



Sygn. akt I PK 216/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 lipca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko Uniwersytetowi [...] w [...]

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ustalenie treści stosunku pracy,  
wynagrodzenie, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w  
zatrudnieniu, zobowiązanie do złożenia oświadczenia woli,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 lipca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 18 lutego 2016 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Powód M.S., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagał się: (-) ustalenia istnienia stosunku pracy między nim a pozwanym Uniwersytetem [...] w [...] w okresie od 1 października 2014 r. do 30 września 2018 r. z wynagrodzeniem w wysokości 6.650 zł miesięcznie; (-) zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od 1 października 2014 r., którego wysokość na dzień 30 września 2015 r. wynosiła 79.800 zł, a w razie nieuwzględnienia tego roszczenia (-) zasądzenia na rzecz powoda tej samej kwoty jako odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Na wypadek nieuwzględnienia wymienionych roszczeń, powód wniósł ewentualnie o zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia woli o nawiązaniu stosunku pracy z powodem na okres 47 miesięcy od 1 października 2015 r. z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6.650 zł. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na uzasadnienie swych żądań powód podał, że był traktowany w sposób mniej korzystny w porównaniu do wszystkich innych nauczycieli akademickich, z którymi pozwany nawiązał ponowny stosunek pracy po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego, ponieważ został ponownie zatrudniony dopiero po upływie 5-miesięcznej przerwy i to na okres jedynie 13 miesięcy, podczas gdy inni, wymienieni przez niego profesorowie, zostali zatrudnieni na okres 5 lat. Zdaniem powoda, warunki jego zatrudnienia były mniej korzystne także w porównaniu do osób o niższym statusie akademickim. W ocenie powoda, postanowienia zawartej z nim umowy o pracę naruszały zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i jako takie są nieważne. Jego aktualne wynagrodzenie zasadnicze jest znacząco niższe od wynagrodzenia zasadniczego, jakie pozwany ustalił dla innego profesora ze statusem emeryta – Z.W.

Pozwany Uniwersytet [...] w [...] w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Motywuując swoje stanowisko, pozwany podał, że 26 marca 2013 r. z inicjatywy powoda został z nim rozwiązany stosunek pracy w związku z przejściem

na emeryturę. Następnie powód wystąpił o ponowne zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku, na co rektor wyraził zgodę. Pozwany zaznaczył, że zawierając umowę o pracę z innymi pracownikami Wydziału I., kierował się tymi samymi, obiektywnymi kryteriami, jak w przypadku powoda. Potrzeby zatrudnienia powoda oraz innych osób różniły się w istotny sposób. Sytuacja innych pracowników naukowych zatrudnionych przez pozwanego jest inna od sytuacji powoda, bowiem pracownicy ci reprezentują inne niż powód dziedziny naukowe, a to kryterium dotyczące posiadanych kwalifikacji (specjalności) miało istotny wpływ na zróżnicowanie warunków zatrudnienia u pozwanego. Osoby, do których porównuje się powód, zostały zatrudnione w dziedzinach naukowych informatyki i inżynierii biomedycznej. Uczelni trudno jest pozyskać specjalistów z tej dziedziny i dlatego też okres trwania zawartych z nimi umów zabezpieczał minimum kadrowe dla pięcioletniego cyklu kształcenia studentów na kierunkach związanych z tymi dziedzinami. Powód natomiast jest specjalistą z dziedziny [...], która jest reprezentowana przez pracowników naukowych w liczbie przekraczającej konieczne minimum kadrowe. Powód nigdy nie był zaliczony do minimum kadrowego na kierunku [...] i taka możliwość nie istniała na pozwanym Uniwersytecie. Zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego poszczególnych pracowników wynikało przede wszystkim z terminu uzyskania przez pracownika stopnia naukowego i awansu stanowiskowego, jak również pełnionych u pozwanego funkcji.

Sąd Rejonowy w [...], wyrokiem z 12 października 2015 r., oddalił powództwo i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód M.S. był zatrudniony w pozwanym Uniwersytecie [...] w [...] w okresie od 1 grudnia 1970 r. do 26 marca 2013 r., ostatnio na stanowisku profesora nadzwyczajnego. Stosunek pracy został rozwiązany w drodze porozumienia stron, na podstawie art. 123 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity: Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.).

Pracownicy naukowci, którzy osiągnęli wiek emerytalny, są nadal zatrudniani na Uniwersytecie [...] w zależności od potrzeb poszczególnych jednostek organizacyjnych. Są one określane przez przepisy dotyczące głównie warunków

prowadzenia kierunku studiów, uprawnień do nadawania stopni naukowych doktora i doktora habilitowanego. Istotnym elementem jest również udział pracowników naukowych już po zmianie ich statusu, tzn. po osiągnięciu wieku emerytalnego, w projektach badawczych, w tym unijnych. Znaczenie mają także możliwości finansowe uczelni. Po rozwiązaniu stosunku pracy z daną osobą, z reguły na wniosek samego zainteresowanego, ponowne zatrudnienie następuje na czas określony. Wniosek w tej sprawie kieruje do rektora dziekan Wydziału; zgodnie ze statutem uczelni musi on być zaopiniowany przez Radę Wydziału. We wniosku dziekan zazwyczaj określa czas trwania kolejnego stosunku pracy. Wniosek określa także stanowisko, które ma być powierzone, oraz wymiar etatu. Rada Wydziału ma tylko głos doradczy. Decyzję o zatrudnieniu podejmuje rektor, który nie jest związany wnioskiem dziekana, jednak nie może też zatrudnić nikogo z własnej inicjatywy. Zdarzały się przypadki, że rektor nie uwzględniał wniosku o ponowne zatrudnienie emerytowanego pracownika naukowego, bądź też uwzględniał go, ale na innych warunkach. W latach 2012-2013 sytuacja finansowa pozwanej uczelni uległa pogorszeniu. Od tego czasu wnioski o zatrudnienie emerytów poddawane są bardziej szczegółowej niż poprzednio analizie, decydującej o okresie trwania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że 12 lutego 2013 r. powód zwrócił się do rektora Uniwersytetu [...]ego o nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę od 27 marca 2013 r. (lub od 27 czerwca 2013 r.) na czas określony do 30 września 2018 r. Rada Wydziału I. podjęła 26 lutego 2013 r. uchwałę w sprawie zatrudnienia powoda na pełnym etacie profesora, na czas określony od 27 marca 2013 r. do 26 marca 2018 r., w Zakładzie [...]. W piśmie z 8 maja 2013 r. dyrektor Instytutu [...] dr hab. T.G. zgłosił rektorowi, za pośrednictwem dziekana Wydziału I., zastrzeżenia co do działalności naukowej i dydaktycznej powoda i zaproponował zatrudnienie powoda na okres jednego roku, od 1 czerwca 2013 r. do 31 maja 2014 r. Opinię tę dyrektor T.G. sporządził na prośbę rektora. Wziął przy tym pod uwagę dorobek powoda z lat 2011-2012. W jego ocenie powód „wygaszał swoją działalność naukową”. Swoją opinię oparł na stanowisku kierownika zakładu prof. W.B., a także na sprawozdaniach dotyczących lat 2011 i 2012. W 2011 r. powód miał trzy publikacje, a w latach 2012 i 2013 – żadnej. Ostatnim projektem, w którym powód

brał udział, był projekt jego doktoranta w 2010 r. To był ostatni przypadek opieki powoda nad doktorantem. Po tym roku powód nie miał żadnych doktorantów ani dyplomantów. W Zakładzie [...] nie prowadzi się tego typu eksperymentów, na które powoływał się powód w swoim wniosku o zatrudnienie. Dziekan Wydziału dr hab. prof. D.S. przychyliła się do wniosku dyrektora Instytutu. Rektor powziął też informację, że powód jest dodatkowo zatrudniony w innej, prywatnej uczelni, na rzecz której prowadził prezentację w ramach Festiwalu [...] w 2011 r. Była to prywatna szkoła wyższa o podobnym profilu jak Wydział I., której powód jest też współwłaścicielem. Tam prowadził swoją działalność dydaktyczną, propagował tę szkołę. Rektor o ponownym zatrudnieniu powoda rozmawiał z dziekanem Wydziału prof. D.S. pytając, czy powód jest niezbędny do prowadzenia zajęć dydaktycznych na Wydziale i jakie są jego osiągnięcia naukowe. Powód nigdy nie reprezentował dyscypliny naukowej [...].

Po tych ustaleniach rektor zawarł z powodem 7 sierpnia 2013 r. umowę o pracę na czas określony od 1 września 2013 r. do 30 września 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku profesora nadzwyczajnego w Zakładzie [...] na Wydziale I.. Wynagrodzenie powoda zostało ustalone na kwotę 4.650 zł miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że osób, które po przejściu na emeryturę skorzystały z ponownego zatrudnienia na Wydziale I., było wiele. W latach 2009-2011 z ponownie zatrudnianymi pracownikami zawierano umowy na kilkuletnie okresy, na ogół trzy-czteroletnie. W latach 2012-2013 pozwany zawarł m.in. następujące umowy o pracę z emerytowanymi pracownikami Wydziału I.:

(-) z prof. dr. hab. inż. Z. W. na czas określony od 31 marca 2012 r. do 30 września 2017 r., na stanowisku profesora nadzwyczajnego, z wynagrodzeniem zasadniczym od 1 kwietnia 2014 r. w wysokości 6.685 złotych;

(-) z dr. hab. prof. J. K. na czas określony od 1 października 2012 r. do 31 maja 2015 r., na stanowisku profesora nadzwyczajnego, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.865 złotych;

(-) z dr. hab. prof. J. I. na czas określony od 1 października 2012 r. do 30 września 2016 r., na stanowisku profesora nadzwyczajnego, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.885 złotych;

(-) z dr. hab. prof. J. L. na czas określony od 1 czerwca 2013 r. do 31 maja 2016 r., na stanowisku profesora nadzwyczajnego, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5.035 złotych;

(-) z prof. dr. hab. L. P. na czas określony od 1 października 2013 r. do 30 września 2017 r., na stanowisku profesora nadzwyczajnego, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.650 złotych;

(-) z dr. hab. K. S. na czas określony od 1 października 2013 r. do 30 września 2018 r., na stanowisku adiunkta, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.860 złotych;

(-) z prof. dr. hab. inż. A. W. na czas określony od 1 października 2013 r. do 31 lipca 2015 r., na stanowisku profesora nadzwyczajnego, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5.670 złotych;

(-) z prof. dr. hab. J.D. na czas określony od 1 stycznia 2014 r. do 30 września 2018 r., na stanowisku profesora nadzwyczajnego, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5.065 złotych.

Wydziałowi zależało na tym, aby prof. J. D. został zatrudniony na dłuższy okres, gdyż ze względu na jego rangę naukową miał on dla Wydziału kluczowe znaczenie, zapewniał bowiem dopływ punktów, które służą do kategoryzacji. Poza tym pozyskał w tym okresie grant aparaturowy o wartości 850 tysięcy złotych. Za 2014 r. publikacje prof. D. przyniosły 360 punktów. Ma renomę naukowca o zasięgu międzynarodowym. Prof. D. jest również bardzo często cytowany.

Prof. J. L. uczestniczył w bardzo dużych projektach, z których jeden, projekt roboczy „[...]”, opiewał na kwotę 66 milionów złotych. Prof. L. był osobą ważną dla kontynuacji tego projektu. Organizował przeniesienie całego Instytutu do tego Centrum. Musiało być to przeprowadzone w terminie, bo w przeciwnym razie uczelnia musiałaby zwrócić całą kwotę grantu. Sprawował też nadzór budowlany. Brał również udział w projekcie „Centrum [...]” o wartości 36 milionów złotych. Projekt ten trwał do końca 2015 r.

Przerwa w zatrudnieniu prof. L. P. trwała około 10 miesięcy. Został zatrudniony ponownie po wygraniu konkursu otwartego na stanowisko profesora nadzwyczajnego. Ponadto jest on chemikiem i z tej przyczyny jest potrzebny w Instytucie, gdyż chemików jest mało.

Dr hab. K. S. wygrał konkurs na adiunkta. Rektor nie zagwarantował mu jednak zatrudnienia na czas nieokreślony, lecz do 70. roku życia. Publikuje monoautorsko w najwyższym punktowanym czasopiśmie, jakim są „[...]”. Jest jedynym przedstawicielem uczelni w Unii [...] do zespołu prowadzącego obliczenia matematyczne. Działa w obszarze teoretycznym, wąskim. Mało jest osób tym się zajmujących, stąd w jego przypadku indeks Hirscha jest niższy.

Prof. Z.W. został zatrudniony w Instytucie [...], jest jedną ze sztandarowych osób, która zapewnia istnienie kierunku studiów z zakresu informatyki. W latach 2003-2004 miała miejsce regulacja płac i prof. Z.W. otrzymał znaczącą podwyżkę wynagrodzenia, był wówczas dziekanem Wydziału. W tym czasie rektor przyznawał wynagrodzenia zasadnicze dziekanom wydziału, a w przypadku pozostałych pracowników tylko akceptował propozycje, które spływały z jednostek organizacyjnych. Wszystkie wydziały są kategoryzowane przez Ministerstwo Nauki i budżety podwyżek są określane na podstawie kadry i kategorii wydziału. Im wyższa kategoria, tym większe pieniądze. To, że prof. Z. W. był dziekanem, sprawiło, że otrzymywał do wynagrodzenia zasadniczego dodatki funkcyjne. Mógł mieć zwiększone wynagrodzenie zasadnicze. Miało to wpływ na ustalenie jego wynagrodzenia w 2014 r. W związku z zajmowanymi stanowiskami i pełnionymi funkcjami mogła występować różnica między wynagrodzeniem powoda i prof. Z. W.. Wpływ na wysokość jego wynagrodzenia mogło mieć również przypisanie go do dyscypliny naukowej informatyki, ponieważ jeżeli uczelni bardzo zależy na jakimś pracowniku naukowym, może dokonywać negocjacji wysokości wynagrodzenia. W październiku 2008 r. różnica wynagrodzeń powoda i prof. Z. W. wynosiła około 1.600 zł. Zajmowali oni wtedy różne stanowiska. Powód był adiunktem, a prof. Z. W. profesorem nadzwyczajnym. Aktualnie prof. Z. W. jest profesorem zwyczajnym, a powód nadzwyczajnym, a zatem powód ma niższe stanowisko. Obecnie urzędujący rektor przyjął zasadę, że wynagrodzenia zasadnicze najbardziej podwyższa się osobom, które uzyskały stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora. Zajmowane stanowisko ma drugorzędne znaczenie. Od 2013 r. w taryfikatorze występują tylko minima i to one są podwyższane. W Instytucie Informatyki został ogłoszony konkurs na profesora zwyczajnego w latach 2012-2013. W konkursie wybrany został prof. Z. W. Powód do tego konkursu nie przystąpił.

Pracownicy uczelni są oceniani co cztery lata. Ostatnia ocena powoda dotyczyła okresu 2009-2012 i była pozytywna. Każdy Wydział musi zabiegać o tzw. kategoryzację, gdyż od tego zależy poziom dofinansowania. Do kategoryzacji liczą się publikacje w czasopiśmie naukowych z tzw. listy filadelfijskiej, ilość funduszy sprowadzonych przez granty-projekty, prowadzenie projektów zagranicznych, rozwój naukowy – zdobywanie doktoratów i habilitacji. Stąd wymagania stawiane pracownikom naukowym są coraz wyższe. Powód ostatnio nie miał doktorantów, nie prowadził badań w ramach grantów ani nie miał publikacji najwyższej punktowanych. Indeks Hirscha jest niepełnym wskaźnikiem dorobku naukowego. Powód miał indeks 8. Jeżeli fizyk ma indeks Hirscha na poziomie 8, to znaczy, że jest to dobry doktor przed habilitacją. Na Wydziale jest to poziom przeciętny; indeks 20 to bardzo dobry wskaźnik. W okresie ostatniego roku zatrudnienia przed emeryturą powód prowadził działalność dydaktyczną, która polegała na odbywaniu zajęć, nie podjął natomiast żadnych działań w celu uzyskania opieki naukowej nad doktorantem, dyplomantem, studentem I lub II stopnia.

Stan faktyczny był co do zasady niesporny między stronami. Istotą sporu było to, czy pozwany – zawierając z powodem umowę o pracę na okres 13 miesięcy – naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, skoro z innymi pracownikami naukowymi znajdującymi się podobnej sytuacji, w jakiej znajdował się powód (po przejściu na emeryturę), zawierał umowy o pracę na okres od 3 do 5 lat.

Oceniając zasadność roszczeń powoda, Sąd pierwszej instancji zauważył, że pierwszym z roszczeń powoda było ustalenie istnienia stosunku pracy między nim a Uniwersytetem [...] w okresie od 1 października 2014 r. do 30 września 2018 r. za wynagrodzeniem w wysokości 6.650 zł miesięcznie. Sąd Rejonowy stwierdził, że sposób sformułowania przez powoda tego żądania nie znajduje oparcia w przepisach prawa. Powództwo o ustalenie może być wytoczone, gdy co do istnienia prawa lub stosunku prawnego ma miejsce niepewność – tymczasem sytuacja powoda była jednoznaczna: od 1 października 2014 r. między powodem i pozwanym nie istniał stosunek pracy, ponieważ umowa o pracę zawarta na 13 miesięcy wygasła 30 września 2014 r. Sąd pracy nie jest uprawniony do ustalania czy kształtowania stosunku pracy, który może powstać w przyszłości. Interes



prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest to obiektywna (rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści, występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszeniem określonej sfery prawnej podmiotu prawa. Według Sądu pierwszej instancji, powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, wobec braku wykazania przez powoda interesu prawnego, należało oddalić na podstawie art. 189 k.p.c. *a contrario*. W związku z tym bezzasadne okazały się również żądania powoda zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, skoro nie doszło do ustalenia istnienia stosunku pracy między nim a pozwanym w okresie, za który powód żądał zasądzenia na jego rzecz niewypłaconego wynagrodzenia.

Dalej Sąd Rejonowy argumentował, że rozpatrując żądania powoda dotyczące odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) należało przeanalizować, czy traktowanie powoda przez pozwanego nosiło znamiona dyskryminacji w zatrudnieniu, bowiem zasadność swoich roszczeń powód opierał na zarzucie naruszenia przez pozwanego art. 18<sup>3a</sup> k.p.

Sąd Rejonowy stwierdził, że przepisy rozdziału IIa Kodeksu pracy 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. Oznacza to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości, ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku przyczyn wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., co musi być uwzględnione w wykładni art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na

pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Oznacza to, że na powódzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innej osoby (innych osób), lecz także, że to zróżnicowanie jest spowodowane przyczyną zakazaną przez prawo (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73). Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwany musi wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda w stosunku do innych pracowników, kierował się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 18<sup>3b</sup> § 1 *in fine* k.p.).

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd pierwszej instancji uznał, że powód nie ma racji twierdząc, iż pozwany dopuścił się względem niego dyskryminacji w zatrudnieniu dotyczącej długości nawiązania z nim stosunku pracy, ponieważ miał obowiązek zawrzeć z nim umowę o pracę na okres wskazywany przez Radę Wydziału, tj. na okres 5 lat, a nie jak to miało miejsce w przypadku powoda na okres 13 miesięcy. Jak wynika z § 148 ust. 2 Statutu pozwanej uczelni, umowę o pracę z nauczycielem akademickim zawiera rektor na wniosek dziekana zaopiniowany przez Radę Wydziału. Opinia wydana przez Radę Wydziału nie jest jednak dla rektora i dziekana wiążąca, gdyż organy te mają prawo do własnej oceny i podjęcia decyzji odmiennej od stanowiska organu kolegialnego. Opinia Rady Wydziału była więc tylko jedną z technik doboru kandydata na stanowisko i stanowiła jeden z elementów procedury obsadzania stanowiska, a ostateczna decyzja co do zatrudnienia należała do pracodawcy – osoby lub organu działających w jego imieniu, w tym wypadku do rektora.

Zdaniem Sądu Rejonowego, argumentacja pozwanego, że to przede wszystkim względy finansowe przesądziły o tym, jakiego rodzaju umowa może zostać zawarta z powodem, była przekonująca. Pozwany zawarł z powodem umowę o pracę na okres od 1 września 2013 r. do 30 września 2014 r. na

stanowisku profesora nadzwyczajnego. Powód jest specjalistą z dyscypliny [...], której przedstawiciele są zatrudnieni u pozwanego w liczbie znacząco przekraczającej konieczne minimum kadrowe, jakie musi spełniać wydział, aby prowadzić studia na kierunku [...] (studia pierwszego stopnia – 15 pracowników, studia drugiego stopnia – 12 pracowników). Na kierunku inżynieria [...]a, do którego nawiązywał powód, zatrudnionych jest natomiast trzech pracowników, co stanowi, zgodnie z wytycznymi właściwego ministra, minimum kadrowe. Podobnie sytuacja wygląda na kierunku [...]. W tych okolicznościach logiczna jest argumentacja pozwanego, który twierdzi, że zatrudnienie powoda nie było koniecznością, bowiem w Zakładzie [...] zatrudnionych było wielu samodzielnych pracowników naukowych, powyżej minimum kadrowego określonego przez ministra. Uzasadniało to nawiązanie z powodem stosunku pracy na okres jednego roku akademickiego, zważywszy że liczba studentów na kierunku [...] ciągle spadała, a w związku z tym zmniejszały się środki finansowe pozwanego na utrzymanie tego kierunku. Również przekonujące są twierdzenia pozwanego, że pracownicy prowadzący kierunek [...] zatrudniani byli na dłuższy okres ze względu na to, że byli zaliczani do kadry naukowej, która stanowiła minimum konieczne dla prowadzenia danego kierunku studiów, zatem od tego, czy w danej katedrze będzie zatrudniona wystarczająca liczba pracowników, zależało utworzenie bądź kontynuacja nauki na danym kierunku.

Początkowo powód powoływał się wyłącznie na fakt nierównego traktowania, lecz podczas przesłuchania zeznał, że przyczyną jego dyskryminacji były powody polityczne, mianowicie umieszczenie osoby o tożsamyh personaliach jak powód na tzw. liście Wildsteina. Powodowało to, że wszyscy byli przekonani, że wpis ten dotyczy właśnie powoda. Ta sytuacja była niekomfortowa dla powoda, toteż wystosował on pismo do Instytutu Pamięci Narodowej, który w odpowiedzi wyjaśnił, że wpis dotyczy innej osoby, i nadał powodowi status pokrzywdzonego. Pismo IPN zostało włączone do akt osobowych powoda. W ocenie Sądu Rejonowego, opisana okoliczność nie stanowiła przyczyny różnicowania sytuacji powoda względem innych pracowników pozwanego. Ponadto, miała ona miejsce w 2005 r., a do zawarcia z powodem umowy o pracę doszło w połowie 2013 r. W ocenie Sądu, gdyby ta okoliczność stanowiła jakąś przeszkodę w zatrudnieniu powoda, pozwany

dałby temu wyraz już znacznie wcześniej, a nie dopiero na etapie ponownego zatrudniania powoda po jego przejściu na emeryturę. O tym, że pozwany nie był negatywnie nastawiony do powoda z racji politycznych uprzedzeń, świadczy również wystawienie powodowi w 2013 r. pozytywnej oceny jego pracy za okres 2009-2012.

Sąd Rejonowy uznał, że powód nie uprawdopodobnił, iż zawarcie z nim umowy o pracę na okres 13 miesięcy nosiło cechy dyskryminacji w zatrudnieniu. Trudna sytuacja finansowa pozwanego, liczba pracowników zatrudnionych w zakładzie, w którym został zatrudniony również powód, sprawiły, że pozwany podjął taką właśnie decyzję. Ponadto strony mogły przedłużyć czas trwania umowy, jak również zawrzeć nową umowę na dalszy okres, lecz – jak wynika z twierdzeń pozwanego – powód nie wyrażał takiej woli po upływie czasu, na jaki umowa została zawarta. Wcześniej wystąpił natomiast z powództwem do sądu pracy.

Analizując kwestię wysokości wynagrodzenia powoda w stosunku do innych pracowników naukowych, do których powód się porównywał, twierdząc, że jest w tym zakresie dyskryminowany, Sąd pierwszej instancji wziął pod uwagę argument pozwanego, przemawiający za zasadnością takiego postępowania, a mianowicie, że specjaliści z dziedziny [...] są poszukiwani na rynku pracy, wobec czego mogła im zostać złożona oferta konkurencyjna finansowo w stosunku do warunków zatrudnienia u pozwanego. To uzasadniało zaoferowanie im wyższego wynagrodzenia. Ponadto prof. Z. W., do którego sytuacji powód w toku procesu odwoływał się najczęściej, reprezentuje inną dziedzinę naukową. Poza tym jest on profesorem zwyczajnym, co stanowi stopień wyższy niż stopień profesora nadzwyczajnego, który posiada powód. Podwyżka wynagrodzeń, która została wprowadzona na mocy porozumienia zawartego 5 czerwca 2013 r. między rektorem Uniwersytetu [...]ego a związkami zawodowymi działającymi u pozwanego, uprawniała do jej otrzymania tych pracowników, którzy na dzień zawarcia porozumienia byli zatrudnieni u pozwanego, wobec czego powód jako zatrudniony do 26 marca 2013 r. i od 1 września 2013 r. podwyżki tej nie otrzymał. Powód nie został więc w tym zakresie nierówno potraktowany, bowiem na dzień wejścia w życie porozumienia nie był pracownikiem pozwanego i uprawnienie do podwyżki wynagrodzenia mu nie przysługiwało.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że brak było podstaw do przyjęcia, że pozwany dopuścił się względem powoda dyskryminacji w zatrudnieniu. W związku z tym powództwo w zakresie żądania zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu zostało oddalone.

Odnosząc się do ostatniego z żądań powoda, tj. zobowiązania pozwanego do złożenia oświadczenia woli o nawiązaniu stosunku pracy z powodem na okres 47 miesięcy od 1 października 2015 r. za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6.650 zł, Sąd Rejonowy zważył, że prawu pracy nie jest znana konstrukcja roszczeń o nakazanie pracodawcy zatrudnienia pracownika i kształtowania wysokości jego wynagrodzenia w sposób hipotetyczny. Podstawową zasadą prawa pracy jest to, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.). Z reguły nikt nie ma roszczenia o zatrudnienie na konkretnym stanowisku pracy, a osoba już zatrudniona nie może skutecznie żądać nowego, korzystniejszego ukształtowania treści stosunku pracy, w tym zajęcia wyższego stanowiska, jeżeli pracodawca nie godzi się na taką zmianę. Odmienna sytuacja może mieć miejsce jedynie wtedy, gdy roszczenie o nawiązanie stosunku pracy na konkretnym stanowisku wynika z przepisów prawa lub zobowiązania przyjętego przez pracodawcę. Brak materialnoprawnej podstawy żądania przez powoda nakazania pozwanemu zatrudnienia go oznacza, że roszczenie takie jest nieuzasadnione. W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości oraz zarzucając:

1) naruszenie art. 227 k.p.c. przez oddalenie wniosków powoda o przesłuchanie świadków L. T. i M. P., mimo że zostali oni powołani na okoliczność ustalenia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie;

2) naruszenie art. 189 k.p.c. przez uznanie, że powód nie wykazał interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy, a powództwo należało na podstawie art. 189 k.p.c. *a contrario* oddalić, podczas gdy powód wykazał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy w okresie od 1 października 2014 r. do 30 października 2018 r. o treści wskazanej w toku procesu, a ponadto przez

uznanie, że w sprawie powód domagał się ukształtowania stosunku pracy, który może powstać w przyszłości, podczas gdy powód, wytaczając powództwo, domagał się ustalenia dalszego trwania istniejącego stosunku pracy;

3) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, a co za tym idzie wydanie błędnego rozstrzygnięcia, nieodpowiadającego zebranemu w sprawie materiałowi dowodowemu, w szczególności przez:

(-) uznanie, że powód nie był dyskryminowany ze względu na niedozwolone przesłanki różnicowania sytuacji pracowników, podczas gdy pozwany dopuścił się dyskryminacji powoda ze względu na jego domniemane poglądy polityczne oraz zgodne z prawem zatrudnienie na innej uczelni, które wynikało z przekonań osobistych powoda co do słusznej polityki funkcjonowania uczelni niepublicznych;

(-) uznanie, że powód nie był dyskryminowany w zakresie wynagrodzenia, podczas gdy należyte porównanie wartości pracy powoda i prof. Z. W. prowadzi do uznania, że pozwany dopuścił się takiej dyskryminacji;

(-) uznanie, że powód nie był dyskryminowany w zakresie długości trwania zatrudnienia, podczas gdy powód został zatrudniony na znacząco krótszy okres niż inni pracownicy w porównywalnej sytuacji z przyczyn stanowiących niedozwolone przesłanki różnicowania sytuacji pracowników;

(-) uznanie, że usprawiedliwioną przyczyną zatrudnienia powoda na krótszy okres była sytuacja materialna pozwanego, podczas gdy wniosek taki stoi w sprzeczności z pozostałą częścią materiału dowodowego;

(-) uznanie, że powód nie wnosił o zatrudnienie go przez pozwanego po 1 października 2014 r., podczas gdy powód zgłaszał taki wniosek oraz wytoczył przedmiotowe powództwo przed ustaniem zatrudnienia;

(-) uznanie, że postanowienia umowy o pracę zawartej przez powoda z pozwanym 7 sierpnia 2013 r. nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy postanowienia tej umowy w zakresie okresu trwania oraz wysokości wynagrodzenia zarówno naruszały zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, jak i miały charakter dyskryminujący;

4) naruszenie art. 18 § 3 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że przepis ten nie stanowi podstawy ukształtowania stosunku pracy powoda na przyszłość w zakresie długości trwania umowy, jak i należnego wynagrodzenia, podczas gdy właśnie przedmiotowa norma stanowi podstawę prawną roszczeń powoda w tym zakresie;

5) naruszenie art. 11<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. przez błędną wykładnię, utożsamiającą zasadę równego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.) z zasadą niedyskryminowania, określoną w art. 11<sup>3</sup> k.p. i w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.;

6) naruszenie art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 3 k.p. przez jego niezastosowanie i brak uznania, że praca powoda i prof. Z. W. są pracami o jednakowej wartości;

7) naruszenie art. 64 k.c. przez jego niezastosowanie, podczas gdy stanowił on podstawę prawną roszczenia powoda o zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia woli o nawiązaniu stosunku pracy z powodem.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku oraz o uwzględnienie w całości jego roszczeń zgodnie z żądaniem pozwu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji powoda oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy w [...], wyrokiem z 18 lutego 2016 r., oddalił apelację powoda oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd drugiej instancji uznał za nietrafne zarzuty apelacji dotyczące dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i przedstawiony przez Sąd pierwszej instancji tok rozumowania pozwoliły Sądowi drugiej instancji na przyjęcie, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ocenił treść dowodów przeprowadzonych w sprawie, w tym dowodów z zeznań świadków, przesłuchania powoda jako strony i dokumentów.

Mając na uwadze treść art. 227 k.p.c., Sąd Rejonowy dał w należyty sposób wyraz przyczynom oddalenia wniosków dowodowych obejmujących zeznania świadków L. T. i M. P. L. T. miał zeznawać co do możliwości zaliczenia powoda do minimum kadrowego na innej, niepublicznej uczelni o innych uprawnieniach, m.in. w zakresie nadawania stopni naukowych, co nie miałyby wartości dowodowej w rozpoznawanej sprawie. Z kolei M. P. miał posiadać wiedzę co do rozpowszechniania informacji o umieszczeniu nazwiska powoda na tzw. liście Wildsteina. Osoba ta jednak nie była pracownikiem pozwanego, a zatem nie miała dostępu do miarodajnej wiedzy o relacjach między pracownikami naukowymi pozwanego.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę zeznań powoda dokonaną na tle pozostałego materiału dowodowego, zgodnie z którą brak podstaw do przyjęcia, że powód był nierówno traktowany w zatrudnieniu z powodów politycznych. Powód złożył pozwanemu zaświadczenie z IPN o zaliczeniu go do osób pokrzywdzonych. Zostało ono złożone do akt osobowych powoda. Brak też w materiale dowodowym okoliczności świadczących o tym, aby władze uczelni traktowały powoda w inny sposób niż pozostałych członków kadry naukowo-dydaktycznej ze względu na nieuprawnione kryteria, takie jak poglądy powoda, wielkość rodziny czy wiek. W odniesieniu do sytuacji pozwanego Uniwersytetu, w którym z upływem czasu maleje liczba studentów, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że jest to okoliczność bezpośrednio przekładająca się na konieczność analizy kosztów działalności i utrzymywania określonych kierunków studiów. Dlatego prawidłowy jest wniosek Sądu Rejonowego, że w zakresie zatrudniania osób mających uprawnienia emerytalne brano pod uwagę przede wszystkim potrzebę uczelni i korzyści z zatrudnienia danej osoby oraz dyrektywę utrzymania określonych kierunków studiów, w przypadku Wydziału zatrudniającego powoda – utrzymanie minimum kadrowego na kierunkach [...].

Sąd Okręgowy skorygował stanowisko Sądu Rejonowego dotyczące braku inicjatywy powoda co do jego dalszego zatrudnienia w 2014 r. O ile w aktach osobowych powoda brak formalnego wniosku o przedłużenie zatrudnienia, o tyle przez wytoczenie procesu w rozpoznawanej sprawie i składane w jej toku oświadczenia powód dał wyraz swej woli kontynuowania zatrudnienia. Nie miało to



jednak doniosłego znaczenia dla oceny prawnej roszczeń powoda wywodzonych z art. 189 k.p.c. i art. 64 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zdaniem Sądu drugiej instancji, brak jest bowiem w rozpoznawanej sprawie przesłanek do stwierdzenia, że żądanie ustalenia lub ukształtowania na przyszłość umowy między stronami miałoby mieć uzasadnienie w normie art. 189 k.p.c. Przepis ten może stanowić podstawę do deklaratoryjnego ustalenia istnienia stosunku prawnego, jeżeli rzeczywiście on istnieje. Nie ma natomiast prawnej możliwości uznania, że art. 189 k.p.c. uprawnia sąd do ingerowania w stosunki między stronami w taki sposób, aby kreować na przyszłość umowę między stronami, podczas gdy brak jest obustronnej zgodnej woli jej zawarcia. Nieistnienie stosunku prawnego nie może być ponadto sanowane przez normę art. 18 § 3 k.p., brak bowiem ustawowego upoważnienia dla tak daleko idącej ingerencji przez sąd w prawa i obowiązki prywatnoprawne stron. Również wykładnia art. 64 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie daje podstaw do zastępczego (w miejsce oświadczenia woli pracodawcy) wykreowania istnienia stosunku prawnego na przyszłość.

Niezasadne, w ocenie Sądu Okręgowego, okazały się również zarzuty apelacji powoda odnoszące się do błędnej oceny prawnej sprawy z punktu widzenia naruszenia zakazu dyskryminacji. Pozwana uczelnia nie złamała zakazu dyskryminacji wynikającego z przepisów prawa pracy (art. 18<sup>3a</sup> § 1 i art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.). Mniej korzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę stanowi naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku niedozwolonych przyczyn (tak wyroki Sądu Najwyższego: z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256; z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 5281155). Zakaz różnicowania wynagrodzeń dotyczy rozbieżności między wynagrodzeniami pracowników za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za zakazane, dyskryminujące. Nie daje to jednak podstaw do twierdzenia, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy (mający np. porównywalny staż, stopnie lub tytuły naukowe) mają być jednakowo wynagradzani. Kodeks pracy formułuje niedozwolone kryteria różnicowania pracowników, którymi nie można posługiwać się w ocenie ich sytuacji. W razie zgłoszenia roszczeń wyprowadzanych z zarzutu dyskryminacji, pracownik powinien przedstawić

okoliczności wskazujące na zastosowanie niedozwolonej przyczyny różnicowania sytuacji zatrudnionych oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Wtedy na pracodawcę przeniesiony zostaje ciężar wykazania rzeczywistych przesłanek zróżnicowania, w szczególności obiektywnych powodów, które uzasadniały odmienne traktowanie (art. 18<sup>3b</sup> § 1 *in fine* k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany nie naruszył zakazu dyskryminacji. Zgodnie z § 148 Statutu Uniwersytetu [...], wniosek dziekana i opinia rady wydziału w sprawie zatrudnienia danej osoby nie są dla rektora wiążące. To rektor odpowiada za prowadzenie polityki działalności uczelni i do niego powinna należeć decyzja, czy potrzebne jest dalsze zatrudnienie osoby, która nabyła już uprawnienia emerytalne, oraz czy uczelnia może sobie na to pozwolić w świetle uwarunkowań finansowych. Nie może być w związku z tym uwzględniony apelacyjny zarzut naruszenia art. 68 ust. 3 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, który stanowi, że uchwały rady podstawowej jednostki organizacyjnej (w tym rady wydziału) w sprawach należących do jej kompetencji są wiążące dla kierownika, pracowników, doktorantów i studentów tej jednostki. W ocenianym przypadku uchwała Rady Wydziału I. miała jedynie opiniujący charakter. W świetle powołanego przepisu nie sposób przyjąć, aby opinia miała moc wiążącą dla organu wyższej rangi – rektora uczelni wyższej, który samodzielnie podejmował decyzje w związku z wnioskami o zatrudnienie określonej osoby.

Zgodnie z art. 127 i art. 128 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, z ukończeniem 70. roku życia ustawa wiąże kres zatrudnienia na podstawie mianowania, nie zaś umowy o pracę. W tej mierze pracodawca kieruje się regułami ustanowionymi w Kodeksie pracy i nie jest związany kryterium wieku. Powód nie wykazał, z jakich przyczyn przyjął, że pracodawca powinien go zatrudniać aż do 30 września 2018 r. W Instytucie, w którym pracował powód, znacznie przekroczone było minimum kadrowe dla prowadzenia studiów na kierunku inżynieria [...]. Inaczej wyglądała sytuacja na kierunkach [...], na których liczba zatrudnionych samodzielnych pracowników naukowych odpowiadała minimum wymaganemu do prowadzenia tych kierunków, co sprawiało, że konieczne było utrzymanie zatrudnienia tych osób także po ich przejściu na emeryturę, zwłaszcza w sytuacji konkurencji ofert na rynku pracy dla specjalistów z tych dziedzin. Ponadto,

malejąca z roku na rok liczba studentów wymuszała ograniczenie wydatków, w tym rozważenie, czy niezbędne dla trwania danej jednostki i jej rozwoju jest dalsze zatrudnianie osób, które na swój wniosek rozwiązały stosunek pracy z uwagi na uzyskanie prawa do emerytury. Jak wynika z ustaleń faktycznych, w porównaniu z latami wcześniejszymi, od 2013 r. zaostrzono kryteria celowości zatrudniania takich osób i ograniczono ich liczbę do tych, których zatrudnienie w danej jednostce organizacyjnej jest i będzie szczególnie korzystne dla uczelni. W związku z tym logiczne i poparte racjonalnymi argumentami było stwierdzenie Sądu Rejonowego, że decyzja o zatrudnieniu powoda do 30 września 2014 r. (do końca roku akademickiego) podyktowana była argumentami z zakresu racjonalnej polityki kadrowej i finansowej.

Sąd odwoławczy nie przychylił się także do zarzutu dyskryminacji w wyniku zatrudnienia powoda dopiero od 1 września 2013 r. Powód wniósł o rozwiązanie stosunku pracy (z powodu przejścia na emeryturę) w trakcie semestru, w marcu 2013 r. Po złożeniu wniosku o ponowne zatrudnienie, rektor zażądał analizy potrzeby zatrudnienia powoda. Powód został zatrudniony od następnego semestru, to jest od 1 września 2013 r. Poza powodem przerwa przed zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę dotyczyła też innych osób, m. in. J. L., L. P.

Odnosząc się do wysokości wynagrodzenia powoda, Sąd Okręgowy zauważył, że wśród osób zatrudnionych na Wydziale w tym samym czasie co powód inne osoby ( [...]) otrzymały niższe stawki wynagrodzenia niż powód. Ponadto, L. P. i K. S. zostali zatrudnieni od 2013 r. w wyniku przeprowadzenia konkursu na te stanowiska. Powód nie brał udziału w konkursie przed zatrudnieniem w 2013 r. Nieuzasadnione jest utożsamianie sytuacji powoda z innymi pracownikami naukowymi, którzy (tak jak Z. W. i A. W.) zaliczani byli do reprezentantów innych, deficytowych kierunków ([...]), których utrzymanie w zatrudnieniu było nieodzowne dla zachowania prowadzenia studiów na tych kierunkach. Nie było również sporne, że prof. Z. W. zajmuje wyższe od powoda stanowisko profesora zwyczajnego.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy uznał roszczenia powoda za nieuzasadnione i oddalił apelację.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód. Wyrok ten zaskarżył w całości, wskazując jako podstawy kasacyjne:

1) naruszenie prawa materialnego: a) art. 11<sup>2</sup> k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że nie ma podstaw do stwierdzenia, że wszyscy pracownicy o porównywalnych właściwościach powinni być równo traktowani w zatrudnieniu oraz brak uwzględnienia, że powód jednakowo wypełniał takie same obowiązki jak inni pracownicy naukowcy analizowani w postępowaniu, a zatem powinny mu przysługiwać takie same prawa; b) art. 18 § 3 k.p. przez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że nie znajduje on zastosowania w przypadku, gdy nierówne traktowanie dotyczy długości okresu zatrudnienia oraz że postanowienia umowy o pracę naruszające zasadę równego traktowania dotyczące okresu zatrudnienia nie mogą być zastąpione odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego; c) art. 18 § 3 k.p. przez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że zastosowanie tego przepisu jest możliwe tylko i wyłącznie, gdy nierówne traktowanie ma charakter dyskryminujący; d) art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 2 k.p. przez jego niezastosowanie do oceny zachowań dyskryminacyjnych pozwanego wobec powoda i uznanie, że działania pozwanego polegające na zatrudnieniu powoda na okres krótszy niż innych pracowników naukowych w porównywalnej sytuacji oraz przyznanie mu niższego wynagrodzenia nie spełniają wynikających z tego przepisu przesłanek i nie stanowią dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na aktywność powoda w uczelni niepublicznej, domniemaną aktywność polityczną powoda oraz ze względu na osobę powoda; e) art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powód nie uprawdopodobnił nierównego traktowania oraz niedozwolonych przyczyn różnicowania; f) art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 3 k.p. przez jego niezastosowanie do porównania pracy powoda i pracy prof. Z. W., w związku z brakiem uznania, że są one pracami o jednakowej wartości; g) art. 18<sup>3d</sup> k.p. przez jego niezastosowanie i nieprzyznanie powodowi odszkodowania, mimo że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu; h) naruszenie art. 64 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie, podczas gdy stanowił on podstawę prawną roszczenia powoda o zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia woli o nawiązaniu stosunku pracy z powodem:

2) naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy: a) art. 189 k.p.c. przez jego niezastosowanie i nieustalenie istnienia stosunku pracy, mimo że w sprawie zachodziły przesłanki powstania i trwania tego stosunku w okresie wskazanym w pozwie; b) art. 227 i 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 i art. 382 k.p.c. przez aprobatę rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji w sytuacji, gdy brakowało podstaw do stwierdzenia, że Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy i poczynił niewadliwe ustalenia faktyczne co do braku dyskryminacji w stosunku do powoda oraz przez nieprzeprowadzenie dowodów z zeznań wnioskowanych świadków (w szczególności M. P.), mimo że zostali oni powołani na okoliczność ustalenia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie; c) art. 382 k.p.c. przez pominięcie części materiału dowodowego przy orzekaniu, w tym dowodów wskazujących na możliwość zaliczenia powoda do minimum kadrowego kierunku [...] oraz dowodów wskazujących na dyskryminację powoda przez pozwanego; d) art. 386 § 1 k.p.c. przez zaniechanie orzekania co do istoty sprawy w zakresie żądania ukształtowania treści stosunku pracy powoda.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w [...]; ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości, jeżeli zarzuty naruszenia prawa materialnego okażą się oczywiście uzasadnione, oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej, pełnomocnik skarżącego zwrócił uwagę na rozróżnienie zasady równego traktowania, o której mowa w art. 11<sup>2</sup> k.p., i zakazu dyskryminacji z art. 11<sup>3</sup> k.p. Jak wynika ze stanu faktycznego sprawy, powód był jedynym pracownikiem, którego okres zatrudnienia wynosił zaledwie 13 miesięcy i to mimo istnienia stosownej uchwały Rady Wydziału, w której wskazano, że powód powinien zostać zatrudniony na okres 5-letni (czyli do osiągnięcia 70. roku życia) bez przerwy w zatrudnieniu. Powyższe zestawienie faktów jasno dowodzi, zdaniem pełnomocnika skarżącego, że powód został nierówno potraktowany w porównaniu do innych pracowników znajdujących się w tej samej

sytuacji faktycznej, wykonujących te same obowiązki. Do sytuacji powoda powinna znaleźć zastosowanie norma art. 18 § 3 k.p., zaś postanowienie umowy o pracę powoda dotyczące okresu zatrudnienia, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, powinno zostać uznane za nieważne i zastąpione postanowieniem niemającym charakteru dyskryminacyjnego zgodnie z wnioskiem pozwu. Pełnomocnik skarżącego zakwestionował pogląd Sądu drugiej instancji o niemożliwości sanowania na podstawie art. 18 § 3 k.p. stosunku pracy, który ustał, wskazując, że pozew skierowany do Sądu Rejonowego dotyczył istnienia stosunku prawnego z powodem na dzień wniesienia pozwu, tj. 20 lutego 2014 r., i w dalszym ciągu dotyczy tego stanu, a ustanie zatrudnienia w toku procesu ze względu na długi okres jego trwania nie powinno w żadnym razie zmienić sytuacji prawnej powoda. Tym samym istotą powództwa nie było nawiązanie nowego stosunku prawnego między stronami, lecz takie ukształtowanie istniejącego stosunku w zakresie jego trwania, aby jego treść nie naruszała zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu skargi podtrzymano także pogląd, że dyskryminacja powoda ze względu na jego przekonania i aktywność na uczelni niepublicznej jasno wynika z materiału dowodowego sprawy. Dyskryminujące powoda działanie rektora wynikało z pomówienia powoda o niereprezentowanie Uniwersytetu [...] podczas Festiwalu. Łamanie zasady równego traktowania w odniesieniu do powoda, z uwagi na jego odmienne poglądy polityczne w zakresie funkcjonowania uczelni niepublicznych, przejawiało się z różną intensywnością i w różnych okolicznościach oraz trwa po dzień dzisiejszy.

Za błędną uznano także argumentację Sądu Okręgowego, że różnicowanie sytuacji powoda w stosunku do sytuacji dr. hab. K. S. podczas ponownego nawiązywania stosunku pracy było obiektywnie uzasadnione. Sąd drugiej instancji nie zauważył, że pozwany (rektor) nie zwrócił się do adiunkta T. G. o sporządzenie nieuprawnionej, dodatkowej opinii przed zawarciem stosunku pracy na okres pięciu lat z dr. hab. K. S., jak to uczynił w przypadku powoda. Sąd Okręgowy nie zauważył też, że w przypadku dr. hab. K. S. pozwany nie zastosował kryterium kondycji finansowej uczelni przy sformułowaniu ponownego uzasadnienia wniosku o zatrudnienie, mimo niemal identycznej daty rozpoczęcia ponownego zatrudnienia

powoda i dr. hab. K. S.. Sąd drugiej instancji pominął również, że pozwany nie dokonał nawet symbolicznej redukcji wnioskowanego przez Radę Wydziału okresu ponownego zatrudnienia dr. hab. K. S., jak również to, że przerwa w zatrudnieniu dr. hab. K. S. trwała krócej niż w przypadku powoda.

Uzasadniając bezprawność zróżnicowania wysokości wynagrodzenia powoda i prof. Z. W., pełnomocnik skarżącego zarzucił Sądowi drugiej instancji mylne utożsamianie kwalifikacji ze specjalnościami w obrębie dyscypliny nauki. Zdaniem skarżącego, kwalifikacje niezbędne do uzyskania stopnia doktora habilitowanego czy tytułu profesora określone w ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 882) nie są zależne od rodzaju specjalności czy dyscypliny naukowej. W związku z powyższym, kwalifikacje zawodowe powoda, prof. A. W. i prof. Z.W. są takie same – wszyscy są profesorami nauk technicznych. Zdaniem skarżącego, powód i prof. Z. W. znajdowali się w porównywalnej sytuacji ze względu na swoje kwalifikacje, tj. nadanie stopnia doktora nauk fizycznych, stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora nauk technicznych, doświadczenie zawodowe, identyczne pełnienie przez dwie kadencje funkcji dziekana, identyczne uprawnienia co do reprezentowania minimum kadrowych w zakresie [...].

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, pozwany wniósł o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając wniosek o oddalenie skargi, pełnomocnik strony pozwanej powołał się na brak relewantności między sytuacją powoda a sytuacją innych pracowników uczelni wskazanych przez powoda, w szczególności prof. Z. W.. Ponadto pozwany powtórzył argumentację świadczącą o przyjęciu obiektywnych przyczyn uzasadniających długość umowy o pracę zawartej z powodem (tj. oceny jego dorobku naukowego, sytuacji finansowej uczelni, wymogów wynikających z minimum kadrowego na poszczególnych kierunkach i programu studiów), jak również o obiektywnych powodach zróżnicowania wysokości wynagrodzenia powoda oraz prof. A. W. i prof. Z. W. (tj. reprezentowanie innych dyscyplin naukowych, uzyskanie w innym czasie stopni i tytułów naukowych, piastowanie

stanowisk kierowniczych w różnym czasie oraz obowiązywanie różnych regulacji płacowych na uczelni).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć usprawiedliwionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

1. Powód wyprowadzał swoje roszczenia z naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji i nakazu równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Konieczne jest w związku z tym poczynienie paru uwag wprowadzających.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że należy odróżnić zasadę równych praw lub równego traktowania pracowników (por. art. 11<sup>2</sup> k.p., który stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu) od zakazu dyskryminacji (por. art. 11<sup>3</sup> k.p., zgodnie z którym jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna). Wyrażony w art. 11<sup>3</sup> k.p. zakaz dyskryminacji został rozwinięty w art. 18<sup>3a</sup> – 18<sup>3e</sup> k.p., czyli w rozdziale IIa działu I Kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Na potrzeby stosowania przepisów tego rozdziału równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (tak stanowi art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.). Zasada niedyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p., art. 18<sup>3a</sup> – 18<sup>3e</sup> k.p.) nie jest tożsama z określoną w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady pozostają wprawdzie w ścisłym związku z sobą, lecz niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje, np. tylko naruszenie zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p.) rodzi odpowiedzialność



odszkodowawczą pracodawcy z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki (art. 11<sup>2</sup> k.p.) jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej (w szczególności odszkodowanie może być dochodzone przez pracownika na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji) musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany (z przyczyn wymienionych w art. 11<sup>3</sup> k.p. lub w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.), a dopiero następnie pracodawcę obciążą dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089; postanowienie z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; wyrok z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160). Jednocześnie pracownik dochodzący wyrównania wynagrodzenia (w istocie odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p.), powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, a pracodawca może udowodniać, że przy różnicowaniu wynagrodzeń pracowników kierował się obiektywnymi powodami, np. zapotrzebowaniem na ich pracę.

Sądy obu instancji oceniały żądanie powoda w kontekście naruszenia zakazu dyskryminacji, dlatego powołały się na to, że powód nie wskazał zakazanej przyczyny nierównego traktowania (przyczyny dyskryminacji w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.), a skoro tak, to brak było podstaw do uwzględnienia jego żądania zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Taka ocena (kwalifikacja prawna, subsumcja) roszczeń powoda determinowała sposób zastosowania prawa materialnego. W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda nadal stawia problem przede wszystkim w kontekście dyskryminacji, a nie „zwykłego” naruszenia zasady równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, o czym świadczy oparcie skargi kasacyjnej na zarzutach naruszenia art 18<sup>3a</sup> § 1 i 2 k.p., art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 3 k.p. oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p., które mają zastosowanie tylko w przypadku dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p.), a nie „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.).

Jednak skargę kasacyjną oparto jednocześnie na zarzucie naruszenia art. 11<sup>2</sup> k.p., co oznacza, że sam powód (jego pełnomocnik) miał trudności z jednoznacznym sformułowaniem podstawy prawnej swoich roszczeń.

Zasada niedyskryminacji zdefiniowana w art. 11<sup>3</sup> k.p. nie jest tożsama z zasadą równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę statutowanej przez art. 11<sup>2</sup> k.p. Dyskryminacją nie jest zatem każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi osobami, które znajdują się w takiej samej lub porównywalnej sytuacji faktycznej lub prawnej, lecz tylko takie, które wynika z „inności”, odrębności lub odmienności niemożliwych do zaakceptowania z punktu widzenia poszanowania godności człowieka oraz poczucia sprawiedliwości opartej na ogólnym założeniu, że wszyscy ludzie są równi i zasługują na jednakowe traktowanie. Dlatego dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odrębności, które ten przepis wymienia, a które nie powinny i nie mogą być przyczyną odmiennego traktowania. Tak rozumiana zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup ze względów prawnie uznanych za dyskryminujące.

Ścisły związek między zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> k.p. i art. 11<sup>3</sup> k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> k.p., to są dyskryminowani (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11<sup>3</sup> k.p. Oznacza to, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 lub z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107). W tej koncepcji zasada niedyskryminacji może być postrzegana jako

kwalifikowana postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium oczywiście dyskryminujące porównywanych pracowników.

Można się zatem zgodzić z argumentacją Sądu Okręgowego, że skoro powód nie wskazał żadnego kryterium dyskryminacyjnego spośród tych, których jednoznacznie zakazuje prawo (wymienionych w art. 11<sup>3</sup> k.p. i w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.), to nie było podstaw do uwzględnienia jego roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Innych podstaw prawnych roszczenia powoda o odszkodowanie Sąd Okręgowy nie poszukiwał i nie proponuje ich także w skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że ustalenie podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja prawna żądania), wykładnia mających zastosowanie przepisów prawa oraz dokonanie subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego należą do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania wskazaną przez powoda (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego – zasady prawnej z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 oraz wyroki z 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, LEX nr 518121; z 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, LEX nr 1489247; z 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, LEX nr 1622336). Nakaz stosowania prawa materialnego „z urzędu” (zgodnie z rzymskimi paremiami *da mihi factum, dabo tibi ius* oraz *iura novit curia*) sprawdza się w postępowaniu przed sądem pierwszej i sądem drugiej instancji. W postępowaniu kasacyjnym – w którym Sąd Najwyższy jest związany podstawami skargi kasacyjnej (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.) nie jest możliwe dokonanie zmiany kwalifikacji prawnej roszczeń powoda, jeżeli skarżący nie formułuje zarzutu naruszenia odpowiednich przepisów prawa materialnego lub procesowego (np. dotyczących zakresu kognicji sądu odwoławczego).

Powód nie powołał się na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminacyjne (art. 11<sup>3</sup> k.p. i w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.), a te, na które się powołał (umieszczenie takiego nazwiska, jakie sam nosi, na tzw. liście Wildsteina, jego poglądy „polityczne” na temat funkcjonowania prywatnych/niepublicznych szkół wyższych, sytuacja rodzinna wymagająca dalszego zarobkowania), nie stanowiły – według wiążących ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego – przyczyny różnicowania jego sytuacji w stosunku do sytuacji innych porównywalnych

pracowników, dlatego też Sąd drugiej instancji przyjął, że podstawy prawnej roszczeń odszkodowawczych powoda nie może stanowić art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 11<sup>3</sup> k.p.

Nie oznaczało to wyłączenia możliwości dochodzenia przez powoda roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. i przyjęcia, że podstawę prawną jego żądań stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W orzecznictwie przyjmuje się, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11<sup>2</sup> k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Ewentualne ustalenie, że powód nie był dyskryminowany z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., a tylko doszło do jego „zwykłego” nierównego traktowania, nie oznaczałoby braku sankcji odszkodowawczej za nierówne wynagradzanie w porównaniu do innych pracowników za wykonywanie takich samych (podobnych) obowiązków pracowniczych na takich samych stanowiskach pracy. W skardze kasacyjnej nie zarzuca się jednak naruszenia oraz art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku art. 11<sup>2</sup> k.p., co wyklucza dalsze rozważania na temat możliwości zastosowania tych przepisów do ustalonego stanu faktycznego.

Nawet gdyby przyjąć, że powód jako pracownik strony pozwanej był nierówno traktowany w zakresie wynagradzania (naruszono wobec niego zasadę równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków), to zarzut naruszenia art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. byłby bezzasadny także dlatego, że nie ma on zastosowania do oceny roszczeń wywodzonych z naruszenia przez pracodawcę art. 11<sup>2</sup> k.p. Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> k.p.) uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę na podstawie art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. W skardze kasacyjnej nie zarzucono jednak naruszenia art. 11<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 78 k.p., a zarzut

naruszenia samego art. 11<sup>2</sup> k.p. jest niewystarczający do rozważań na temat ewentualnych sankcji, jakie powinny być nałożone na pracodawcę z powodu nierespektowania zasady równych praw w zakresie wysokości wynagrodzenia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego co do zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy (np. w granicach określonych w regulaminie wynagradzania i stawkach w nim przyjętych dla różnych kategorii zatrudnienia) oraz w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminacji) z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. W takim przypadku znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Wyrażany jest też pogląd, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika (art. 11<sup>2</sup> k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Rozstrzygnięcie tych kontrowersji uchyla się jednak spod rozważań Sądu Najwyższego, gdyż strona skarżąca w ramach podstaw kasacyjnych (art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c.) nie postawiła zarzutu naruszenia art. 18 § 3 k.p. w związku art. 11<sup>2</sup> k.p.

Według Sądu Najwyższego (por. wyrok z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360), dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników m.in. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Wyrażany jest

pogląd, że pojęcie nierównego traktowania jest szersze od pojęcia dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016 nr 2, poz. 17 i powołane tam orzeczenia, a także wyrok z 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, LEX nr 2019532). Według tego poglądu z dyskryminacją mamy do czynienia w przypadku nierównego traktowania spowodowanego przyczynami dyskryminującymi i wtedy stosuje się art. 18<sup>3a</sup> i nast. k.p., jeżeli zaś nierówne traktowanie wynika z innych przyczyn (niedyskryminacyjnych), to podstawą odpowiedzialności pracodawcy jest art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Pracownik musi wtedy wykazać wszystkie przesłanki kontraktowej odszkodowawczej odpowiedzialności pracodawcy (za naruszenie obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu).

Chociaż w doktrynie i orzecznictwie rozróżnia się niekiedy „zwykłe” nierówne traktowanie pracowników (niepodyktowane zakazanymi przyczynami uznawanymi za dyskryminujące) od dyskryminacji (jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania), to w przypadku regulacji prawnych, na które powołuje się powód w skardze kasacyjnej (art. 11<sup>3</sup> k.p., art. 18 § 3 k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3d</sup> k.p.), niewątpliwie chodzi o kwalifikowaną postać nierównego traktowania czyli dyskryminację. Nawet w art. 18 § 3 k.p. wyraźnie przewidziano, że postanowienia umów o pracę naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne; zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Oznacza to, że przepis ten ma zastosowanie przede wszystkim w przypadku dyskryminującego zróżnicowania sytuacji pracowników. Przepisy rozdziału IIa Kodeksu pracy zawierają szczegółową regulację obowiązku równego traktowania przez pracodawcę pracowników (zakazu ich dyskryminowania) w zakresie określonym w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., a zatem także w zakresie warunków zatrudnienia, np. rodzaju zawartej umowy, czasu jej trwania, wysokości wynagrodzenia.

Dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania. Ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Przykładowe wyliczenie dyskryminujących zachowań

pracodawcy zawiera art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. Zróznicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium (z obiektywnie usprawiedliwionych przyczyn) nie jest dyskryminacją (por. wyroki z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256, oraz z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, LEX nr 1108511). Tylko dyskryminacja w przedstawionym znaczeniu stwarza po stronie pracownika roszczenia przewidziane np. w art. 18<sup>3d</sup> k.p. (odszkodowanie) albo w art. 18 § 3 k.p. (zastąpienie dyskryminujących postanowień umowy o pracę postanowieniami niedyskryminującymi).

Jak wspomniano, dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. – okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (wyrok z 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 311), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347). W wyroku z 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202), Sąd Najwyższy określił w sposób pozytywny kryteria (przyczyny) dyskryminacji inne niż wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Stwierdził, że dyskryminacją jest 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, przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (takim niedozwolonym kryterium różnicowania pracowników jest np. ich obywatelstwo, por. wyrok z 7 listopada 2016 r., III PK 11/16, LEX nr 2171119).

Przepisy rozdziału IIa Kodeksu pracy przewidują zmianę rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu. Pracownik zostaje zwolniony z konieczności udowodnienia swojej dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie

dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, pracodawca musi wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był dyskryminowany w zatrudnieniu, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. np. postanowienie z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961). Pogląd ten można uznać za ustalony. Pracownik powinien przedstawić fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (wyroki Sądu Najwyższego: z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160; z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). Pracownik dochodzący na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.) co pracownik wynagradzany korzystniej (wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 251). Wtedy na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania obiektywnych i usprawiedliwionych przyczyn zróżnicowania wynagrodzenia. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w nowszym orzecznictwie (por. wyroki z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73; z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, LEX nr 2023155), stwierdzając, że na pracowniku wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w zw. z art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.), lecz także to, że to zróżnicowanie było spowodowane przyczyną zakazaną przez prawo (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, pozwany powinien wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników kierował się racjonalnymi i



sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73).

Należy zauważyć, że oczekiwanie wskazania przez pracownika przyczyny nierównego traktowania służy przede wszystkim określeniu granic postępowania dowodowego i przygotowaniu stosownej obrony przez pracodawcę. Przedstawienie i uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji (w jego subiektywnym przekonaniu – motywującej działania pracodawcy) nie ma jednak szczególnie doniosłego znaczenia, bo dla obrony przed zarzutem jakiegokolwiek dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Udowodnienie zaś przez niego obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu.

Odmowa nawiązania stosunku pracy albo odmowa kontynuowania stosunku pracy („przedłużenia” trwającej umowy zawartej na czas określony lub zawarcia nowej umowy na czas określony) musi być uzasadniona przyczynami niedyskryminującymi pracownika. Wynika to nie tylko z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p., lecz także z art. 11<sup>3</sup> k.p. Nieprzeprowadzenie przez pracodawcę dowodu niedyskryminacji osoby ubiegającej się o nawiązanie stosunku pracy lub jego kontynuowanie („przedłużenie” umowy o pracę zawartej na czas określony) uprawnia tę osobę do odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p.

W przypadku niekorzystnego ukształtowania treści umowy o pracę stosuje się art. 18 § 3 k.p. oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p. (w razie niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę w związku z art. 18<sup>3c</sup> k.p. oraz art. 78 k.p.). Jeżeli pracownik uważa, że postanowienia umowy o pracę są dyskryminujące, może – w każdej chwili – wytoczyć powództwo o odpowiednie ustalenie jej treści na podstawie art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 189 k.p.c., niezależnie od dochodzenia roszczeń odszkodowawczych. Ma w tym interes prawny, niezależnie od dochodzenia odszkodowania, ponieważ ustalenie treści umowy zapobiega powstaniu szkody w przyszłości. Rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienie umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 *in fine* k.p.) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z

22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; z 8 czerwca 2010 r., I PK 27/10, LEX nr 590311). W razie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości pracownik może przede wszystkim dochodzić odszkodowania (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym (wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98).

Nie jest możliwe dochodzenie odszkodowania „na przyszłość” (za szkodę, która może powstać dopiero po wydaniu przez sąd wyroku). Wtedy jest miejsce na powództwo o ustalenie treści umowy o pracę. Zasadniczą funkcją odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. jest naprawienie szkody majątkowej już powstałej (na datę wyrokowania).

W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 *in fine* k.p.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Jeżeli pracodawca powołuje się na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy pracowników ma obowiązek wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom. Jednak ciężar udowodnienia, że wykonywana praca była jednakowa lub miała jednakową wartość, spoczywa na pracowniku dochodzącym roszczeń z tytułu nierównego traktowania.

Zawarte w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. pojęcia jednakowej pracy oraz pracy o jednakowej wartości mają różne znaczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41). W sytuacji gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca (rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz jej ilości i jakości), nie zachodzi konieczność porównywania - za pomocą kryteriów określonych w art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. - prac różniących się rodzajowo. Należy podkreślić, że „jednakowa praca” w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> k.p. odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do wykonywanych przez pracowników obowiązków i związanego z nimi zakresu odpowiedzialności (wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2010 r., I PK 138/09,

LEX nr 1324251). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (wyrok z 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089).

Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku przyczyn wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 2 lipca 2012 r., I PK 48/12, LEX nr 1217632 oraz z 2 października 2012 r., I PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202 z glosą H. Szewczyk). Rozwinięciem ogólnego zakazu dyskryminacji jest zasada jednakowego wynagradzania pracowników statuowana w art. 18<sup>3c</sup> k.p. Z mocy tego przepisu pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, przy czym pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. 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 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155; z 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, LEX nr 1095824; z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107; z 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443). Wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98).

2. Przedstawione wyżej ogólne założenia odpowiedzialności pracodawcy za nierówne traktowanie w zatrudnieniu pozwalają przejść do oceny zasadności podstaw kasacyjnych.

Powód kwestionował dwa warunki zawartej z pozwanym umowy o pracę na czas określony od 1 września 2013 r. do 30 września 2014 r. – czas trwania umowy (13 miesięcy) oraz wysokość ustalonego wynagrodzenia (4.650 zł miesięcznie). Domagał się ustalenia, że powinna być z nim zawarta umowa o pracę na okres 5 lat (do 30 września 2018 r.) z wynagrodzeniem w wysokości 6.650 zł miesięcznie. Porównywał przy tym swoją sytuację do sytuacji prof. dr. hab. inż. Z.W., z którym pozwany zawarł umowę na czas określony od 31 marca 2012 r. do 30 września 2017 r. (czyli na okres 5 lat i 6 miesięcy) z wynagrodzeniem zasadniczym od 1 kwietnia 2014 r. w wysokości 6.685 złotych.

Jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia, powód pomija przy tym, że – jak ustaliły Sądy *meriti* – w tym samym czasie (w latach 2012-2013) pozwany zawarł inne umowy o pracę na czas określony z emerytowanymi pracownikami naukowo-dydaktycznymi Wydziału I., których warunki były zbliżone do warunków zatrudnienia powoda, jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia. Pozwany ustalił bowiem w umowach o pracę z innymi osobami znajdującymi się w podobnej sytuacji jak powód wynagrodzenie zasadnicze w następującej wysokości: (-) z dr. hab. prof. J. K., zatrudnionym na stanowisku profesora nadzwyczajnego – 3.865 złotych (czyli mniej od powoda); (-) z dr. hab. prof. J. I., zatrudnionym na stanowisku profesora nadzwyczajnego – 3.885 złotych (czyli mniej od powoda); (-) z dr. hab. prof. J. L., zatrudnionym na stanowisku profesora nadzwyczajnego – 5.035 złotych (niecałe 400 złotych więcej od powoda); (-) z prof. dr. hab. L. P., zatrudnionym na stanowisku profesora nadzwyczajnego – 4.650 złotych (czyli tyle samo co powód); (-) z dr. hab. K. S., zatrudnionym na stanowisku adiunkta – 3.860 złotych (czyli mniej od powoda); (-) z prof. dr. hab. inż. A. W., zatrudnioną na stanowisku profesora nadzwyczajnego – 5.670 złotych (około 1.000 zł więcej od powoda); (-) z prof. dr. hab. J. D., zatrudnionym na stanowisku profesora nadzwyczajnego - 5.065 złotych (400 złotych więcej od powoda).

Z ustaleń Sądów *meriti* wynika zatem, że w przypadku czterech spośród ośmiu pracowników naukowo-dydaktycznych zatrudnionych w tym samym czasie

co powód wynagrodzenie miesięczne było wyższe, przy czym różnica wynosiła od około 400 złotych (w dwóch przypadkach: dr hab. prof. J. L. i prof. dr. hab. J.D.) do ok. 1.000 złotych (w przypadku prof. dr. hab. inż. A.W.) i ok. 2.000 złotych (w przypadku prof. dr. hab. inż. Z.W.). Ponieważ drobne różnice w wynagrodzeniu co do zasady nie stanowią zróżnicowania dyskryminacyjnego (wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2012 r., I PK 206/11, LEX nr 1219495), a za takie mogą być uznane różnice mniejsze niż 10% wysokości wynagrodzenia, należy przyjąć, że tylko w stosunku do dwóch z ośmiu porównywanych pracowników można mówić o znaczącej różnicy, która mogłaby być rozważana w kategoriach nierównego traktowania (dyskryminacji). Sąd Okręgowy ustalił jednak przyczyny zróżnicowania wysokości wynagrodzenia wszystkich pracowników i uznał, że były one obiektywnie usprawiedliwione, co oznacza, że nie doszło w stosunku do powoda do naruszenia zasady równego traktowania (niedyskryminacji) oraz zasady różnych praw z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków.

Pracodawca miał obowiązek wyjaśnienia, dlaczego czterem osobom zaproponowano wyższe wynagrodzenie niż powodowi, oraz wykazania (udowodnienia), że przyczyny te nie były dyskryminujące, lecz miały racjonalne, obiektywne, usprawiedliwione uzasadnienie. Z obowiązku tego się wywiązał.

Wydziałowi zależało na tym, aby prof. J.D. został zatrudniony ze względu na jego rangę naukową. Ma renomę wybitnego naukowca o zasięgu międzynarodowym. Miał dla Wydziału kluczowe znaczenie, ponieważ zapewniał dopływ punktów, które służą do kategoryzacji. Był pracownikiem naukowym, który przysparzał w kategoryzacji i parametryzacji wydziału największą liczbę punktów, a co za tym idzie środków finansowych dla wydziału. Za 2014 r. publikacje prof. D. przyniosły 360 punktów. Jest bardzo często cytowany. Poza tym pozyskał w tym okresie grant aparaturowy o wartości 850 tysięcy złotych. Prof. J. L. uczestniczył w bardzo dużych projektach i grantach, z których jeden, projekt roboczy „[...]”, opiewał na kwotę 66 milionów złotych. Prof. L. był osobą ważną dla kontynuacji tego projektu. Organizował przeniesienie całego Instytutu do tego Centrum. Musiało być to przeprowadzone w terminie, bo w przeciwnym razie uczelnia musiałaby zwrócić całą kwotę grantu. Sprawował też funkcję koordynatora do spraw inwestycji

budowlanej. Brał również udział w projekcie „[...]” o wartości 36 milionów złotych. Projekt ten trwał do końca 2015 r.

Jeśli chodzi o pozostałych dwoje pracowników naukowych (prof. Z.W. i prof. A. W.), mieli oni szczególne znaczenie dla Wydziału, ponieważ wchodzili do minimum kadrowego na kierunku [...]. Powód nie prowadził zajęć z [...] na kierunku [...]. Nie składał wniosków ani oświadczeń o zliczeniu go do minimum kadrowego na kierunku [...]. Pozwana uczelnia nigdy nie zaliczała powoda do minimum kadrowego na kierunku [...].

Prof. Z.W., do którego powód porównuje swoją sytuację pracowniczą w rozpoznawanej sprawie, został zatrudniony na czas określony w Instytucie Informatyki (powód – w Instytucie [...], w Zakładzie [...]). Jest jedną ze sztyndarowych osób, która zapewnia istnienie studiów na kierunku [...]. Jego wyższe wynagrodzenie wynikało między innymi z tego, że gdy w latach 2003-2004 miała miejsce regulacja płac, otrzymał wtedy znaczącą podwyżkę wynagrodzenia, ponieważ był wówczas dziekanem Wydziału. Miało to wpływ na ustalenie jego wynagrodzenia w 2014 r. W związku z zajmowanymi stanowiskami i pełnionymi funkcjami (w różnym czasie) mogła występować różnica między wynagrodzeniem powoda i prof. Z. W., która przeniosła się na oceniany okres (2014 r.). Wpływ na wysokość jego wynagrodzenia miało również przypisanie go do dyscypliny naukowej informatyki, dla której trudno pozyskać kadrę naukową wysokiej rangi ze względu na warunki panujące na rynku pracy (konkurencyjne wynagrodzenia dla specjalistów informatyków u innych pracodawców). Jeżeli uczelni bardzo zależy na jakimś pracowniku (a na prof. Z. W. zależało), może negocjować wysokości wynagrodzenia i przyznać wyższe niż innym pracownikom naukowym ze względu na warunki panujące na rynku. W październiku 2008 r. różnica wynagrodzeń powoda i prof. Z. W. wynosiła około 1.600 zł. Zajmowali oni wtedy różne stanowiska. Powód był adiunktem, a prof. Z. W. profesorem nadzwyczajnym. Aktualnie prof. Z. W. jest profesorem zwyczajnym, a powód nadzwyczajnym, a zatem powód ma niższe stanowisko. Obecnie urzędujący rektor przyjął zasadę, że wynagrodzenia zasadnicze najbardziej podwyższa się osobom, które uzyskały stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora. Zajmowane stanowisko ma drugorzędne znaczenie. W Instytucie [...] został ogłoszony konkurs na profesora zwyczajnego w

latach 2012-2013. W konkursie wybrany został prof. Z. W.. Powód do tego konkursu nie przystąpił.

Przedstawione przyczyny zróżnicowania wynagrodzenia powoda oraz dwojga profesorów zatrudnionych w Instytucie [...] pozwalały Sądowi Okręgowemu na ocenę, że nie doszło do dyskryminacji (nierównego traktowania) powoda pod względem wysokości wynagrodzenia. Z punktu widzenia pracodawcy praca powoda oraz praca prof. Z. W. i prof. A. W. nie miała jednakowej wartości w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> k.p. Według art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p., pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Dla pracodawcy praca prof. Z. W. i prof. A. W. zatrudnionych w Instytucie [...] w ramach utrzymania koniecznego minimum kadrowego dla studiów I i II stopnia na kierunku [...] miała wyższą wartość od pracy powoda zatrudnionego w Instytucie [...], na kierunku [...], w którym była nadwyżka kadry naukowo-dydaktycznej w stosunku do minimum kadrowego, a jednocześnie zmniejszało się zainteresowanie studentów tym kierunkiem studiów, co oznaczało mniejsze wpływy uczelni z jego prowadzenia.

Nie ulega wątpliwości, że powód został potraktowany mniej korzystnie („gorzej”) od innych pracowników, jeśli chodzi o długość (czas trwania) umowy zawartej z nim na czas określony. Powód został zatrudniony na 13 miesięcy, podczas gdy inni porównywalni emerytowani pracownicy Wydziału I. na okresy: (-) prof. dr hab. Z.W. na czas określony od 31 marca 2012 r. do 30 września 2017 r., czyli 5 lat i 6 miesięcy; (-) dr hab. prof. J. K. na czas określony od 1 października 2012 r. do 31 maja 2015 r., czyli 2 lata i 8 miesięcy; (-) dr hab. prof. J. I. na czas określony od 1 października 2012 r. do 30 września 2016 r., czyli 4 lata; (-) dr hab. prof. J. L. na czas określony od 1 czerwca 2013 r. do 31 maja 2016 r., czyli 3 lata; (-) prof. dr hab. L. P. na czas określony od 1 października 2013 r. do 30 września 2017 r., czyli 4 lata; (-) dr hab. K. S. na czas określony od 1 października 2013 r. do 30 września 2018 r., czyli 5 lat; (-) prof. dr hab. inż. A. W. na czas określony od 1 października 2013 r. do 31 lipca 2015 r., czyli 1 rok i 10 miesięcy; (-) prof. dr hab. J.D. na czas określony od 1 stycznia 2014 r. do 30 września 2018 r., czyli 4 lata i 9

miesiący. Przeciętnie inni pracownicy byli zatrudniani na czas określony trzech-czterech lat, wyjątkowo na okres pięciu lat.

W tym zakresie (czasu trwania umowy) – w większym stopniu niż w przypadku wysokości wynagrodzenia powoda, porównywalnej z wynagrodzeniem zdecydowanej większości emerytowanych pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziału I. znajdujących się w podobnej sytuacji, z którymi pozwany zawarł umowy o pracę na czas określony – można mówić o nierównym traktowaniu. Jednak także w odniesieniu do tego warunku umowy pozwany pracodawca wyjaśnił przyczyny różnicowania. W przypadku prof. Z. W. i prof. A. W. przyczyny te były analogiczne do tych, które zadecydowały o przyznaniu im wyższego wynagrodzenia. Wchodzili do minimum kadrowego kadry naukowo-dydaktycznej na kierunku [...]. Zatrudnienie prof. Z. W. na okres ponad pięciu lat (do końca roku akademickiego w 2017 r.) miało związek z zagwarantowaniem minimum kadrowego w pełnym pięcioletnim cyklu studiów (najpierw licencjackich, potem magisterskich) na kierunku [...]. Na kierunku [...] w Instytucie [...] nie było zapotrzebowania na tak długie zatrudnienie powoda, odpowiadające pełnemu pięcioletniemu cyklowi studiów.

Jeśli chodzi o pozostałych pracowników naukowych, znaczenie dla pozwanego Uniwersytetu dłuższego zatrudnienia prof. J. D. i prof. J. L. zostało już omówione. Prof. L.P. został zatrudniony ponownie po wygraniu konkursu otwartego na stanowisko profesora nadzwyczajnego. Jest on chemikiem i z tej przyczyny jest potrzebny w Instytucie, gdyż chemików jest mało. Przerwa w zatrudnieniu prof. L.P. trwała około 10 miesięcy, przerwa w zatrudnieniu powoda około 5 miesięcy. Dr hab. K. S. wygrał konkurs na adiunkta. Publikuje monoautorsko w najwyżej punktowanym czasopiśmie, jakim są „[...]”. Jest jedynym przedstawicielem uczelni do Unii [...] Międzynarodowej, do zespołu prowadzącego obliczenia matematyczne. Działa w obszarze teoretycznym, wąskim. Mało jest osób tym się zajmujących. Dłuższe zatrudnienie każdej z tych osób miało dla uczelni znaczenie z punktu widzenia realizacji jej zadań i celów, a jednocześnie ich sytuacja pracownicza różniła się od sytuacji powoda. Przy ocenie czy nie doszło do naruszenia zasady równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków należy uwzględnić to, że wymienione osoby nie miały takich samych obowiązków co powód, dlatego pracodawca mógł potraktować je odmiennie. Dlatego samo



odwołanie się powoda do jego rangi naukowej (powód powoływał się na to, że jest doktorem habilitowanym i profesorem nadzwyczajnym nauk technicznych podobnie jak inni porównywani pracownicy) nie było wystarczające. Ważne było także to, jakie obowiązki uczelnia powierzyła powodowi i innym pracownikom naukowym w czasie ich ponownego zatrudnienia po przejściu na emeryturę i czego od tego zatrudnienia oczekiwała.

Pracodawcy udało się wykazać, że zatrudnienie powoda na okres krótszy niż pozostałych pracowników Wydziału I. było usprawiedliwione obiektywnymi, sprawdzalnymi przyczynami, usprawiedliwiającymi zatrudnienie innych osób na okres dłuższy (np. dlatego, że realizowali w tym czasie określone granty lub projekty unijne, mieli potrzebną Wydziałowi specjalizację, reprezentowali wąską teoretyczną dziedzinę, w której brak było innych osób o podobnych kwalifikacjach, zapewniali minimum kadrowe na kierunkach studiów, których prowadzenie było priorytetem uczelni, zapewniali dużą liczbę punktów potrzebnych do kategoryzacji i parametryzacji, od czego zależały przyznawane uczelni środki finansowe, byli zaangażowani w prace badawcze na szczeblu międzynarodowym).

Nie ma znaczenia, że Rada Wydziału zaopiniowała pozytywnie wniosek powoda o zatrudnienie go na okres pięciu lat (do 2018 r.). Rada Wydziału miała w tej sprawie tylko głos doradczy, rektor nie miał obowiązku opinii tej respektować, nie był związany stanowiskiem Rady Wydziału. Jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego, dyrektor Instytutu [...] dr hab. T.G. zgłosił rektorowi, za pośrednictwem dziekana Wydziału I., zastrzeżenia co do działalności naukowej i dydaktycznej powoda i zaproponował zatrudnienie powoda na okres jednego roku. Wziął przy tym pod uwagę dorobek powoda z lat 2011-2012. W jego ocenie powód „wygaszał swoją działalność naukową” na Uniwersytecie [...]. Swoją opinię dyrektor Instytutu oparł na stanowisku kierownika Zakładu [...] prof. W.B., a także na sprawozdaniach dotyczących lat 2011 i 2012. W 2011 r. powód miał trzy publikacje, a w latach 2012 i 2013 – żadnej. Ostatnim projektem, w którym powód brał udział, był projekt jego doktoranta w 2010 r. To był ostatni przypadek opieki powoda nad doktorantem. Po tym roku powód nie miał żadnych doktorantów ani dyplomantów. W ostatnim czasie przed ponownym zatrudnieniem powód nie brał udziału w projektach i grantach. Rektor o ponownym zatrudnieniu powoda rozmawiał z

dziekanem Wydziału prof. D.S. pytając, czy powód jest niezbędny do prowadzenia zajęć dydaktycznych na Wydziale i jakie są jego osiągnięcia naukowe. Dziekan Wydziału dr hab. prof. D.S. przychyliła się do wniosku dyrektora Instytutu o zatrudnienie powoda na okres jednego roku. Powód nigdy nie reprezentował dyscypliny naukowej [...]. Nie prowadził zajęć z [...], nie wnioskował o zaliczenie go do minimum kadrowego na kierunku [...]. W okresie ostatniego roku zatrudnienia przed emeryturą powód prowadził działalność dydaktyczną, która polegała na odbywaniu zajęć, nie podjął natomiast żadnych działań w celu uzyskania opieki naukowej nad doktorantem, dyplomantem, studentem I lub II stopnia.

Decyzja rektora o zatrudnieniu powoda tylko na okres 13 miesięcy została podjęta po wyjaśnieniu wszelkich istotnych okoliczności, była umotywowana potrzebami dydaktycznymi uczelni (Wydziału I.), ograniczonymi możliwościami finansowymi uczelni, brakiem konieczności zatrudniania powoda przez dłuższy czas ze względu na wystarczającą liczbę pracowników naukowych na kierunku inżynieria materiałowa. Należy zwrócić uwagę na zasadniczą kwestię – powód na własną prośbę rozwiązał z pozwanym w marcu 2013 r. stosunek pracy, aby skorzystać ze świadczeń emerytalnych, po czym ubiegał się natychmiast o ponowne zatrudnienie na czas określony do ukończenia 70. roku życia. Dalsze zatrudnianie powoda nie było obowiązkiem pozwanego. Pozwany mógł zdecydować o dalszym zatrudnieniu powoda po przeanalizowaniu własnych potrzeb, zwłaszcza konieczności utrzymywania w zatrudnieniu określonej liczby pracowników naukowo-dydaktycznych z tytułem naukowym profesora dla celów tzw. kategoryzacji i utrzymania minimum kadrowego na określonych kierunkach.

Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być jednakowo traktowani pod każdym względem, jeśli chodzi o warunki zatrudnienia. Również pracownicy naukowo-dydaktyczni uczelni wyższej, mający porównywalny staż zatrudnienia, stopnie lub tytuły naukowe, nie muszą być jednakowo traktowani, jeżeli występują między nimi zauważalne różnice pozwalające na usprawiedliwione odmienne ich traktowanie. Prace o jednakowej wartości powinny być jednakowo wynagradzane (art. 18<sup>3c</sup> k.p.). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych,

potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Równość nie jest jednak tożsama z równym traktowaniem, może bowiem wymagać odmiennego potraktowania w celu wyrównania szans lub zapewnienia równych rezultatów, albo finansowego nagrodzenia i motywowania najlepszych pracowników. Nie można utożsamiać – jak czyni to powód – kwalifikacji zawodowych tylko z posiadaniem tytułu naukowego profesora. W definicji kwalifikacji mieszczą się: wiedza, umiejętności, doświadczenie. Pracownicy posiadający tytuł naukowy profesora nie wykonują w każdym przypadku takich samych obowiązków, mimo legitymowania się tytułem naukowym i reprezentowaniem takiej samej dyscypliny naukowej, mają też różny dorobek naukowy, w różnym stopniu angażują się w pracę dla dobra uczelni. Posiadanie tytułu naukowego i reprezentowanie tej samej dyscypliny nauki (np. nauk technicznych) nie jest zatem tożsame z takimi samymi kwalifikacjami.

W wyroku z 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 11<sup>2</sup> k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) dla wykonywania takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmierności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja). W tym kontekście Sąd Okręgowy ustalił i ocenił przyczyny zróżnicowania sytuacji powoda i innych pracowników, przede wszystkim prof. Z.W., do którego powód się porównywał, dochodząc do wniosku, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania (równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków), ze względu na istotne (relewantne) różnice między sytuacją powoda i sytuacją prof. Z. W., które usprawiedliwiały zwłaszcza zróżnicowanie wysokości ich wynagrodzeń. Ponadto

Sąd Okręgowy ustalił i ocenił, że istniały obiektywne przyczyny uzasadniające różną długość umowy o pracę zawartej z powodem i z innymi emerytowanymi pracownikami naukowymi (takie jak np. ocena dorobku naukowego powoda w ostatnich kilku latach, w tym skupienie się powoda na dydaktyce a nie na badaniach naukowych, brak doktorantów, brak istotnych publikacji, brak udziału w grantach, a ponadto sytuacja finansowa uczelni, wymagania dotyczące minimum kadrowego na poszczególnych kierunkach studiów oraz dobór pracowników naukowych pod kątem programu studiów na różnych kierunkach, zmniejszanie się liczby studentów na kierunku [...], brak zapotrzebowania uczelni na pracowników naukowych o specjalizacji powoda, istotnej na kierunku [...], na którym było więcej pracowników naukowych niż minimum kadrowe, zapotrzebowanie uczelni na specjalistów z innych dziedzin nauki), jak również obiektywne przyczyny uzasadniające zróżnicowania wysokości wynagrodzenia powoda oraz prof. A. W. i prof. Z. W. (takie jak np. reprezentowanie innych dyscyplin naukowych, uzyskanie w innym czasie stopni i tytułów naukowych, piastowanie stanowisk kierowniczych w różnym czasie oraz obowiązywanie różnych regulacji płacowych na uczelni, zapotrzebowanie uczelnio na pracowników naukowych na kierunku [...]).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że nie są usprawiedliwione kasacyjne zarzuty naruszenia art. 11<sup>2</sup> k.p., a także art. 18<sup>3a</sup>, art. 1<sup>3b</sup>, art. 18<sup>3c</sup> i art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Nie jest również usprawiedliwiony kasacyjny zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. Skoro umowa o pracę zawarta została przez strony na czas określony od 1 września 2013 r. do 30 września 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku profesora nadzwyczajnego w Zakładzie [...] na Wydziale I. za wynagrodzeniem w kwocie 4.650 zł miesięcznie, to nie było możliwe ustalenie, na podstawie art. 189 k.p.c., istnienia stosunku pracy między powodem a pozwanym Uniwersytetem w okresie od 1 października 2014 r. do 30 września 2018 r. z wynagrodzeniem w wysokości 6.650 zł miesięcznie, skoro po 30 września 2014 r. stron nie łączył taki stosunek prawny.

Nawet gdyby przyjąć, że do roszczeń powoda mógłby ewentualnie znaleźć zastosowanie art. 18 § 3 k.p., to należy skonfrontować jego treść ze sprecyzowanymi przez powoda żądaniami. Z art. 18 § 3 k.p. wynika, że

postanowienia umów o pracę naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne; zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Powód nie domagał się jednoznacznie zastąpienia postanowień umowy o pracę zawartej przez strony 7 sierpnia 2013 r. na czas określony od 1 września 2013 r. do 30 września 2014 r., z wynagrodzeniem w kwocie 4.650 zł miesięcznie postanowieniem przewidującym zawarcie tej umowy na okres pięciu lat z wynagrodzeniem w kwocie 6.650 zł miesięcznie. Powód domagał się pierwotnie: (-) ustalenia, na podstawie art. 189 k.p.c., istnienia stosunku pracy między nim a pozwanym Uniwersytetem w okresie od 1 października 2014 r. do 30 września 2018 r. z wynagrodzeniem w wysokości 6.650 zł miesięcznie (choć stron nie łączył taki stosunek prawny); (-) zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od 1 października 2014 r., którego wysokość na dzień 30 września 2015 r. wynosiła 79.800 zł (choć nie było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia „za czas pozostawania bez pracy” po 1 października 2014 r., skoro stosunek pracy ustał 30 września 2014 r.); w razie nieuwzględnienia tego roszczenia (-) zasądzenia na rzecz powoda tej samej kwoty jako odszkodowania z tytułu dyskryminacji (choć nie udowodnił w toku procesu przesłanek do zastosowania art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Na wypadek nieuwzględnienia wymienionych roszczeń, powód wniósł ewentualnie o zobowiązanie pozwanego (na podstawie art. 64 k.c.) do złożenia oświadczenia woli o nawiązaniu stosunku pracy z powodem na okres 47 miesięcy od 1 października 2015 r. z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6.650 zł (choć art. 64 k.c. nie może być samodzielną podstawą domagania się zobowiązania wyrokiem określonej osoby do złożenia oznaczonego oświadczenia woli).

Brak możliwości zastosowania do roszczeń powoda art. 18 § 3 k.p. wynikał jednak z innych jeszcze przyczyn, a mianowicie z tego, że postanowień umowy zawartej przez strony 7 sierpnia 2013 r. na czas określony od 1 września 2013 r. do 30 września 2014 r., z wynagrodzeniem w kwocie 4.650 zł miesięcznie, nie można

uznać w okolicznościach faktycznych ustalonych przez Sądy za naruszające zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Przyczyny dyskryminacji zgłoszone przez powoda: jego poglądy „polityczne”, umieszczenie jego nazwiska na tzw. liście Wildsteina (czyli tajnych współpracowników służby bezpieczeństwa), sytuacja rodzinna (wiele osób na utrzymaniu, co wymaga uzyskiwania dochodów nawet po przejściu na emeryturę), poglądy na funkcjonowanie wyższych szkół niepublicznych, nie potwierdziły się albo nie zostały uznane przez Sąd Okręgowy za rzeczywiste przyczyny odmiennego traktowania.

Kwestia rzekomej przyczyny dyskryminacji z powodów politycznych, mianowicie umieszczenia osoby o tożsamych personaliach jak powód na tzw. liście Wildsteina, została wyjaśniona bez naruszenia art. 227 k.p.c. Instytut Pamięci Narodowej wyjaśnił jeszcze w 2005 r., że wpis dotyczył innej osoby i nadał powodowi status pokrzywdzonego. Pismo IPN zostało włączone do akt osobowych powoda. Opisana sytuacja nie mogła stanowić przyczyny różnicowania sytuacji powoda względem innych pracowników pozwanego. Miała ona miejsce w 2005 r., a do zawarcia umowy o pracę doszło w połowie 2013 r. Gdyby ta okoliczność stanowiła jakąś przeszkodę w zatrudnieniu powoda na uczelni, pozwany dałby temu wyraz już znacznie wcześniej, a nie dopiero na etapie ponownego zatrudniania powoda po jego przejściu na emeryturę. Ponadto, gdyby okoliczność ta miała jakiegokolwiek znaczenie – jak twierdzi powód – prawdopodobnie w ogóle nie doszłoby do zawarcia z nim umowy o pracę, nawet na okres 13 miesięcy. O tym, że pozwany nie był negatywnie nastawiony do powoda z racji rzekomo politycznych uprzedzeń świadczy również wystawienie powodowi w 2013 r. pozytywnej oceny jego pracy za okres 2009-2012.

Kwestia konieczności utrzymania wielu osób z wynagrodzenia powoda nie może być traktowana jako źródło nierównego traktowania. Powodowi nie udało się wykazać, jaka była zależność między posiadaniem licznej rodziny (wielu osób na utrzymaniu) a ewentualnym zatrudnieniem go na krótszy czas niż innych pracowników za niższym wynagrodzeniem od kilku z nich.

Ostatnia kwestia – a mianowicie poglądy powoda na funkcjonowanie wyższych uczelni niepublicznych – nie może również być uznana za przyczynę

nierównego traktowania. Nie można jednak nie zauważyć, że zaangażowanie powoda w utworzenie i działalność niepublicznej szkoły wyższej, w pewnym stopniu konkurencyjnej w stosunku do Wydziału I. Uniwersytetu [...] (z punktu widzenia utracenia kandydatów na studentów lub studentów przez pozwanego na rzecz innej uczelni) mogło stanowić przyczynę krytycznej oceny pracy naukowej powoda w ostatnim okresie zatrudnienia na pozwanym Uniwersytecie [...], co miało przełożenie na uznanie, że jego dalsze zatrudnienie ma mniejsze znaczenie dla pozwanego od zatrudnienia innych emerytowanych pracowników naukowo-dydaktycznych.

Zarzuty naruszenia prawa procesowego (art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c.) są bezzasadne. Dotyczą ustaleń faktycznych i oceny materiału dowodowego co nie może stanowić skutecznej podstawy skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że nie doszło do naruszenia przepisów wskazanych w podstawach kasacyjnych. Skoro pozwany nie był dyskryminowany przez pozwanego a jego nierówne traktowanie zostało usprawiedliwione obiektywnymi powodami, to nie przysługiwało mu żadne z dochodzonych roszczeń – ani o ustalenie treści umowy o pracę (art. 189 k.p.c.), ani o ukształtowanie tej treści w sposób niedyskryminujący (art. 18 § 3 k.p.), ani o odszkodowanie (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) ani o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.