



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa B. T.
przeciwko Liceum Ogólnokształcącemu im. [...] w D.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 marca 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Krośnie
z dnia 28 września 2021 r., sygn. akt IV Pa 79/20,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego
pozwanego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie wyrokiem
z dnia 28 września 2021 r. oddalił apelację wniesioną przez powódkę B. T. od wyroku

Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 23 czerwca 2020 r., którym oddalono powództwo w sprawie przeciwko pozwanemu Liceum Ogólnokształcącemu im. [...] w D. o zasądzenie kwot po 50.000 zł tytułem odszkodowania za szkody wyrządzone powódce w wyniku dyskryminacji ze względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, płeć i wiek za okresy od dnia 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r., od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. oraz od dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r.

W sprawie ustalono, że powódka została zatrudniona w bibliotece Szkoły Podstawowej w M. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 1984 r. na czas nieokreślony. Z dniem 31 sierpnia 1989 r. powódka została przeniesiona ze Szkoły Podstawowej w M. do pozwanego na stanowisko nauczyciela bibliotekarza. W piśmie z dnia 31 maja 2000 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w części wymiaru czasu pracy. Przyczyną wypowiedzenia była decyzja zarządu powiatu krośnieńskiego z dnia 29 maja 2000 r. w sprawie zmniejszenia etatu bibliotekarza o 1/2. W dniu 5 października 2000 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, a w dniu 31 lipca 2003 r. - nauczyciela dyplomowanego. W dniu 30 sierpnia 2004 r. Zespół Szkół w D. zatrudnił powódkę od na czas określony od dnia 1 września 2004 r. do dnia 31 sierpnia 2005 r., powierzając jej obowiązki nauczyciela przedsiębiorczości w wymiarze 3,75/18 etatu zajęć dydaktycznych. W piśmie z dnia 28 maja 2012 r. Zespół Szkół nr [...] w D. zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę w części dotyczącej wymiaru zatrudnienia i wynagrodzenia z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, z powodu zmiany planów nauczania oraz zmniejszenia liczebności klas, w szczególności klas pierwszych. Zaproponowany powódce wymiar zatrudnienia wynosił 3,83/18 etatu oraz 15/30 etatu wraz z proporcjonalnym wynagrodzeniem. W razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowa miała ulec rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. Powódka wyraziła zgodę na zmianę warunków zatrudnienia. Następnie aneksem z dnia 1 marca 2013 r. Zespół Szkół nr [...] w D. zmienił powódce umowę o pracę w części dotyczącej wymiaru zatrudnienia, zwiększając wymiar z 3,83/18 do 4,83/18. Aneksem z dnia 23 maja 2013 r. zmniejszono jej wymiar zatrudnienia do 2,79/18, a aneksem z dnia 26 maja 2015 r. wymiar czasu pracy powódki ustalono na 12/30 i 2/18. Na podstawie

kolejnego porozumienia z dnia 10 czerwca 2015 r. zmniejszono z kolei wymiar zatrudnienia powódki do 13/30 (biblioteka) i 2/18 obowiązkowego wymiaru zajęć. Łącznie powódka realizowała 0,54 etatu.

W sprawie ustalono ponadto, że Sąd Rejonowy w Krośnie wyrokiem z dnia 11 stycznia 2016 r. ustalił, że powódka jest zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 września 2010 r. Sąd Okręgowy w Krośnie wyrokiem z dnia 15 lipca 2016 r. oddalił natomiast apelację wniesioną przez pozwanego od wyroku sądu pierwszej instancji. W piśmie z dnia 12 maja 2016 r. Zespół Szkół nr [...] w D. Gimnazjum i Liceum Ogólnokształcące zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi brak możliwości zatrudnienia w dotychczasowym wymiarze czasu pracy zgodnie z kwalifikacjami w Zespole Szkół Nr [...] w D. Powódka wniosła wówczas o przeniesienie jej w stan nieczynny, a jej wniosek został uwzględniony.

W sprawie ustalono także, że poprzednik prawny pozwanego zatrudnił A. S. na podstawie umowy o pracę z dnia 2 lipca 1994 r. na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Aktem z dnia 31 lipca 2003 r. A. S. został nauczycielem dyplomowanym. Z dniem 1 września 2010 r. przeszedł on do pracy w Zespole Szkół nr [...] w D. W piśmie z dnia 25 maja 2016 r. Zespół Szkół nr [...] w D. Gimnazjum i Liceum Ogólnokształcące zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z A. S. umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia które nastąpiło 31 sierpnia 2016 r. w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi brak możliwości zatrudnienia w dotychczasowym wymiarze czasu pracy zgodnie z kwalifikacjami. Sąd Rejonowy w Krośnie wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2018 r. zasądził od Zespołu Szkół nr [...] w D. Gimnazjum i Liceum Ogólnokształcące im. [...] na rzecz A. S. kwotę 12.597,45 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd ten oddalił natomiast powództwo o przywrócenie do pracy. Sąd Okręgowy w Krośnie wyrokiem z dnia 15 lipca 2016 r. oddalił apelację Zespołu Szkół.

Powódka była zatrudniona u pozwanego w bibliotece. W bibliotece, po ukończeniu studiów podyplomowych z bibliotekoznawstwa, część etatu realizował także A. S., który był równocześnie nauczycielem języka polskiego, podobnie jak J. W.. Powódka realizowała u pozwanego w latach: 2007/2008 - 0,59 etatu, 2008/2009 - 0,59 etatu, 2009/2010 - 0,59 etatu, 2010/2011 - 0,59 etatu, 2011/2012 - 0,64 etatu, 2012/2013 - 0,71 etatu, 2013/2014 - 0,65 etatu, 2014/2015 - 0,61 etatu, 2015/2016 - 16/30, to jest 0,53 etatu. Z kolei A. S. realizował w latach: 2007/2008 - 0,61 etatu, 2008/2009 - 0,56 etatu, 2009/2010 - 0,6 etatu, 2010/2011 - 1,11 etatu, 2011/2012 - 1,01 etatu, 2012/2013 - 0,74 etatu, 2013/2014 - 0,78 etatu, 2014/2015 - 0,78 etatu, 2015/2016 - 15/30 + 4,74, to jest 0,76+uzup.7 etatu.

J. W. realizowała zaś w latach: 2007/2008 - 0,84 etatu, 2008/2009 - 0,80 etatu, 2009/2010 - 0,74 etatu, 2010/2011 - 0,81 etat, 2011/201-2 - 1 etat, 2012/2013 - 0,86 etatu, 2013/2014 - 1,04 etatu, 2014/2015 - 1,04 etatu 2015/2016 - 1 (1,17) etatu.

Powódka od 2001 r. realizowała również zatrudnienie w Miejskim Zespole Szkół w T., gdzie pracowała do 2018 r. Od 1991 r. pracowała także w bibliotece w R. na 12/40 etatu do 2011 r., a od 2011 r. do 30 czerwca 2018 r. zwiększono jej etat do 30/40. U pozwanego powódka realizowała w bibliotece 15 godzin. Później szkoła uzyskała kolejnych 15 godzin w bibliotece, które pozwany przekazał A. S., a nie powódce, na co złożyły się trzy przyczyny: dyrektor pozwanego był przekonany, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, natomiast A. S. na podstawie mianowania, A. S., mając 5 czy 6 godzin, mógł w dowolnym czasie w szkole realizować godziny biblioteki, w związku ze zmianami w maturach uczniowie musieli przygotowywać prezentacje maturalne wymagające wsparcia biblioteki. Z tego powodu A. S. jako nauczyciel języka polskiego i bibliotekarz był potrzebny w szkole. W całym zespole szkół było zatrudnionych 5 nauczycieli języka polskiego, w tym 4 kobiety oraz A. S.. On miał ograniczony wymiar zajęć. W 2016 r. pozwany zwolnił A. S., a nie J. W., bowiem ona miała jeszcze uprawnienia do nauczania historii. Przy układaniu planu pracy biblioteki pozwany tak starał się ułożyć godziny jej otwarcia, by dopasować je do planu godzin A. S., który uczył języka polskiego. Uczniowie pozytywnie wypowiadali się o pracy A. S. w bibliotece. Powódka nabyła uprawnienia emerytalne w 2008 r. Pozwany wiedział, że powódka ma uprawnienia

emerytalne, dlatego zawsze przed rozpoczęciem prac nad arkuszem organizacyjnym pytał, jakie ma plany na przyszłość. Jego pytania zawsze dotyczyły uprawnień emerytalnych i planów emerytalnych powódki, a nie jej wieku. Z uwagi na to, że pozwany nie miał wystraczającej liczby godzin, sugerował powódce, że mogłaby przejść na emeryturę z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego. Pozwany nie podważał kwalifikacji powódki. Nie nalegał, by powódka zwolniła się z pracy. Takie stwierdzenie padło ze strony dyrektora pozwanego dopiero w momencie, gdy powódka i A. S. nie mogli dojść ze sobą do porozumienia i pozwany zagroził, że zwolni ich oboje. A. S. uważał, że powódka w godzinach pracy nie realizowała swoich obowiązków pracowniczych polegających na pracy w bibliotece, tylko rozmawiała z koleżankami. Powódka miała większe doświadczenie w pracy w bibliotece. Miała doświadczenie w pracy z programem MOL. U pozwanego realizowała swój etat przez dwa i pół dnia, a przez dwa i pół dnia realizowała godziny w szkole w T.. Zwracała się do pozwanego o możliwość rozpoczynania pracy od godziny 7.00, na co pozwany nie przystał ze względu na zbyt wczesną porę otwarcia biblioteki szkolnej. Każdy nauczyciel na początku roku poza obowiązkami podstawowymi miał przydzielane obowiązki dodatkowe. A. S. miał np. zlecane obowiązki związane z przygotowaniem uczniów do konkursów poezji. Brał udział w różnych projektach, jeździł także na wycieczki szkolne.

Sąd pierwszej instancji, nie uwzględniając roszczeń powódki, stwierdził, że żądane przez nią kwoty stanowiły odszkodowania za szkody wyrządzone w wyniku dyskryminowania ze względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, płeć i wiek, polegającego na traktowaniu jej jak nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę i obniżaniu jej wymiaru zatrudnienia oraz wynagrodzenia. Dochodzone kwoty stanowiły różnicę między wynagrodzeniem, które powódka otrzymywałaby, gdyby nie była dyskryminowana i pracowała w pełnym wymiarze godzin przysługującym nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, a wynagrodzeniem faktycznie przez nią otrzymywanym za pracę wykonywaną w obniżonym wymiarze czasu pracy.

Sąd pierwszej instancji uznał jednak, że żadna z ustalonych w sprawie okoliczności nie dowodziła dyskryminowania powódki przez pozwanego ze względu na płeć i wiek. Zdaniem tego Sądu, przydzielenie nauczycielowi A. S. piętnastu

godzin pracy w bibliotece nie było wynikiem dyskryminacji powódki, tylko zostało spowodowane przeświadczeniem dyrektora o zróżnicowaniu uprawnień wymienionych nauczycieli z powodu różnych podstaw zatrudnienia. Dyrektor pozwanego błędnie uznał bowiem, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, podczas gdy Sąd Rejonowy w Krośnie wyrokiem z dnia 11 stycznia 2016 r. ustalił, że powódka od dnia 1 września 2010 r. była zatrudniona na podstawie mianowania. Działanie pod wpływem błędu nie stanowi jednak dyskryminacji. Za nieudowodnione Sąd Rejonowy uznał też twierdzenia powódki o faworyzowaniu A. S. kosztem powódki, gdyż ustalił, że pozwany organizował pracę w bibliotece w sposób uwzględniający interes powódki i umożliwiający jej wykonywanie pracy w dwóch szkołach przez dwa i pół dnia w każdej z nich. O braku faworyzowania A. S. świadczyło to, że po 2010 r. zarówno on, jak i powódka, otrzymali po dwie nagrody oraz że A. S. został zwolniony z pracy, a nie żadna z nauczycielek języka polskiego. Sąd pierwszej instancji nie uznał też frywolnych uwag dyrektora pozwanego za przejaw dyskryminowania powódki ze względu na płeć, gdyż ocenił, że takie uwagi mogą stanowić naruszenie dóbr osobistych, a nie dyskryminację. Za nieuzasadniony uznał również zarzut dyskryminacji ze względu na wiek, gdyż wszelkie uwagi dyrektora pozwanego dotyczyły wieku emerytalnego powódki, a nie wieku jej życia. Pytania pracodawcy dotyczące planów zawodowych pracownika, który osiągnął wiek emerytalny, nie są przejawem dyskryminacji ze względu na wiek.

Końcowo Sąd pierwszej instancji uznał, że nie jest też możliwe uwzględnienie żądań powódki na podstawie art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 91c. Karty Nauczyciela, ponieważ z jej zeznań wynikało, że nie mogła zachować gotowości do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, skoro w tym czasie świadczyła pracę w Zespole Szkół w K. Mając natomiast na uwadze ocenę, że roszczenia powódki nie były uzasadnione, Sąd Rejonowy pominął rozważenie kwestii, czy roszczenia te uległy przedawnieniu.

Sąd Okręgowy uznał z kolei, że apelacja powódki nie zawierała uzasadnionych zarzutów. W szczególności nie był zasadny apelacyjny zarzut nierozpoznania istoty sprawy przez nierozpoznanie szkody kontraktowej i szkody deliktowej wyrządzonych powódce przez pozwanego. Powódka prezentował w apelacji pogląd, że w sprawach o odszkodowania w związku z dyskryminacją lub nierównym traktowaniem mogą wystąpić różne podstawy odpowiedzialności, to jest

kontraktowa lub deliktowa i o ich wyborze decyduje sąd. Zarzuciła przy tym, że swoje roszczenia oparła na dwóch różnych podstawach faktycznych: na dyskryminacji oraz szkodzie kontraktowej i deliktowej, której sąd w ogóle nie rozpatrzył i przez to nie rozpoznał istoty sprawy. Zdaniem powódki, nierozpoznanie istoty sporu było również rozstrzygnięcie o żądaniu na innej podstawie prawnej niż zgłoszona w pozwie.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, zarzut nierozpoznania istoty sporu był jednak bezpodstawny, gdyż nie było prawdą, że powódka wskazywała inną podstawę swojego roszczenia niż dyskryminacyjne traktowanie jej przez pozwanego, bowiem w uzasadnieniu swoich trzech jednakowych pozwów dotyczących trzech różnych okresów czasu podała, że była nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, a mimo to pozwany nie przydzielił jej godzin w bibliotece w ilości odpowiadającej pełnemu wymiarowi czasu pracy, tylko połowę tych godzin przydzielił nauczycielowi języka polskiego z powodu dyskryminacji powódki ze względu na płeć i wiek. Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu czy dyskryminację ma szczególny charakter i nie jest wszakże jednoznacznie ani odpowiedzialnością kontraktową, ani deliktową, co potwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 20 maja 2014 r., I PZP 1/14 (OSNP 2015 nr 11, poz. 150), a zatem nieuprawniony był pogląd prezentowany w apelacji, że w sprawach o odszkodowanie za nierówne traktowanie lub dyskryminację mogą wystąpić różne podstawy odpowiedzialności - kontraktowa lub deliktowa - i o ich wyborze decyduje sąd.

Sąd Okręgowy podkreślił także, że problem przedawnienia nie był przedmiotem rozważań Sądu pierwszej instancji, gdyż roszczenie zostało oddalone z powodów merytorycznych, co czyniło zbędnym rozstrzygnięcie kwestii przedawnienia roszczenia. W tej sytuacji zarzut apelacji dotyczący nierozpatrzenia sprawy w tym zakresie był również bezpodstawny, tym bardziej że powódka nie dokonała wyboru reżimu odpowiedzialności determinującego okres przedawnienia, tylko twierdziła w pozwie, że o tym wyborze decyduje sąd.

W ocenie Sądu drugiej instancji, niezasadny był również zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 18^{3a} § 1, 2, 3 i 4 k.p. oraz art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p., przez błędną wykładnię i niezastosowanie, gdyż Sąd pierwszej instancji

prawidłowo uznał, że w ustalonych okolicznościach pozwany nie naruszył zasady równości i niedyskryminacji, dzieląc godziny pracy w bibliotece po połowie między powódkę i drugiego nauczyciela A. S.. Taki podział godzin bibliotecznych był zaś wynikiem przekonania dyrektora pozwanego, że podstawa zatrudnienia powódki i A. S. nie była jednakowa. Według przekonania dyrektora pozwanego powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na części etatu, a A. S. był nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, co obligowało dyrektora do zapewnienia pełnego wymiaru godzin A. S., a nie powódce. Błądność tego przekonania powódka wykazała natomiast dopiero w postępowaniu przed Sądem Rejonowym w Krośnie zakończonym wyrokiem z dnia 11 stycznia 2016 r., ustalającym, że była ona zatrudniona na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 września 2010 r. Zanim jednak doszło do tego ustalenia, powódka począwszy od dnia 1 września 2000 r. pracowała u pozwanego na stanowisku nauczyciela bibliotekarza w wymiarze połowy etatu na podstawie niekwestionowanego przez nią wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego w dniu 31 maja 2000 r. Przed wypowiedzeniem tych warunków powódka pracowała z kolei w pełnym wymiarze czasu pracy, który został zmniejszony do połowy w wyniku ograniczenia liczby godzin pracy w bibliotece przez ówczesny podmiot prowadzący szkołę. Nie mając możliwości wykonywania pracy u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, powódka zatrudniła się w Zespole Szkół w T., gdzie również pracowała w połowie etatu. Na dodatkowe zajęcia nauczania przedsiębiorczości powódka zawierała dodatkowe umowy o pracę. Taki stan zatrudnienia powódki trwał zaś od wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę w 2000 r. i był kontynuowany po objęciu stanowiska dyrektora pozwanego przez J. D. i uzasadniał jego przekonanie, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. W przekonaniu tym utrzymywała dyrektora sama powódka, która w 2010 r. i w 2011 r. podpisywała aneksy do umowy o pracę, a w 2015 r. zawarła porozumienie zmieniające warunki pracy, w którym wyraziła zgodę na dalsze ograniczenie godzin w bibliotece do ilości 13/30. W tym stanie rzeczy - zdaniem Sądu Okręgowego - prawidłowość ustalenia Sądu pierwszej instancji o braku podstaw do przyjęcia dyskryminowania powódki ze względu na płeć i wiek, nie mogła budzić wątpliwości.

W ocenie Sądu drugiej instancji, zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 81 § 1 k.p. był z kolei bezprzedmiotowy, gdyż z uzasadnienia apelacji wynikało, że sama skarżąca uważała, że przepis ten nie miał zastosowania w sprawie, a zatem sposób interpretacji tego przepisu przez Sąd pierwszej instancji był bez znaczenia.

Niezasadne były natomiast wszystkie zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów proceduralnych. Szczególnie bezzasadnie apelacja zarzucała naruszenie art. 227 k.p.c., przez zaniechanie przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego do spraw rachunkowości, gdyż przeprowadzenie tego dowodu było zbędne wobec prawidłowego ustalenia, że pracodawca nie naruszył wobec powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu wskazanej przez nią jako podstawa roszczenia o odszkodowanie, a zatem bezcelowe było prowadzenie dowodu w celu ustalenia wysokości szkody. Również bezzasadnie apelacja zarzucała naruszenie art. 102 k.p.c., przez jego niezastosowanie, ponieważ nie istniały w sprawie żadne okoliczności uzasadniające ocenę, że obciążenie powódki kosztami procesu jako strony przegrywającej pozostawałoby w sprzeczności z zasadą słuszności czy zasadami współżycia społecznego.

Powódka B. T. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 28 września 2021 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1) art. 18 § 3 k.p., art. 18^{3a} § 1, 2, 3 i 4 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., art. 18^{3c} § 1 – 3 k.p., 18^{3d} k.p. i art. 8 k.p. oraz art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogóle warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE 2000 L 303/16-22), przez błędną wykładnię i niezastosowanie wymienionych przepisów;

2) art. 471 k.c. i art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.c., przez ich niezastosowanie;

3) art. 81 k.p., przez jego niezastosowanie w stanie faktycznym ustalonym przez Sąd.

Ponadto skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, to jest:

1) art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c., przez błędne przyjęcie, że granicą rozpoznania sprawy przez sąd jest jedynie ocena materiału dowodowego na podstawie przepisów dotyczących dyskryminacji;

2) art. 366 k.p.c. „*res iudicata* wynikająca z prawomocnego wyroku z dnia 11 stycznia 2016 r., w którym sąd ustalił, że powódka zatrudniona jest u pozwanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 września 2010 r.”;

3) „niezastosowanie rygoru odwrócenia dowodu przy dyskryminacji na pozwanego zgodnie z art 5 k.c. i niezastosowanie dalszych konsekwencji procesowych braku ekskulpacji pozwanego od zarzutu dyskryminacji, mimo wyczerpania przesłanek prawnych”;

4) art 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez pominięcie uchybień Sądu pierwszej instancji w odniesieniu do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz pominięcie materiału dowodowego, który zgromadził Sąd pierwszej instancji;

5) art. 328 § 2 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c., art. 381 k.p.c., art. 382 k.p.c., art. 386 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c., przez ich błędną wykładnię i błędne niezastosowanie, ponieważ postępowanie apelacyjne polega na merytorycznym rozpoznaniu sprawy i wyrok sądu drugiej instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach faktycznych i prawnych. Postępowanie apelacyjne jest przedłużeniem postępowania przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji. Z tego względu sąd drugiej instancji jako sąd apelacyjny ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny (art. 233 § 1 k.p.c. i art 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.).

6) nierozpoznanie istoty sprawy, które jest skutkiem naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. i art. 321 § 1 k.p.c., ponieważ jeżeli sąd ma zakaz orzekania ponad żądania strony, to tym samym ma obowiązek orzekania o samym żądaniu. Skarżąca zarzuciła nierozpoznanie sprawy w granicach przytoczonych podstaw faktycznych na podstawie przepisów prawa materialnego, które miałyby w sprawie zastosowanie, a także nierozpoznanie zarzutów apelacji:

a) Sąd w ogóle nie zajął się kluczową kwestią oceny *res iudicata* wynikającą z prawomocnego wyroku z dnia 11 stycznia 2016 r., w którym sąd ustalił, że powódka zatrudniona jest u pozwanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 września 2010 r.,

- b) szkody powódki i ewentualnych jej podstaw prawnych,
- c) nieprzeprowadzenie dowodów wnioskowanych w apelacji, jak i przed sądem pierwszej instancji.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu i kosztach zastępstwa procesowego.

Pozwany Liceum Ogólnokształcące im. [...] w D. w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o oddalenie tej skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do kasacyjnych zarzutów sformułowanych w ramach procesowej podstawy zaskarżenia, Sąd Najwyższy stwierdza, że zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. (oznaczony cyfrą 1) jest zupełnie niezrozumiały. Choć bowiem pierwszy z wymienionych przepisów dotyczy zakazu orzekania w odniesieniu do roszczeń nieobjętych pozwem oraz ponad żądanie pozwu, a drugi stanowi, że pozew powinien zawierać dokładnie określone żądanie, a w sprawach o prawa majątkowe także oznaczenie wartości przedmiotu sporu, chyba że przedmiotem sprawy jest oznaczona kwota pieniężna, to skarżąca w opisie naruszenia tych przepisów zarzuca Sądowi drugiej instancji, że błędnie przyjął, że granicą rozpoznania sprawy jest jedynie ocena materiału dowodowego na podstawie przepisów dotyczących dyskryminacji. Uzasadniając ten zarzut, skarżąca podnosi z kolei, że w przypadku, w którym „podstawa faktyczna żądania jest wieloaspektowa, potrzebna jest pogłębiona analiza prawna roszczeń pozwu”. Dodaje też, że „powód nie musi określać podstawy prawnej swego żądania, a jeżeli to uczyni, sąd nie jest związany wskazaną przez niego kwalifikacją prawną”. Jak się więc zdaje, skarżąca nawiązuje w ten sposób do w pełni aprobowanej w orzecznictwie Sądu Najwyższego zasady *da mihi factum, dabo tibi ius* czy *facta probantur, iura novit curia*, wynikającej w polskim prawie

procesowym z nałożenia na powoda jedynie obowiązku przytoczenia okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie. Problem jednak w tym, że zasada ta znajduje odzwierciedlenie w art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c. określającym warunki, którym ma odpowiadać pozew w sprawie cywilnej, i nakładającym na wnoszącego ten pozew jedynie obowiązek przytoczenia faktów uzasadniających żądanie, nie obciążając go równocześnie obowiązkiem wskazania podstawy prawnej tego żądania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie budzi przy tym żadnych wątpliwości pogląd, że konstrukcja podstawy prawnej rozstrzygnięcia należy do sądu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 czerwca 1997 r., I CKN 130/97, LEX nr 78438; z dnia 23 lutego 1999 r., I CKN 252/98, OSNC 1999 Nr 2, poz. 152; z dnia 6 grudnia 2006 r., IV CSK 269/06, LEX nr 233045; z dnia 20 lutego 2008 r., II CSK 449/07, LEX nr 442515; z dnia 16 września 2009 r., II CSK 189/09, LEX nr 564981; z dnia 13 marca 2014 r., I CSK 274/13, LEX nr 1530784). W świetle art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c. powód nie ma zatem obowiązku wskazania podstawy prawnej swych żądań. Strony nie są zobowiązane do wskazania przepisów prawnych, gdyż kwalifikacja prawna stanu faktycznego - ustalonego w wyniku rozpoznania sprawy - należy do sądu, który jej dokonuje w procesie subsumpcji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lipca 2017 r., V CSK 660/16, LEX nr 2350004 oraz z dnia 24 kwietnia 2018 r., III PK 46/17, LEX nr 2549245). Skarżąca nie powołuje jednak w ramach tego zarzutu art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c. Tymczasem zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono.

Z tych samych przyczyn nie jest uzasadniony również ostatni kasacyjny zarzut naruszenia przepisów postępowania (oznaczony cyfrą 6), zwłaszcza że skarżąca wymienia w nim jako naruszone art. 316 § 1 k.p.c. (w związku z art. 391 k.p.c.)

określający jedynie chwilę (zamknięcie rozprawy), która decyduje o stanie rzeczy będącym podstawą wyrokowania, oraz ponownie art. 321 § 1 k.p.c. W opisie tego zarzutu kontestuje natomiast, analogicznie jak w przypadku poprzednio omawianego zarzutu, nierozpoznanie przez Sąd Okręgowy sprawy w granicach przytoczonych podstaw faktycznych.

Nie zasługuje na uwzględnienie także zarzut naruszenia art. 366 k.p.c. Przepis ten faktycznie statuuje zasadę *res iudicata*, jednakże dotyczy ona tylko tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Skarżąca, formułując ten zarzut, nawiązuje zaś do ustaleń faktycznych stanowiących, jak twierdzi, podstawę prawomocnego wyroku sądowego ustalającego, że od dnia 1 września 2010 r. była ona zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy, jednakże zdaje się nie dostrzegać, że wspomniany wyrok był przedmiotem analizy dokonanej przez Sądy obu instancji, które – nie kwestionując go przecież - oceniły wpływ tego wyroku na zasadność roszczeń odszkodowawczych zgłoszonych w sprawie, w której wniesiono rozpoznawaną skargę kasacyjną. Kwestia ta będzie zresztą przedmiotem dalszych rozważań odnoszących się do podniesionych w tej skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Zupełnie chybiony jest kolejny zarzut procesowy dotyczący niezastosowania konstrukcji odwrócenia ciężaru dowodu (oznaczony cyfrą 3), zwłaszcza że skarżąca wiąże go z instytucją nadużycia prawa uregulowaną w art. 5 k.c. (w stosunkach pracy instytucja ta jest uregulowana w art. 8 k.p.), która w żadnym razie nie koresponduje z ciężarem dowodzenia określonym w odniesieniu do dyskryminacji w art. 18^{3b} § 1 k.p. Ponadto wbrew temu zarzutowi, Sąd drugiej instancji ocenił, uwzględniając w tym zakresie dowody zaoferowane przez pozwanego, przyczyny zatrudnienia skarżącej w spornych okresach w niepełnym wymiarze czasu pracy, a to zatrudnienie stanowiło przecież – zdaniem skarżącej – konsekwencję naruszenia jej statusu nauczyciela mianowanego, który powinien być zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, a także deklarowanego w pozwach naruszenia wobec niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na podstawę zatrudnienia, płeć i wiek.

Nie są uzasadnione także zarzuty naruszenia art. 382 k.p.c., przez pominięcie uchybień Sądu pierwszej instancji w odniesieniu do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz dotyczących pominięcia materiału dowodowego, który ten Sąd zgromadził (zarzut oznaczony cyfrą 4) oraz art. 328 § 2 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c., art. 381 k.p.c., art. 382 k.p.c., art. 386 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. (zarzut oznaczony cyfrą 5). W tym zakresie Sąd Najwyższy przypomina, że w myśl art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiałem zebrany w rozumieniu tego przepisu są twierdzenia, wnioski i zarzuty stron oraz przeprowadzone dowody. W orzecznictwie ugruntowany jest przy tym pogląd, że art. 382 k.p.c. nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego oraz że jest on władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile nie zachodzi ku temu potrzeba (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2008 r., III CSK 102/08, LEX nr 447689). Jednakże wymaga równocześnie podkreślenia, że wspomniany przepis ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Może zatem stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wówczas, gdy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 Nr 9, poz. 146 i z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 Nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217; z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015; z dnia 5 lutego 2015 r., III UK 87/14, LEX nr 1646026). Skarżąca w ramach omawianego obecnie zarzutu podnosi wprawdzie, że część materiału dowodowego zebranego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego została pominięta zarówno przez ten Sąd, jak i przez Sąd drugiej instancji, ale również uzasadniając ten zarzut, nie wyjaśnia, o jaki materiał dowodowy - do którego Sąd drugiej instancji się nie odniósł - jej chodzi. Ta część uzasadnienia skargi odwołuje się bowiem niemal wyłącznie do argumentacji, którą miał się posłużyć Sąd w postępowaniu zakończonym wyrokiem

ustającym zatrudnienie skarżącej na podstawie mianowania. Skarżąca zapomina jednak, że - jak to już wcześniej zostało podniesione – prawomocny wyrok ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia. Sąd rozpoznający kolejny spór między tymi samymi stronami jest zatem (na podstawie art. 365 § 1 k.p.c.) związany jedynie sentencją prawomocnego wyroku zawierającą rozstrzygnięcie przedmiotu sporu, natomiast nie wiążą go ustalenia faktyczne stanowiące podstawę tego orzeczenia. Jak trafnie wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 sierpnia 2023 r., III USK 396/22 (LEX nr 3597992), odwołując się przy tym do wcześniejszych orzeczeń, moc wiążąca wyroku nie powoduje związania innych sądów ustaleniami faktycznymi lub ocenami prawnymi, które legły u podstaw wydanego wcześniej orzeczenia dotyczącego tego samego stosunku prawnego. Przepis ten dotyczy wyłącznie ściśle rozumianego przedmiotu rozstrzygnięcia, wyrażonego w sentencji zapadłego w sprawie orzeczenia. Moc wiążąca orzeczenia nie rozciąga się zatem na „kwestie prejudycjalne”, które sąd ocenił w celu rozstrzygnięcia o żądaniu w określonej sprawie i których rozstrzygnięcie nastąpiło poza sentencją orzeczenia, wyłącznie jako element jego motywów. Motywy rozstrzygnięcia, jak się powszechnie przyjmuje, mogą służyć jedynie sprecyzowaniu przedmiotu rozstrzygnięcia zawartego w sentencji orzeczenia (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2021 r., III CZP 84/20, OSNC-ZD 2022 nr 3, poz. 33).

Co do powołanego również w ramach tego zarzutu art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. (dotyczy to też następnego zarzutu) Sąd Najwyższy stwierdza natomiast, że przepis ten w jego obecnym brzmieniu, obowiązującym od dnia 7 listopada 2019 r. na podstawie ustawy zmieniającej Kodeks postępowania cywilnego z dnia 4 lipca 2019 r. (Dz.U. z 2019 r., poz. 1469), a zatem jeszcze przed wydaniem wyroku przez Sąd pierwszej instancji, stanowi, że w przypadku, gdy wyrok doręcza się z urzędu, termin, o którym mowa w § 1 (terminie tygodnia od dnia ogłoszenia wyroku), liczy się od dnia doręczenia wyroku. Skarżącej chodzi więc zapewne o określający obecnie konstrukcję wyroku sądu drugiej instancji art. 387 § 2¹ k.p.c., ale przepisu tego jednak nie powołuje, uniemożliwiając tym samym kasacyjną kontrolę prawidłowości jego zastosowania w sprawie. Niezależnie jednak od tego istotnego mankamentu skargi wypada podkreślić, że zgodnie z art. 387 § 2¹

k.p.c. W uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji: 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji. Takie cechy posiada zaś bez wątpienia uzasadnienie zaskarżonego wyroku. Uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji, który nie zmienił ani nie uzupełnił ustaleń faktycznych poczynionych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie musi bowiem powielać tych ustaleń faktycznych i wystarczające jest zaznaczenie przez sąd odwoławczy, że podziela ustalenia sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

Sąd drugiej instancji nie ma też obowiązku szczegółowego odnoszenia się do każdego z wielu apelacyjnych zarzutów dotyczących zakwestionowania kolejnych poszczególnych ustaleń faktycznych oraz oceny kolejnych elementów lub aspektów zeznań przesłuchanych świadków lub stron, jeżeli podziela w ogólności ocenę dowodów dokonaną przez sąd pierwszej instancji oraz akceptuje w całości ustalony przez ten sąd stan faktycznych. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika bowiem konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2023 r., I PSK 165/22, LEX nr 3624384 i powołane tam orzecznictwo). Wymaga przy tym podkreślenia, że Sąd drugiej instancji, co jednoznacznie wynika z lektury uzasadnienia zaskarżonego wyroku, szczegółowo odniósł się do wszystkich zarzutów podniesionych w apelacji skarżącej.

W sprawie nie został także naruszony art. 381 k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać przed sądem pierwszej instancji. Trzeba jednak pamiętać, że poszerzenie materiału dowodowego staje się obowiązkiem sądu odwoławczego wówczas, gdy jest to konieczne do rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 września 2010 r., II UK 77/10, LEX nr 661513), a w takiej sytuacji niezrealizowanie tego obowiązku może nawet świadczyć o naruszeniu art. 381 k.p.c. Jeśli zaś sąd drugiej instancji korzysta z instytucji uregulowanej w tym przepisie i pomija nowe fakty i dowody zgłoszone w toku postępowania apelacyjnego, to powinien jej zastosowanie odpowiednio uzasadnić (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2018 r., III UK 64/18, LEX nr 2591583). Ograniczenie możliwości wprowadzenia do materiału procesowego „nowych faktów i dowodów” zostało więc ustanowione nie po to, aby ograniczyć apelację i zawęzić ramy odwoławcze, lecz głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłanianie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania (por. przykładowo uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 Nr 6, poz. 55; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 23/11, LEX nr 1095821 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2019 r., I PK 148/18, LEX nr 2671524). Tymczasem, jak wynika z treści apelacji wniesionej przez skarżącą w sprawie, owym nowym „faktem lub dowodem” było jedynie ponowienie wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, który – jak trafnie zauważył Sąd drugiej instancji, uzasadniając pominięcie tego dowodu – nie był istotny dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro roszczenia skarżącej co do zasady nie zasługiwały na uwzględnienie. Nie zachodziła więc potrzeba przeprowadzenia wymienionego dowodu, skoro miał on dotyczyć wyłącznie ustalenia wysokości szkody poniesionej przez skarżącą.

Co do powołanego w ramach omawianego zarzutu art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy stwierdza z kolei, że przepis ten, podobnie jak art. 385 k.p.c., jest adresowany do sądu drugiej instancji. Oba przesądzają zaś o tym, w jaki sposób sąd ten ma rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna, bądź że powinna być uwzględniona. O ich naruszeniu mogłaby być zatem mowa jedynie

wtedy, gdyby Sąd drugiej instancji stwierdził, że apelacja jest niezasadna, a ją uwzględnił, czego skarżący nie zarzuca. Natomiast sąd drugiej instancji nie narusza art. 386 § 1 k.p.c., a także art. 385 k.p.c., jeżeli uwzględni apelację na podstawie oceny, że jest ona zasadna, niezależnie od twierdzenia strony, iż była bezzasadna (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97, OSNAPIUS 1998 nr 20, poz. 602, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 711/99, OSNAPIUS 2002 nr 1, poz. 13). Co do zasady żaden z wymienionych przepisów nie może więc stanowić samodzielnej podstawy kasacyjnej. Ich ewentualne naruszenie musi być bowiem konsekwencją naruszenia innych przepisów procesowych i materialnoprawnych, mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, co jednak – z przyczyn wyżej podniesionych - w sprawie nie zachodzi.

Z całą pewnością na uwzględnienie, a nawet rozpatrzenie przez Sąd Najwyższy nie zasługuje natomiast zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Jak to było już bowiem wielokrotnie wyjaśniane w dotychczasowym orzecznictwie, treść oraz kompozycja art. 398³ k.p.c. jednoznacznie wskazuje, że choć generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej rzecz ujmując, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, ale nie ulega wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025, z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Dlatego podnoszony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w ogóle nie może być rozpatrywany przez Sąd Najwyższy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, nie są również uzasadnione sformułowane w rozpoznawanej skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia przepisów prawa

materialnego. W tym zakresie należy jeszcze raz odwołać się do poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, z których jednoznacznie wynika, że choć skarżąca uzyskała na podstawie wyroku z dnia 11 stycznia 2016 r. sądowe potwierdzenie zatrudnienia na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 września 2010 r., to jednak już wcześniej (gdy była zatrudniona na podstawie umowy o pracę), na skutek zmniejszenia decyzją zarządu powiatu krośnieńskiego z dnia 29 maja 2000 r. etatu bibliotekarza do 1/2 etatu, wypowiedziano jej w dniu 31 maja 2000 r. warunki umowy o pracę w części dotyczącej wymiaru czasu pracy, ograniczając ten wymiar właśnie do 1/2. W takim wymiarze czasu pracy lub nieco wyższym skarżąca pracowała zaś w całym okresie poprzedzającym przywrócenie u pozwanego pełnego etatu dla nauczyciela biblioteki, co nastąpiło w 2010 r. W bardzo zbliżonym wymiarze czasu pracy był w tym czasie zatrudniony również A. S. (z którym skarżąca porównywała się w ramach roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia równych praw w zatrudnieniu), choć miał on status nauczyciela mianowanego, a w związku z ukończeniem studiów podyplomowych z zakresu bibliotekoznawstwa nabył dodatkowe kwalifikacje do wykonywania pracy w charakterze nauczyciela biblioteki. Z tej przyczyny oraz ze względu na ograniczenie ilości godzin języka polskiego, zmiany w regulaminie matur powodujące konieczność przygotowania przez uczniów prezentacji maturalnych wymagających wsparcia biblioteki właściwie realizowanego przez bibliotekarza będącego równocześnie nauczycielem języka polskiego oraz przekonanie dyrektora pozwanego o statusie skarżącej jako nauczyciela nadal zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, a nie mianowania, zwiększony od 2010 r. wymiar czasu pracy nauczyciela biblioteki, został przydzielony właśnie A. S.. Co jednak szczególnie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, w maju 2012 r. pozwany wypowiedział skarżącej zmieniająco stosunek pracy z powodu zmiany planów nauczania oraz zmniejszenia liczebności klas, w szczególności pierwszych, na co skarżąca wyraziła zgodę. Określone tym wypowiedzeniem warunki zatrudnienia skarżącej były zaś następnie aneksowane w kolejnych latach (również za jej zgodą).

Opisana zmiana (choć była efektem błędnego przekonania dyrektora szkoły o tym, że skarżąca jest nauczycielem kontraktowym, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę) niewątpliwie naruszała zasady zatrudniania nauczycieli

mianowanych, do których art. 42 k.p. nie ma zastosowania (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 1986 r., 54/86, OSNCP 1987 Nr 8, poz. 112; z dnia 5 maja 1993 r., I PZP 15/93, OSNCP 1993 Nr 12, poz. 217; z dnia 3 lutego 1993 r., I PZP 71/92, OSNCP 1993 nr 9, poz. 144 i z dnia 8 kwietnia 1998 r., III PZP 5/98, OSNAPiUS 1998 Nr 22, poz. 647 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., OSNAPiUS 2000 Nr 8, poz. 300 i z dnia 16 maja 2006 r., I PK 213/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 153). Przepisy art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela wyczerpująco regulują bowiem okoliczności, które uzasadniają zmianę warunków pracy i płacy nauczyciela mianowanego oraz związany z nimi sposób postępowania i dlatego nie ma możliwości posiłkowego stosowania w tym przypadku przepisów Kodeksu pracy, które dotyczą trybu postępowania i sposobu modyfikacji umów o pracę (*a contrario* do art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela), a w konsekwencji niemożliwe jest w tej sytuacji stosowanie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 2013 r., III PK 37/12, LEX nr 1511061 oraz z dnia 10 stycznia 2019 r., I PK 204/17, OSNP 2019 nr 7, poz. 86). Jednakże wymaga podkreślenia, że przyczyny zmiany warunków zatrudnienia skarżącej dokonane w 2012 r. były tożsame z określonymi w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, który odwołuje się do przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (a więc między innymi zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze), a skarżąca wyraziła zgodę na zmianę wymiaru czasu pracy, co w istocie upodabniało czynność podjętą przez pozwanego do tej, o której mowa w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Przepis ten stanowi wyjątek od zasady zatrudniania nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela) uzasadniony brakiem możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz brakiem możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Stanowi on, że w razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru zatrudnienia stosuje się przepisy art. 20. Z takiej regulacji wynika więc, że bez zgody nauczyciela nie jest możliwe obniżenie wymiaru jego zajęć, stąd art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nie stanowi samodzielnej podstawy do „korygowania” w kolejnym roku szkolnym

wymiaru godzin nauczyciela. Natomiast brak zgody nauczyciela na obniżenie wymiaru zajęć może uruchomić procedurę z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela i doprowadzić do wypowiedzenia stosunku pracy. Nie wyklucza to jednak możliwości zawarcia propozycji obniżenia wymiaru zajęć w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy, a w przypadku jej przyjęcia dochodzi do ubezskutechnienia złożonego wypowiedzenia definitywnego (por. powołany wcześniej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2019 r., I PK 204/17).

Sąd Najwyższy stoi zatem na stanowisku, że poczynione w sprawie ustalenia faktyczne oraz ich ocena prawna dokonana przez Sąd drugiej instancji nie potwierdzają naruszenia art. 18 § 3 k.p., art. 18^{3a} § 1, 2, 3 i 4 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., art. 18^{3c} § 1 - 3 k.p., 18^{3d} k.p. i art. 8 k.p. oraz art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogóle warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, zwłaszcza że zatrudnienie skarżącej w spornym okresie w obniżonym wymiarze czasu pracy, mimo posiadania przez nią statusu nauczyciela mianowanego, nie zostało podyktowane ani jej płcią, ani wiekiem, co szczegółowo wyjaśnił Sąd Okręgowy, lecz wyłącznie okolicznościami obiektywnymi, to jest brakiem możliwości zatrudnienia jej w pełnym wymiarze czasu pracy wynikającym z niedysponowania przez pozwanego odpowiednią ilością godzin nauczania z powodu zmniejszającej się ilości klas. Skarżąca, co już wcześniej zostało podniesione, wyrażała z kolei zgodę na taki wymiar zatrudnienia.

Z tych samych przyczyn jej roszczenie od odszkodowanie stanowiące różnicę między kwotą wynagrodzenia, które otrzymywałaby, będąc zatrudniona w pełnym wymiarze, a wynagrodzeniem faktycznie otrzymywanym, nie mogło być uwzględnione także na podstawie art. 471 k.c. (stosowanego w stosunkach pracy na podstawie nie powołanego w podstawach zaskarżenia w związku z art. 300 k.p.). Wprawdzie Sąd drugiej instancji (skądinąd słusznie) zauważył w tym zakresie, że odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu czy za dyskryminację ma szczególny charakter i nie jest jednoznacznie ani odpowiedzialnością kontraktową, ani deliktową, w związku z czym nie podjął się oceny roszczeń skarżącej jako stanowiących konsekwencję niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, o którym mowa w art. 471 k.c., jednakże przedstawione wyżej okoliczności faktyczne ustalone w sprawie przeczą tezie o

niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu zobowiązań pozwanego względem skarżącej jako nauczyciela mianowanego. I w tym przypadku należy bowiem podkreślić, że działania pozwanego znajdowały oparcie w obowiązujących przepisach prawa, a w szczególności w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Co do odpowiedzialności deliktowej Sąd Najwyższy zauważa natomiast, że w myśl art. 415 k.c. (również stosowanego w stosunkach pracy w związku z art. 300 k.p.) przesłanką *sine qua non* odpowiedzialności za szkodę jest wina w spowodowaniu tej szkody, która zgodnie z ogólnie przyjętym rozkładem ciężaru dowodu, wynikającym z art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c., musi być udowodniona przez tę stronę, która wywodzi z tego skutki prawne. W sprawie jest to z całą pewnością skarżąca. Tymczasem dokonane w sprawie ustalenia faktyczne nie potwierdzają wykazania przez skarżącą, że ewentualna szkoda związana z zatrudnieniem jej w spornym okresie w niepełnym zamiast w pełnym wymiarze czasu pracy, była efektem zawinionego działania lub zaniechania pozwanego. Ten skutecznie zwalczył bowiem twierdzenia skarżącej dotyczące stosowania wobec niej praktyk mających charakter dyskryminacji ze względu na płeć i wiek, podnoszonych przez nią zarówno w pozwie, jak i w toku całego postępowania przed sądami powszechnymi jako jedyne okoliczności faktyczne, na których opierała swoje żądanie.

Z przyczyn wcześniej przytoczonych (brak zarzutu naruszenia art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) Sąd Najwyższy nie rozważa zaś prawidłowości procedowania przez Sąd Okręgowy w zakresie niedostatecznego odniesienia się do możliwości oparcia przez skarżącą jej roszczeń na podstawie art. 471 k.c. lub art. 415 k.c.

Za nieuzasadniony Sąd Najwyższy uznaje także kasacyjny zarzut naruszenia art. 81 k.p. Abstrahując bowiem od tego, że zarzut ten został wadliwie (w sposób naruszający art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.) skonstruowany, gdyż nie odnosi się do konkretnej jednostki redakcyjnej przepisu, który ma aż 4 paragrafy, przez co nie wiadomo, który z nich – zdaniem skarżącej – został naruszony, trzeba podkreślić, że sama skarżąca już w apelacji uznała, że przepis ten nie ma zastosowania w sprawie, co słusznie zauważył Sąd drugiej instancji. Niezależnie jednak od tych spostrzeżeń wypada podkreślić, że jak trafnie wyjaśniono między innymi w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2022 r., III PSKP 88/21 (LEX nr 3456276),

koniecznym warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 k.p. jest gotowość pracownika do wykonywania pracy, przy czym cechami charakterystycznymi tej gotowości są: po pierwsze, zamiar wykonywania pracy, po drugie, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, po trzecie, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy i po czwarte, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Z samej istoty uzewnętrznienia wobec pracodawcy gotowości do pracy jako jednego z warunków istnienia tej gotowości wynika zaś, że jest to znane pracodawcy zachowanie się pracownika, które w danych okolicznościach obiektywnie świadczy o tym, iż jest on gotów do niezwłocznego podjęcia pracy, gdy zostanie do jej wykonywania wezwany lub dopuszczony. Wspomniana gotowość do pracy może być manifestowana przez jakiegokolwiek zachowanie pracownika, a ocena gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, w szczególności od całokształtu działań podjętych przez pracownika. Tymczasem, jak ustalił Sąd pierwszej instancji, a ustalenie to zostało zaaprobowane przez Sąd Okręgowy, skarżąca w całym spornym okresie nie była zdolna do pracy u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, już choćby z tej przyczyny, że pozostawała wówczas w równoległe podjętym zatrudnieniu u dwóch innych pracodawców (w bibliotece w R. – w latach 1991-2018 oraz Miejskim Zespole Szkół w T. w latach 2001-2018). Poczynione w sprawie ustalenia faktyczne nie pozwalają także na przyjęcie, że skarżąca uzewnętrzniała wobec pozwanego gotowość do podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Przeciwnie, zatrudnienie jej w spornym okresie w niepełnym wymiarze czasu pracy odbywało się za jej zgodą.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹² k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł ja w sentencji wyroku.

[SOP]

[ms]