

Sygn. akt I PK 147/18

POSTANOWIENIE

Dnia 30 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa Z. P.
przeciwko Zespołowi Szkół w B.
o przywrócenie do pracy i odszkodowanie za naruszenie zasady równego
traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 30 sierpnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 23 marca 2017 r., sygn. akt V Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 23 czerwca 2016 r., oddalił powództwo Z. P.
o przywrócenie do pracy oraz o odszkodowanie za naruszenie zasady równego
traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka Z. P. w okresie od 1 września 1986 r.
do 31 sierpnia 2001 r. pracowała w Szkole Podstawowej w B. w wymiarze pełnego
etatu na stanowisku nauczyciela. W 2000 r. uzyskała stopień nauczyciela
mianowanego. Z dniem 1 września 2001 r. została przeniesiona do Gimnazjum
w B., gdzie do 31 sierpnia 2011 r. pełniła funkcję dyrektora tej placówki oświatowej.
Od 1 września 2011 r. – w związku z utworzeniem pozwanego Zespołu Szkół w B.
– Z. P. stała się nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w pełnym

wymiarze czasu pracy w tej placówce.

Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z arkuszem organizacyjnym Zespołu Szkół w B. na rok szkolny 2013/2014 wymiar czasu pracy powódki miał wynosić 8 godzin, w tym po 4 godziny geografii i biologii, jednak aneksem z 30 sierpnia 2013 r. jej wymiar czasu pracy został zwiększony do 18,5 godzin. Następnie, zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2014/2015, pensum powódki miało wynosić 9 godzin, w tym po 4 godziny biologii i geografii oraz 1 godzina do dyspozycji dyrektora. Aneksem z 28 sierpnia 2014 r. nastąpił jednak podział klasy II Gimnazjum i powódka otrzymała dodatkowe godziny nauczania, a jej wymiar czasu pracy został podniesiony do 18,5/18 godzin. Od 2 marca 2015 r. powódka otrzymała jeszcze jedną dodatkową godzinę. Ostatecznie w roku szkolnym 2014/2015 powódka nauczwała biologii, geografii i oligofrenopedagogiki co najmniej w wymiarze pełnego etatu.

Pismem z 18 maja 2015 r. pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią „umowy o pracę” zawartej 1 września 1986 r. na mocy art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.). Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał zmiany organizacyjne – zmniejszenie liczby oddziałów uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki w roku szkolnym 2015/2016. Ponadto, w oświadczeniu tym zawarto pouczenie, że w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma przysługuje jej prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego Sądu Pracy w K.. W dniu 1 czerwca 2015 r., w związku z niezłożeniem wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2015 r. po uprzednim trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia liczonym od 1 czerwca 2015 r.

Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego, kryteriami zwalniania nauczycieli obowiązującymi w Zespole Szkół w B. od 2011 r. były: rodzaj umowy (w pierwszej kolejności do zwolnienia byli wybierani nauczyciele z umowami na czas określony, następnie z umowami na czas nieokreślony), wykształcenie, stopień specjalizacji i formy doskonalenia zawodowego (pełne, niepełne), posiadanie dodatkowych kwalifikacji zgodnie z potrzebami szkoły, dyspozycyjność i przydatność dla szkoły, stopień awansu zawodowego (w pierwszej kolejności rozwiązyany powinien być

stosunek pracy z nauczycielem stażystą, następnie kontraktowym, na końcu mianowanym), ocena pracy i dorobku zawodowego, przeprowadzanie innowacji pedagogicznych, zaangażowanie zawodowe (aktywne działanie na rzecz podniesienia jakości pracy szkoły, aktywność w doskonaleniu zawodowym), wykonywanie dodatkowych zadań w szkole (pełnienie dodatkowych funkcji w szkole), dyscyplina pracy i bieżąca postawa (w tym absencje, dyspozycyjność), sytuacja materialno-rodzinna konkretnego nauczyciela. Z. P. została wytypowana do zwolnienia przez dyrektora szkoły ze względu na najslabszą ocenę spośród nauczycieli.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2015/2016 liczba oddziałów zmniejszyła się w całym Zespole Szkół z poprzednich 10 i miała wynosić 9 oddziałów. Do arkusza organizacyjnego wprowadzono jednak zmiany aneksem z 3 września 2015 r. i od 7 września 2015 r. dokonano podziału III klasy Gimnazjum na 2 oddziały.

Sąd pierwszej instancji uznał, że dyrektor pozwanego Zespołu Szkół nie podejmowała względem Z. P. działań, które mogłyby zostać ocenione jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Godziny ponadwymiarowe były przydzielane nauczycielom w Zespole Szkół w zależności od potrzeb dydaktycznych w związku z posiadaną specjalizacją w nauczaniu danego przedmiotu. Dodatki motywacyjne przyznawano na podstawie obowiązującego regulaminu przyznawania dodatku motywacyjnego dla nauczycieli Zespołu Szkół w B. Dyrektor kierowała do powódki incydentalne prośby, np. o pomoc przy roznoszeniu mleka do klas czy w opiece nad najmłodszymi podopiecznymi, jednak nigdy nie były to bezwzględne polecenia służbowe.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy orzekł, że powództwo Z. P. o przywrócenie do pracy oraz o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu jest w całości bezzasadne.

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności rozważył skuteczność i prawidłowość oświadczeń pracodawcy z 18 maja 2015 r. oraz z 1 czerwca 2015 r. o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w kontekście oceny, które z nich posiadało wiążącą moc prawną. W pierwszym z nich wskazano, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest zmniejszenie liczby oddziałów. Zamieszczono w nim pouczenie o odwołaniu do

sądu pracy. W kolejnym oświadczeniu jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów i zmiany planów nauczania i również zawarto w nim pouczenie o możliwości odwołania do sądu pracy. Sąd pierwszej instancji przyjął, że oświadczenie z 1 czerwca 2015 r. jest bezskuteczne, albowiem zostało złożone po terminie właściwym do dokonania wypowiedzenia, a brak jest podstaw, aby je traktować jako uzupełnienie oświadczenia z 18 maja 2015 r. Karta Nauczyciela ani Kodeks pracy nie przewidują możliwości uzupełnienia takiego oświadczenia woli pracodawcy. Ponadto Sąd Rejonowy uznał, że skutki prawne wywołało jedynie oświadczenie pozwanego z 18 maja 2015 r. i w związku z tym dalsze rozważania odniósł tylko do jego treści.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że pozwany spełnił wymagania formalne warunkujące skuteczność złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, przewidziane w art. 30 § 3 i 5 k.p. Co prawda w ocenianym oświadczeniu nie zawarto wprost pouczenia o terminie do złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, jednakże takie pouczenie nie musi być załączone do oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2014 r., I PK 169/13, LEX nr 1460976). W ocenie Sądu Rejonowego, biorąc pod uwagę okoliczność, że powódka wiele lat pełniła obowiązki dyrektora, należało uznać, że były jej znane przepisy regulujące sposób rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy, w tym przewidujące prawo złożenia przez nauczyciela wniosku o przeniesienie w stan nieczynny w terminie 30 dni od dnia wręczenia wypowiedzenia.

Dokonując analizy przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że spełnia ono wymagania wynikające z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela oraz odpowiada kryterium prawdziwości i konkretności.

W kwestii prawdziwości przyczyny wskazanej przez pozwanego (zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów w Zespole Szkół w B.) dyrektor E. K. w odpowiedzi na pozew wyjaśniła, że wiedząc o zmniejszeniu liczby oddziałów w Gimnazjum w Zespole Szkół w B. z 4 klas w roku szkolnym 2014/2015 do 3 klas w roku szkolnym 2015/2016, zmuszona była ograniczyć nauczycielom wymiar czasu pracy, a z częścią z nich rozwiązać stosunki pracy. Taki sam stan

rzeczy wynikał także z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. W ocenie Sądu pierwszej instancji, z porównania samych tylko arkuszy organizacyjnych na rok szkolny 2014/2015 i 2015/2016 można by wysnuć błędny wniosek, że liczba oddziałów w tych latach nie zmniejszyła się i pozostała taka sama. Załączony do akt sprawy arkusz organizacyjny na rok szkolny 2014/2015 w tab. V zawiera zapis, że liczba oddziałów w szkole podstawowej ma wynosić 6, natomiast w gimnazjum 3, co daje łącznie 9 oddziałów w Zespole Szkół w B. w roku szkolnym 2014/2015. Jednakże aneksem z 28 sierpnia 2014 r. do tego arkusza organizacyjnego, z dniem 1 września 2014 r., do 31 sierpnia 2015 r., wprowadzono podział klasy II Gimnazjum ze względu na liczbę uczniów, co dawało ostatecznie 4 oddziały w Gimnazjum i łącznie 10 oddziałów w Zespole Szkół w B. w roku szkolnym 2014/2015. Z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016 wynikało, że liczba oddziałów miała ulec zmniejszeniu w porównaniu do roku poprzedniego i w Szkole Podstawowej miała wynosić 6, zaś w Gimnazjum 3 oddziały, co łącznie dało liczbę 9 planowanych oddziałów w całym Zespole Szkół. Sąd Rejonowy podkreślił, że bez znaczenia dla oceny rzetelności przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy z 18 maja 2015 r. pozostaje późniejszy fakt, że aneksem z 3 września 2015 r. ponownie dokonano podziału jednej z klas Gimnazjum i od 7 września 2015 r. były znów w Gimnazjum 4 oddziały, zaś w całym Zespole Szkół 10 oddziałów, albowiem dla rozstrzygnięcia sporu ma znaczenie stan faktyczny na dzień złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu dokonanego 18 maja 2015 r., a wówczas w roku szkolnym 2015/2016 było planowane zmniejszenie liczby oddziałów do 9 w porównaniu do stanu z roku poprzedniego. W takiej sytuacji, w ocenie Sądu pierwszej instancji, obojętne dla rozstrzygnięcia pozostawały przedstawione przez powódkę propozycje ewentualnego jej zatrudnienia w roku szkolnym 2015/2016, ponieważ odnoszą się one do stanu, jaki zaistniał długo po dniu złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Rozstrzygając o roszczeniu wynikającym z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, Sąd pierwszej instancji podkreślił, że Z. P. wywodziła, iż nierówne traktowanie przez pracodawcę polegać miało m.in. na przydzieleniu jej mniejszej liczby godzin w porównaniu do pozostałych nauczycieli, nieprzydzieleniu

wychowawstwa oraz godzin ponadwymiarowych – ze względu na przekonania polityczne oraz wiek. Twierdzenia powódki w tym zakresie okazały się w ocenie Sądu Rejonowego niepoparte żadnymi dowodami, a często pozostawały wewnętrznie sprzeczne. Ostatecznie, Sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, że brak jest podstaw do stwierdzenia, iż dochodziło w jakikolwiek sposób do nierównego traktowania powódki w zatrudnieniu ze względu na wskazane przez nią kryteria.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosła powódka, zaskarżając orzeczenie to w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego – art. 20 ust. 1 pkt 2 oraz art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela oraz naruszenie przepisów postępowania – art. 233 § 1 k.p.c.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 23 marca 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od Zespołu Szkół w B. na rzecz Z. P. kwotę 13.513,59 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy. W pozostałej części apelację oddalił.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja powódki, dotycząca wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy, okazała się zasadna, albowiem pracodawca, wypowiadając stosunek pracy, dopuścił się uchybień formalnych w postaci braku pouczenia o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny oraz niewskazania kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia.

Sąd odwoławczy stanął na stanowisku, że o ile pierwsze uchybienie w świetle zeznań powódki oraz zeznań dyrektora pozwanego Zespołu Szkół, złożonych w toku postępowania apelacyjnego 23 marca 2017 r. nie ma znaczenia w rozpoznawanej sprawie, o tyle drugie uchybienie przesądza o zasadności apelacji.

Oświadczenie pracodawcy z 18 maja 2015 r. o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką oprócz ujawnienia przyczyny uniemożliwiającej dalsze zatrudnianie powódki oraz pouczenia o przysługującym jej prawie wniesienia odwołania do sądu

nie zawierało kryteriów, którymi kierował się pozwany pracodawca przy doborze nauczyciela do zwolnienia. W ocenie Sądu Okręgowego pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie procedury odwoławczej. Wprawdzie przyjmuje się, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu tej przyczyny. W ocenie Sądu drugiej instancji strona pozwana w treści wypowiedzenia powódce stosunku pracy nie odwołała się do przyjętego przez siebie kryterium doboru pracowników do zwolnienia, czym naruszyła art. 30 § 4 k.p.

Sąd Okręgowy uznał ponadto, że w chwili złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu wskazana w nim przyczyna – zmniejszenie liczby oddziałów – była rzeczywista i prawdziwa. Zdaniem Sądu odwoławczego, ocena zasadności wypowiedzenia dotyczy stanu rzeczy, jaki istnieje w chwili składania oświadczenia woli przez pracodawcę. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne bądź niezasadne w momencie jego składania, a to oznacza, że stan rzeczy, który ukształtował się już po jego złożeniu, nie ma znaczenia. Tym samym z punktu widzenia zasadności wypowiedzenia istotny jest stan, jaki istniał w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 września 2002 r., I PKN 445/01).

W ocenie Sądu Okręgowego, przywrócenie powódki do pracy okazało się niecelowe, zważywszy że pracodawcą jest szkołą, której celem jest przede wszystkim uczyć i wychowywać dzieci. Zmiana nauczyciela mogłaby wpłynąć niekorzystnie na proces edukacji i wychowania uczniów do niej uczęszczających. Ponadto, na podstawie analizy projektów organizacyjnych pozwanej szkoły, Sąd zwrócił uwagę, że w roku szkolnym 2016/2017 zmniejszyła się zarówno liczba oddziałów, jak i liczba uczniów i to w znacznym stopniu, aż o 27 uczniów. Sąd Okręgowy miał również na uwadze zbliżającą się reformę oświaty, której głównym założeniem jest likwidacja gimnazjów. Dodatkowo za niecelowością przywrócenia powódki do pracy przemawiało to, że ona sama w toku postępowania

przed Sądem pierwszej instancji (na rozprawie 10 czerwca 2016 r.) była skłonna zawrzeć ugodę z pozwanym. Wobec braku zgody pozwanego na proponowane przez powódkę warunki do ugody nie doszło. Niemniej jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, powódka była gotowa wyrazić zgodę na odszkodowanie, co prawda w wysokości wyższej niż 3-miesięczne wynagrodzenie za pracę, zamiast przywrócenia jej do pracy. Wreszcie, jak wynika z zeznań powódki, pobiera ona obecnie nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, w związku z czym posiada stałe źródło utrzymania.

Odnosząc się z kolei do odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, Sąd Okręgowy uznał, że apelacja jest w tym zakresie nieuzasadniona, jednocześnie dzieląc ustalenia faktyczne i ocenę prawną poczynione przez Sąd pierwszej instancji.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K.. Wyrok zaskarżyła w części oddalającej apelację, opierając skargę na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego: art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, a także art. 18^{3d}, 18^{3b}, 18^{3c} k.p.; 2) naruszenia przepisów postępowania: art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 224 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w części oddalającej apelację i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania; ewentualnie o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej apelację i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 35.051 zł tytułem odszkodowania.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powódka przytoczyła dwa zagadnienia prawne: 1) czy brak istnienia zmian organizacyjnych w arkuszu organizacyjnym, którego wprowadzenie stanowiło podstawę zwolnienia, w stosunku do arkusza organizacyjnego za rok ubiegły, obowiązującego w analogicznym okresie, w którym nauczyciel mianowany pozostawał w stosunku pracy (w niniejszym przypadku maj 2014 r. i maj 2015 r.), może stanowić uzasadnioną podstawę zwolnienia nauczyciela mianowanego w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i nie stanowi przejawu dyskryminacji; 2) czy brak formalnej zmiany planu nauczania wynikający z porównania arkuszy organizacyjnych za

poprzedni i dany rok, obowiązujących w analogicznym okresie, w którym wręczono wypowiedzenie pracownikowi (m.in. ta sama liczba oddziałów, a liczba godzin możliwych do przydzielenia nauczycielowi uległa zwiększeniu w maju 2014 r. i w maju 2015 r.), nie świadczy o tym, że zwalniając nauczyciela mianowanego, nie można wskazać jako przyczyny zmiany organizacyjnej zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarżąca ograniczyła zakres rozpoznania skargi kasacyjnej do części obejmującej oddalenie apelacji. Sąd *meriti* rozpoznawał dwa roszczenia powódki: o przywrócenie do pracy (wcześniej – o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) oraz o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd odwoławczy, po rozpoznaniu apelacji powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji, uznał ją za trafną w części dotyczącej pierwszego z powołanych roszczeń. Sąd przyjął, że wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa. Dokonane ustalenie otworzyło przed Sądem drugiej instancji możliwość zastosowania art. 45 § 2 k.p. i zasądzenia w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania z uwagi na niecelowość przywrócenia powódki do pracy. Natomiast w stosunku do roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu apelacja okazała się bezzasadna.

Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia (wyrok jest skarżony w całości lub w części) oraz w granicach podstaw (zarzutów naruszenia konkretnie wskazanych przepisów prawa). W tych samych ramach (granic zaskarżenia i podstaw kasacyjnych) należy ocenić także wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. W świetle treści skargi kasacyjnej należało przyjąć, że skarżąca ograniczyła swoje żądanie na etapie postępowania kasacyjnego do wniosku o uchylenie wyroku w części oddalającej apelację w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W części dotyczącej przywrócenia do pracy Sąd

Okręgowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, uznając przywrócenie jej do pracy za niecelowe i niemożliwe (art. 45 § 2 k.p.). W skardze kasacyjnej nie zarzucono naruszenia art. 45 § 2 k.p., a zarzuty naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela zostały powiązane z naruszeniem przepisów o zakazie dyskryminacji (art. 18^{3b}, art. 18^{3c} i art. 18^{3d} k.p.), co pozwala przyjąć, że przedmiotem rozpoznania na etapie postępowania kasacyjnego było już tylko roszczenie powódki o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Po dokonaniu tych wstępnych zastrzeżeń, należy krytycznie odnieść się do okoliczności powołanych przez skarżącą jako przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Istotne zagadnienie prawne, na które powołuje się strona wnosząca skargę kasacyjną, musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997, nr 3, poz. 39 i postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw.

Skarżąca przytacza zagadnienia prawne dotyczące przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z nią stosunku pracy (zmian organizacyjnych w pozwanym Zespole Szkół) kontekście art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Wywodzi, że wypowiedzenie było bezprawne i nieuzasadnione. Jedynie na marginesie podnosi, że stanowiło ono przejaw dyskryminacji związanej z jej

wiekem i poglądami politycznymi, w tym faktem bycia siostrą byłego wójta oraz byłym dyrektorem szkoły.

W granicach oznaczonych zakresem zaskarżenia przytoczone zagadnienia prawne nie mają decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zmierzają one co najwyżej do uznania za bezprawne czynności pracodawcy z zakresu prawa pracy. Nie odnoszą się natomiast do motywacji pracodawcy, która czyniłaby jego czynności aktem dyskryminacji. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca pomija podstawy prawne dochodzonego roszczenia odszkodowawczego. Nie konstruuje zagadnienia prawnego wokół art. 18^{3a} i nast. k.p. (choć wskazuje takie podstawy kasacyjne). Należy przypomnieć, że odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. może być dochodzone wobec pracodawcy, który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W przepisie tym wymienia się takie niedopuszczalne przyczyny różnicowania jak np. płeć, wiek, przekonania polityczne, przynależność związkową.

Powódka Z. P. jako przykłady nierównego traktowania w zatrudnieniu powołała m.in. nieprzydzielenie jej wychowawstwa, przydzielanie mniejszej liczby godzin niż innym nauczycielom, nieprzydzielanie godzin ponadwymiarowych oraz dokonanie wypowiedzenia bez podania kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy. Powodem dyskryminacji miały być jej wiek i przekonania polityczne (związki rodzinne z byłym wójtem). Jednak Sąd Okręgowy stwierdził, że okoliczności te nie stanowiły przejawu nierównego traktowania w zatrudnieniu w świetle obciążeń innych nauczycieli oraz szczególnej struktury kadrowej szkoły. Sąd ustalił również, że kryteria doboru do zwolnienia, choć niewskazane powódce w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, dotyczyły sfery zawodowej. Nie miały związku z jej wiekiem i poglądami politycznymi.

Przytoczone zagadnienia prawne nie odnoszą się zatem do kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Sprowadzają się natomiast do zastosowania przepisów Karty Nauczyciela i rozstrzygnięcia sporu o przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy powódki, w szczególności ustalenie czy doszło do

zmian organizacyjnych w pozwanym Zespole Szkół.

W tym stanie rzeczy, w związku z zakresem zaskarżenia i podniesionymi w sprawie podstawami kasacyjnymi, należało uznać, że skarżąca nie przedstawiła istotnych zagadnień prawnych, to jest kwestii ogólnych, budzących wątpliwości w zakresie wykładni prawa, niesprowadzających się do subsumcji przepisu w konkretnym stanie faktycznym, związanych z dochodzonym roszczeniem o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy postanowił odmówić przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.