i chemii, także z uwzględnieniem specyfiki placówki. W trakcie stosunku pracy powódka stale doskonaliła się zawodowo, wzięła udział w licznych formach doskonalenia zawodowego dla nauczycieli biologii (55 godzin uczestnictwa), dla nauczycieli chemii (ponad 60 godzin uczestnictwa) oraz ukończyła kurs doskonalący z pedagogiki specjalnej. Dyrektor szkoły 14 października 2010 r. przyznała powódce nagrodę w wysokości 650,00 zł za szczególne osiągnięcia w pracy dydaktyczno - wychowawczej. W pozwanej placówce istniała możliwość dofinansowania form doskonalenia zawodowego. Ogólne zasady podziału środków na ten cel i zasady ich wykorzystania były określone w uchwałach Zarządu Województwa Mazowieckiego wydawanych na kolejne lata. W pierwszej kolejności dofinansowanie otrzymywały osoby, które kształciły się w ramach specjalizacji niezbędnej do pracy w pozwanej placówce oraz te, które rozpoczynały doksztalcenie w ramach przedmiotu, do którego nauczania nie było specjalisty. Podział środków na dofinansowanie był omawiany przez dyrekcję na radach pedagogicznych. Pula przeznaczona na dofinansowanie dyrektora, z której M. K. korzystała w latach 2008 - 2011 była odrębna od puli przeznaczonej na doksztalcenie nauczycieli. We wrześniu 2009 r. powódka złożyła podanie o dofinansowanie studiów doktoranckich z pedagogiki. Rok wcześniej powódka została objęta planem dofinansowania i częściowo otrzymała zwrot kosztów. Podanie powódki w roku 2009 zostało rozpatrzone negatywnie. Wówczas dofinansowanie otrzymali H. G., E. Z., J. N., J. C. i E. L. oraz dodatkowo dyrektor M. K. w związku z rozpoczęciem studiów podyplomowych z biologii i ochrony środowiska. Zgodnie z arkuszem organizacyjnym, który powinien być przygotowany do dnia 30 kwietnia poprzedniego roku szkolnego, w roku szkolnym 2011/2012 planowano 5 klas gimnazjalnych co związane było z utworzeniem nowego oddziału przeniesionego z Z. do szpitala w J.. W trakcie tworzenia arkusza organizacyjnego wiadome było, że biologii będzie uczyła dyrektor Szkoły M. K., gdyż uzupełniła kwalifikacje potrzebne do nauki tego przedmiotu i miała od 2001 r. stopień

nauczyciela mianowanego. W kwietniu 2011 r. E. K. została wezwana do M. K. na rozmowę, podczas której dowiedziała się, że zostaną jej odebrane godziny nauczania z biologii, natomiast będzie uczyła wszystkie klasy gimnazjalne chemii i będzie miała 7 godzin tego przedmiotu. Powódka przeciw takim zmianom nie protestowała. W sierpniu 2011 r., po rozmowach z ordynatorami szpitala, okazało się jednak, że uczniowie, którzy zostali przeniesieni do szpitala w J. z placówki z Z. są w wieku licealnym, a w tej sytuacji nie mogło powstać 5 klas gimnazjalnym, jak planowano pierwotnie, lecz jedynie 3 klasy. W związku z tym zaistniała potrzeba stworzenia aneksu do arkusza organizacyjnego i poinformowania powódki o zmianach. Arkusz organizacyjny zatwierdzony przez Urząd Marszałkowski przewidywał zmniejszenie liczby godzin nauczycieli pełnoetatowych i niepełnoetatowych oraz ogółem liczby etatów w stosunku do okresu poprzedniego. W dniach 22-23 sierpnia 2011 r., kiedy tradycyjnie wszyscy nauczyciele stawili się w miejscu pracy, powódka nie była obecna w placówce. Obecnych nauczycieli poinformowano o zaistniałej sytuacji i zmniejszeniu godzin lekcyjnych w nadchodzącym roku. Wszyscy nauczyciele zrozumieli zaistniałe okoliczności i podpisali aneksy do umów. 31 sierpnia 2011 r. przed rozpoczęciem nowego roku szkolnego została zwołana rada pedagogiczna z udziałem wszystkich nauczycieli, podczas której dyrektor M. K. poinformowała nauczycieli o planowanym podziale godzinowym zajęć dydaktycznych w nadchodzącym roku szkolnym, harmonogramie pracy oraz zakresie obowiązków każdego z nich. W trakcie odczytywania informacji o zmianach przydziału godzin powódka E. K. zgłosiła, że nie zgadza się z zaproponowanym przydziałem godzin. W drodze do domu otrzymała telefon od dyrektora M. K. z pytaniem, dlaczego nie przyszła na umówioną rozmowę. Powódka oświadczyła, że jest w drodze do domu i przyjdzie porozmawiać w dniu następnym. 1 września 2011 r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków pracy sporządzone z datą 30 sierpnia 2011 r., w którym jako przyczyna wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia wskazana była zmiana organizacji pracy w placówce. Powódka była zaskoczona otrzymanym wypowiedzeniem, spodziewała się, że po radzie pedagogicznej zostaną dokonane zmiany w planie i dotychczasowy przydział godzin zostanie jej przywrócony. Od powyższej decyzji powódką odwołała się. 16 września 2011 r. otrzymała od

pracodawcy kolejne pismo, z którego wynikało, że jest ono uzupełnieniem pierwszego wypowiedzenia. Określało ono, że wymiar zatrudnienia zostanie zmniejszony z 9/18 etatu na 4/18 etatu z upływem okresu wypowiedzenia, który zakończy się 31 grudnia 2011 r. Dodatkowo na nowo zostało określone wynagrodzenie powódki oraz zaproponowano jej możliwość realizacji zajęć w zespole pozalekcyjnym zamiast dotychczasowych 5 godzin biologii. Powódka pisemnie poinformowała pracodawcę, że nie wyraża zgody na cofnięcie ani zastąpienie żadnymi nowymi oświadczeniami wypowiedzenia warunków pracy i płacy wręzonego jej 1 września 2011 r. We wrześniu 2011 r. powódka po godzinach pracy zadzwoniła do kolegi z pracy T.K.. Podczas rozmowy padło z ust powódki wiele zarzutów pod adresem dyrektorki szkoły. Dodatkowo powódka twierdziła, że jest dyskryminowana od pierwszego dnia pracy, a M. K. traktuje ją niesprawiedliwie. T.K. sporządził w tej sprawie pismo do dyrekcji i została przeprowadzona rozmowa z powódką. Powódka została upomniana za nieprzestrzeganie Kodeksu Etyki. Od momentu otrzymania przez powódkę wypowiedzenia warunków pracy i płacy zachowanie powódki w stosunku do M. K. oraz innych współpracowników placówki uległo radykalnej zmianie. Powódka nie nawiązywała kontaktu z innymi nauczycielami, w pracy z nikim nie rozmawiała, także z wychowawcami o problemach dotyczących uczniów. Z samą M. K. porozumiewała się głównie w formie pisemnej. Były też sporządzane notatki służbowe dotyczące zachowania powódki. Kilukrotne rozmowy z M. K. o zaistniałym zdarzeniu nie przyniosły żadnych pozytywnych rezultatów. Powódka w związku z zaistniałą sytuacją wystosowała pismo do Departamentu Edukacji Publicznej i Sportu. Wówczas delegat Urzędu Marszałkowskiego przyjechał na kontrolę. Powódka poproszona na rozmowę w obecności członka Urzędu Marszałkowskiego nie chciała jednak rozmawiać z M. K.. W sierpniu 2012 r. odbyło się zebranie rady pedagogicznej, podczas którego wszyscy pracownicy placówki opiniowali dyrektora M. K.. Opinia była pozytywna, gdyż nauczyciele cenili zaangażowanie M. K., jej wysoką kulturę osobistą i pomoc, jakiej udzielała nauczycielom. Jedynie powódka nie zgodziła się ze słowami zawartymi w opinii i zgłosiła głos negatywny, jednakże nie uzasadniła go ani nie odnotowała w piśmie opiniującym. Pismo wysłano do Urzędu Marszałkowskiego. W październiku 2011 r.

w związku z planami utworzenia liceum, pozwana placówka zamieściła w Internecie ogłoszenie o naborze na stanowisko nauczyciela biologii i chemii. Celem ogłoszenia nie był jednakże faktyczny nabór, lecz potrzeba orientacji, czy istnieją osoby zainteresowane zatrudnieniem. Ponadto, liceum ostatecznie nie zostało utworzone i naboru do nauczania w/w przedmiotów nie przeprowadzono.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo E. K. nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd podkreślił, że powódka odwołała się od dwóch oświadczeń o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, które otrzymała od pozwanej. W ocenie Sądu oświadczenia z 30 sierpnia i 15 września 2011 r. były odrębnymi czynnościami. Pierwsze z oświadczeń - wbrew zawartemu w nim nagłówkowi - było tylko wypowiedzeniem warunków pracy, ponieważ pozwany wskazuje w nim wyłącznie na zmianę wymiaru zatrudnienia z dotychczasowego 9/18 na 4/18 etatu z jednoczesnym wskazaniem, że pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian. Drugie oświadczenie z dnia 15 września 2011 r. miało szerszy wymiar, gdyż poza tym, że stanowiło o zmianie wymiaru zatrudnienia, to wskazywało też na modyfikację płacy powódki i dlatego stanowi ono wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Zgodność z prawem obu w/w oświadczeń, z których każde winno podlegać odrębnej ocenie Sądu, nie budziła wątpliwości. Pozwany zachował formę pisemną, podał uzasadnienie swej decyzji i zastosował 3 miesięczny okres wypowiedzenia, adekwatny do stażu pracy powódki. Zdaniem Sądu również kwestionowana przez stronę powodową zasadność decyzji o wypowiedzeniu powódce warunków najpierw płacy, a potem pracy i płacy, nie mogła stanowić podstawy uwzględnienia powództwa. W pierwszym oświadczeniu z 30 sierpnia 2011 r. pozwany krótko wskazał, że powodem jego decyzji jest zmiana organizacji pracy w placówce. Kolejne oświadczenie wskazuje tę samą przyczynę, co poprzednio, a dodatkowo jeszcze ją precyzuje przez dodanie, że zmiana organizacji pracy polega na ograniczeniu osobowym zatrudnienia (w przeliczeniu na etaty) i powierzeniu godzin biologii pełnoetatowemu pracownikowi posiadającemu kwalifikacje do nauczania danego przedmiotu. W ocenie Sądu Rejonowego oświadczenie z 15 września 2011 r. w sposób konkretny i dostateczny formułowało przyczynę wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy. Natomiast oświadczenie z wcześniejszej daty zawierało sformułowany powód zmiany wymiaru czasu pracy, ale był on dość

ogólny. Ta okoliczność nie przesądzała jednakże o tym, że wypowiedzenie z 30 sierpnia 2011 r. narusza art. 30 § 4 k.p. Sąd Rejonowy ocenił, że E. K. wiedziała, jakie okoliczności zdecydowały o tym, że nowy przydział godzin uwzględniał w jej przypadku tylko naukę chemii bez biologii, której powódka również uczyła. Doskonale zdawała sobie sprawę z tego, że wiąże się to z tym, że dyrektor M. K., która ukończyła studia podyplomowe, będzie nauczala biologii. Mając na względzie powołane okoliczności Sąd ocenił, że wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg podania pracownikowi konkretnej i zrozumiałej przyczyny wypowiedzenia został spełniony w przedmiotowej sprawie i to zarówno w przypadku oświadczenia z dnia 15 września 2011 r., jak i oświadczenia z 30 sierpnia 2011 r. Sąd Rejonowy podkreślił, także że wewnętrzna organizacja pracodawcy jest przedmiotem jego autonomicznych decyzji, również to pracodawca podejmuje decyzję o racjonalizacji zatrudnienia i zmianach swej struktury, a sąd pracy słuszności tych kroków nie ocenia. Sąd Rejonowy podkreślił również, że kontroli sądu pracy nie podlega również ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy. Z tych względów Sąd oddalił powództwo E.K. o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne oraz o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy. Oddaleniu podlegało również powództwo o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminację. Rozważań w tym zakresie powództwa, Sąd dokonał w oparciu o przepisy art. 11³ k.p. oraz art. 18^a k.p. Sąd wskazał, że w sprawie sygn. akt VII P 590/11 powódka powoływała wiele zdarzeń i okoliczności, które miałyby dowodzić stosowania wobec niej dyskryminacji. Sąd ocenił, że działania polegające na nierównym traktowaniu czy dyskryminowaniu powódki nie zaistniały, choć powódka była pracownikiem nie pełnoetatowym. Jej wynagrodzenie było ukształtowane stosownie do wymiaru zatrudnienia, który ulegały zmianom. Wedle powódki te zmiany, na które powódka się godziła, też stanowiły przejaw niewłaściwych praktyk strony pozwanej. Trudno jednak w ocenie Sądu Rejonowego w tego rodzaju działaniach, które powódka akceptowała, doszukiwać się elementów dyskryminacji tym bardziej, że jak podnosili świadkowie i dyrektor M. K., pozwana placówka jest szczególnie z uwagi na to, jakimi pacjentami się zajmuje. Rodzaj i liczba pacjentów decyduje o organizacji pozwanej placówki, o liczbie godzin i liczbie

etatów, która - jak pokazują arkusze organizacji - zmieniała się w ciągu lat. Zdaniem Sądu także, okoliczność, czy inni nauczyciele mieli uprawnienia, by uczyć w pozwanej placówce, nie ma nic wspólnego z roszczeniami zgłoszonymi przez powódkę i nie podlega badaniu przez Sąd również w aspekcie łamania przez dyrektor M. K. przepisów prawa. To, czy dyrektor dopuściła się ich naruszenia jest istotne, ale tylko w aspekcie złożonych powódce wypowiedzeń oraz dyskryminacji powódki. Nawet, gdyby Sąd ustalił, że J. N. czy M. M. nie mieli uprawnień do nauczania przedmiotów, które zostały im przydzielone, nie zmieniałoby to oceny Sądu co do tego, czy powódka była nierówno traktowana i dyskryminowana. Powódka nie miała bowiem uprawnień do nauki tych przedmiotów, których w/w osoby uczyły, zatem nie można czynić stronie pozwanej zarzutów, że wskazane przedmioty nie zostały przydzielone powódce. Jeśli chodzi zaś o zarzut nieudzielenia dofinansowania do studiów doktoranckich, to należy wskazać, że zgodnie z art. 17 k.p. pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych i taka sytuacja miała miejsce w przypadku powódki. Powódka w 2009 r. podjęła studia doktoranckie z pedagogiki i dwa razy otrzymała do nich dofinansowanie. W jednym roku szkolnym pozwany takiego dofinansowania nie udzielił i to stało się przedmiotem zarzutów, choć żaden z nauczycieli zatrudnionych w placówce nigdy nie dostał wsparcia do tej formy kształcenia. Inni nauczyciele otrzymali dofinansowanie do studiów podyplomowych z pedagogiki leczniczej, a M. K. rozpoczęła studia podyplomowe z zakresu nauczania biologii z tym, że w jej przypadku dofinansowanie było udzielone w ramach innej puli środków, o czym powódka wiedziała. Znana wszystkim, w tym i powódce, była też okoliczność, że przyznanie dofinansowania zależy od liczby wniosków o dofinansowanie oraz pozyskanych na ten cel środków. Z przyczyn zrozumiałych dyrektor przyznając dofinansowanie brał pod uwagę potrzeby placówki. Dofinansowanie dostawali więc w pierwszej kolejności nauczyciele, którzy podejmowali studia, po ukończeniu których natychmiast mogli pracować w danym zakresie lub też uzupełniali wykształcenie o potrzebną specjalizację. Fakt, że powódka nie wszystkie wnioski o dofinansowanie miała załatwione pozytywnie, pozostawał w związku z tymi okolicznościami, nie mógł zaś mieć związku z dofinansowaniem studiów podyplomowych M.K.. Jak wskazano dyrektorka

pozwanej placówki otrzymywała oddzielne pieniądze przeznaczone na doksztalcanie się dyrektora. Sąd pierwszej instancji zauważył także, że spośród nauczycieli pozwanej placówki tylko powódka rozpoczęła studia doktoranckie. Pozwana w pierwszej kolejności dofinansowywała jednak nie ten rodzaj doksztalcania, ale tzw. drugą specjalizację - pedagogikę leczniczą i rewalidację, która była potrzebna, by w placówce pracować. Pierwszeństwo w dostępie do środków na doksztalcanie mieli również nauczyciele, którzy kształcili się w ramach przedmiotu, do którego nauczania szkoła nie miała specjalisty. Dodatkowo w pozwanej placówce szkolnej istniało również dofinansowanie do kursów, jednakże powódka nigdy nie zwracała się o taką pomoc. Jej wyjaśnienie, że nie śmiała, nie może stanowić podstaw do postawienia stronie pozwanej jakichkolwiek zarzutów. Reasumując, zarzuty powódki, które niejednokrotnie dotyczyły drobnych zajęć w miejscu pracy, nie mogły one w ocenie Sądu Rejonowego stanowić podstawy zasądzenia odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Bezsporne jest natomiast, że sytuacja powódki w miejscu pracy jest obecnie bardzo trudna, na co złożył się szereg różnych działań obu stron procesu, wzajemnie ze sobą powiązanych. Nie ma jednak podstaw, aby przyjąć, że pozwana w osobie dyrektorki czy innych nauczycieli dyskryminowała powódkę, naruszała jej dobra bądź poddawała mobbingowi. Powódka przez sposób współpracy wyizolowała się od innych pracujących w szkole i być może w wyniku tego, subiektywne odczucia w zakresie sposobu traktowania jej osoby, są negatywne. Odpowiedzialnością za ten stan nie można jednak obciążać pozwanego w sposób prowadzący do uwzględnienia powództwa. Zdaniem Sądu Rejonowego brak jest ku temu jakichkolwiek przesłanek i dlatego powództwo podlegało oddaleniu.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki i zasądził od niej na rzecz pozwanej 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego. W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 11³ oraz art. 18^{3a} k.p., Sąd wskazał, że w E. K. wielokrotnie powoływała zdarzenia, które miałyby dowodzić stosowania wobec niej praktyk dyskryminujących takich jak przekazywanie powierzonych jej godzin pracy innemu pracownikowi

pełnoetatowemu. Sąd Okręgowy podkreśla, że wynagrodzenie powódki było ukształtowane stosownie do wymiaru zatrudnienia, które ulegało zmianom. Powódka (podobnie jak inni pracownicy pozwanego) godziła się na zmiany liczby godzin pracy wobec znanych jej częstych zmian warunków w których pracowała (tj. m.in. zmiany liczby pacjentów M., gdzie wykonywała swoje obowiązki). Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji słusznie zważył, że w kontekście ww. okoliczności i podniesionego zarzutu naruszenia art. 11³ oraz art. 11³ k.p., trudno jest doszukiwać się elementów dyskryminacji. Pozwana placówka, co stanowi okoliczność bezsporną niniejszej sprawy jest szczególnie z uwagi na to jacy pacjenci poddawani są leczeniu i edukacji w jej ramach. Rodzaj i liczba pacjentów decyduje o organizacji pozwanej placówki, o liczbie godzin i liczbie etatów, która jest zmienna na przestrzeni lat. Ponadto nawet gdyby Sąd ustalił, że J. N. czy M. M. nie mieli uprawnień do nauczania przedmiotów, które zostały im przydzielone, nie zmieniałoby to oceny Sądu, co do tego, czy powódka była nierówno traktowana i dyskryminowana. Powódka nie miała bowiem uprawnień do nauki tych przedmiotów, których osoby te uczyły, a zatem nie można czynić pozwanej zarzutów, że wskazane przedmioty nie zostały przydzielone powódce. Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił zarzut powódki dotyczący naruszenia art. 11³ oraz 18^{3a} k.p. Sąd Okręgowy nie podzielił także argumentacji powódki, w zakresie naruszenia art. 42 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo zważył, że oświadczenia z 30 sierpnia 2011 r. i z 15 września 2011 r. są odrębnymi czynnościami. Pierwsze z oświadczeń - wbrew zawartemu w nim nagłówkowi - jest tylko wypowiedzeniem warunków pracy, ponieważ pozwany wskazuje w nim wyłącznie na zmianę wymiaru zatrudnienia z dotychczasowego 9/18 na 4/18 etatu z jednoczesnym wskazaniem, że pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian. Drugie oświadczenie z 15 września 2011 r. ma szerszy wymiar, gdyż poza tym, że stanowi o zmianie wymiaru zatrudnienia, to wskazuje też na modyfikację płacy powódki i dlatego stanowi ono wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Zgodność z prawem obu w/w oświadczeń, z których każde winno podlegać odrębnej ocenie Sądu, nie budzi wątpliwości. Pozwany zachował formę pisemną, podał uzasadnienie swej decyzji i zastosował 3 miesięczny okres wypowiedzenia, adekwatny do stażu pracy powódki. W ocenie

Sądu Okręgowego oświadczenie z 15 września 2011 r. w sposób konkretny i dostateczny formułuje przyczynę wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy. Oświadczenie z wcześniejszej daty zawiera sformułowany powód zmiany wymiaru czasu pracy, ale w sposób ogólny. Ta okoliczność jak słusznie zważył Sąd Rejonowy nie przesądza jednakże o tym, że wypowiedzenie z 30 sierpnia 2011 r. narusza art. 30 § 4 k.p. W orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się bowiem, że aby w pełni przeanalizować zasadność oraz konkretność przyczyny należy wziąć pod uwagę całość okoliczności towarzyszących wręczaniu wypowiedzenia, gdyż nawet przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p. Mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy Sąd drugiej instancji uznał, że zarzut naruszenia art. 42 § 1 k.p w związku z art. 30 § 4 k.p jest bezzasadny, a Sąd Rejonowy prawidłowo nie uwzględnił powództwa E. K.. Sąd Okręgowy uznał nadto, że niezasadny jest argument powódki dotyczący naruszenia art. 5 k.c. przez jego niezastosowanie. Sąd Okręgowy mając na względzie całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, przyjął w całości analizę dowodów poczynionych w sprawie przez Sąd Rejonowy oraz uznał, że Sąd pierwszej instancji dokonał właściwej subsumcji obowiązujących przepisów prawnych i wydał wyrok wobec powódki, który nie naruszał w żadnym stopniu zasad współżycia społecznego. E. K. twierdziła w uzasadnieniu apelacji, że dyrektor M. K. zmieniła powódce warunki zatrudnienia oraz wynagrodzenia celem odebrania powódce części z zakresu jej obowiązków pracowniczych, co zdaniem powódki przyczynić miało się jedynie do zaspokojenia interesu ekonomicznego dyrektorki pozwanego Zespołu Szkół. Jednakże z ustalonego stanu faktycznego bezsprzecznie wynika, że powódka miała świadomość zmiennych czynników wpływających na kształt planów pracy przygotowywanych na kolejny okres pracy, a ponadto sama je akceptowała. Pracownicy zatrudnieni wraz z powódką także przyjmowali aneksy/porozumienia związane z ich warunkami pracy ze względu na zmiany w organizacji pracy u pozwanego. Oceniając powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że pozwana w żadnej mierze nie naruszyła zasad współżycia społecznego, przez składane powódce oświadczenia zmieniające warunki pracy, a także przez dokonywanie zmian organizacyjnych pracy

zatrudnionych nauczycieli w tym powódki. Sąd Okręgowy podkreślił, że wewnętrzna organizacja pracodawcy jest przedmiotem jego autonomicznych decyzji, również to pracodawca podejmuje decyzję o racjonalizacji zatrudnienia i zmianach swej struktury, a sąd pracy słuszności tych kroków nie ocenia. Sąd Okręgowy podzielił także pogląd, że kontroli sądu pracy nie podlega również ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy. Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy uznał, że zarzut powódki w naruszeniu art. 5 k.c. jest wadliwy.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając w skardze kasacyjnej obrazę przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: (-) art. 378 § 1 k.p.c., przez brak odniesienia się Sądu drugiej instancji do wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i (-) art. 382 k.p.c., przez brak odniesienia się Sądu drugiej instancji do całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

W zakresie podstawy naruszenia prawa materialnego, skarżąca zarzuciła także naruszenie: (-) art. 42 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie zamiast art. 27 Karty Nauczyciela w związku z art. 5 k.p. i nieuwzględnienie przez Sąd drugiej instancji w aspekcie art. 5 k.p. regulacji prawnych zawartych w Karcie Nauczyciela określających okoliczności i sposób rozwiązywania/wypowiadania warunków pracy pracownikowi będącemu nauczycielem zatrudnionym na umowę o pracę na czas nieokreślony; (-) art. 30 § 4 k.p., przez błędną jego wykładnię i uznanie podanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódce za uzasadnioną; (-) art. 11³, art. 18^{3a}, art. 18^{3b}, art. 18^{3d} k.p., przez zanegowanie ich naruszenia; (-) art. 8¹ k.p., przez nieuwzględnienie jego naruszenia w aspekcie stwierdzonej przyczyny wypowiedzenia.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi Okręgowemu w innym składzie; a w przypadku stwierdzenia ku temu podstaw o uchylenie w całości również zaskarżonego orzeczenia Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do rozpoznania temu Sądowi w zmienionym składzie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty.

Ponadto skarżąca wniosła o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały oparte na obydwu podstawach wynikających z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się jednak nieuzasadniona. Wbrew twierdzeniom pełnomocnika skarżącej, Sąd Okręgowy odniósł się do wszystkich zarzutów podniesionych w apelacji, a to że nie uczynił tego tak szczegółowo jak życzyłaby sobie skarżąca lub doszedł do niekorzystnych dla niej wniosków nie stanowi naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Z kolei zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. sprowadza się w istocie rzeczy, jak wynika z jego uzasadnienia, do kwestionowania ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, przyjętych przez Sąd Okręgowy, podczas, gdy Sąd ten szczegółowo wyjaśnił, dlaczego przyjął je za podstawę swojego orzeczenia.

Trafny okazał się jednak zarzut naruszenia art. 11³ k.p. Przepis ten zakazuje wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu, między innymi ze względu na zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tymczasem z ustaleń przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku wynika, że w pozwanej Szkole za normalne uznawano przydzielanie wolnych godzin zajęć nauczycielom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, nie uznając, że równe prawa w tym względzie przysługują nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin. Sąd Okręgowy bez zastrzeżeń zaakceptował wywody Sądu pierwszej instancji, który charakteryzując kolejne dokonane powódce wypowiedzenia zmieniające, stwierdził też, że „W pierwszym oświadczeniu z dnia 30 sierpnia 2011 r. pozwany krótko wskazał, że powodem jego decyzji jest zmiana organizacji pracy w placówce. Kolejne oświadczenie wskazuje tę samą przyczynę, co poprzednio, a dodatkowo jeszcze ją precyzuje przez dodanie, że zmiana organizacji pracy polega na ograniczeniu osobowym zatrudnienia (w przeliczeniu na etaty) i powierzeniu godzin biologii pełnoetatowemu pracownikowi posiadającemu kwalifikacje do

nauczania danego przedmiotu.”. W ten sposób Sąd uznał, że powierzenie godzin zajęć, które mogła prowadzić powódka, pracownikowi „pełnoetatowemu” jest samo w sobie dostatecznym uzasadnieniem wypowiedzenia zmieniającego polegającego na zmniejszeniu liczby godzin pracy powódce. Sąd Rejonowy ustalił też, że „W pozwanej placówce istniał przydział godzin nadliczbowych w ramach potrzeb placówki oraz przydział obowiązków wychowawcy w zakładzie opiekuńczo - leczniczym. Te godziny otrzymywali pracownicy pełnoetatowi. Następnie Sąd wprawdzie wyjaśnia, że informacja o wolnych godzinach do objęcia oraz o możliwości objęcia godzin ponadwymiarowych i wychowawstwa była podawana przez pracodawcę do wiadomości pracowników. Nie zmienia to jednak faktu preferowania pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Za oczywiste uznają Sądy orzekające w sprawie w pierwszej i drugiej instancji to, że powódka została pozbawiona zajęć z biologii dlatego, że dyrektorka Szkoły uzyskała uprawnienia do nauczania biologii. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku skwitowano to następująco: „W trakcie tworzenia arkusza organizacyjnego wiadome było, że biologii będzie uczyła dyrektor Szkoły M. K., gdyż uzupełniła kwalifikacje potrzebne do nauki tego przedmiotu i miała od 2001 r. stopień nauczyciela mianowanego.”. Kwestia dyskryminacyjnego traktowania powódki ze względu na jej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy wymaga zatem przy ponownym rozpoznaniu sprawy starannego rozpoznania, przy uwzględnieniu oczywistego w świetle art. 11³ k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela nakazu równego traktowania pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

Nieuzasadnione są natomiast pozostałe zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. Nietrafnie skarżąca zarzuca naruszenie art. 42 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie tego przepisu zamiast art. 27 Karty Nauczyciela w związku z art. 5 k.p. i nieuwzględnienie przez Sąd drugiej instancji w aspekcie art. 5 k.p. regulacji prawnych zawartych w Karcie Nauczyciela określających okoliczności i sposób rozwiązywania/wypowiadania warunków pracy pracownikowi będącemu nauczycielem zatrudnionym na umowę o pracę na czas nieokreślony. Po pierwsze, pełnomocnik powódki powołuje art. 42 k.p. oraz art. 27 Karty Nauczyciela w całości, bez wskazania, do których przepisów tych artykułów odnosi zarzuty. W świetle

ustalonego stanowiska Sądu Najwyższego, taki sposób przedstawienia podstawy skargi kasacyjnej dyskwalifikuje ją, choćby z tego względu, że Sąd Najwyższy działając jako sąd kasacyjny nie jest uprawniony do samodzielnego konkretyzowania zarzutów lub stawiania hipotez co do tego, jakiego przepisu (w tym przypadku paragrafu) dotyczy podstawa kasacji, zwłaszcza, że poszczególne paragrafy rozważanego artykułu normują różne zagadnienia (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2002 r., III CKN 760/00, LEX nr 53138; wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2012 r., I PK 200/11, OSNP 2013 nr 5-6, poz. 52). Po drugie, wbrew przekonaniu pełnomocnika skarżącej, art. 42 § 1-3 k.p. ma zastosowanie do zmiany warunków pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Nie ma natomiast zastosowania do nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania (wyroki Sądu Najwyższego z: 16 lipca 2013 r., II PK 334/12; 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNP 2000 nr 8, poz. 300; 26 marca 2013 r., III PK 37/12; 16 maja 2006 r., I PK 213/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 153), a powódka była nauczycielką mianowaną zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. Należy też dodać, że art. 27 Karty Nauczyciela nie dotyczy wypowiedzenia zmieniającego, lecz rozwiązania stosunku pracy. Zawarte w nim wymaganie, aby rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony następowało z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, nie odnosi się do wypowiedzenia zmieniającego. Bezzasadny okazał się również zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., przez błędną jego wykładnię i uznanie przez sąd drugiej instancji podanej przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódce za uzasadnioną. Przepis ten nie dotyczy zasadności wypowiedzenia i nie może być podstawą kwestionowania zasadności wypowiedzenia, a Skarżąca nie zarzuca naruszenia art. 45 § 1 k.p. (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410 i orzecznictwo powołane w jego uzasadnieniu). Natomiast nie można uznać, że art. 30 § 4 k.p. został naruszony, gdy pracodawca podał przyczynę dostatecznie konkretną. Tymczasem Sąd Okręgowy wskazał, że podana powódce przyczyna wypowiedzenia spełniała ten warunek, a skarżąca tego nie kwestionuje. Nie można też uznać zasadności zarzutu naruszenia art. 18^{3a} k.p., art. 18^{3b}, art. 18^{3d} k.p., przez zanegowanie ich naruszenia. Po pierwsze, Autor skargi nie

wskazał, którą z postaci naruszenia prawa materialnego wskazanych w art. 398³ § 1 k.p.c. odnosi do wymienionych przepisów. Po drugie, nie wyjaśnia w odniesieniu do każdego z tych przepisów, na czym polegało ich naruszenie. Taki sposób przedstawienia podstawy naruszenia przepisów nie odpowiada wymaganiom wynikającym z art. 398³ § 1 pkt 1 i art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c., z których wynika obowiązek pełnomocnika uzasadniania, na czym polegało naruszenie każdego ze wskazanych przepisów z osobna. Poza tym, art. 18^{3a} i art. 18^{3b} k.p. składają się z wielu paragrafów dotyczących różnych kwestii prawnych, co ze względów wyżej już wskazanych dyskwalifikuje taki sposób przedstawienia podstawy skargi kasacyjnej. Z kolei zarzutu naruszenia art. 8¹ k.p. nie można uwzględnić, ponieważ w Kodeksie pracy nie ma takiego przepisu, a w uzasadnieniu podstaw skargi takie jego oznaczenie nie tylko nie zostało skorygowane, lecz zostało jeszcze raz powtórzone.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.