

Dyskryminacja ze względu na zatrudnienie na czas określony

Zgodnie z art. 18(3a) § 1 kodeksu pracy, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Czy wobec tego, w sytuacji zdarzającej się dość często w praktyce, w której pracodawca odmawia ponownego zatrudnienia pracownika zatrudnionego na czas określony po upływie okresu, na który był zatrudniony przy jednoczesnym dalszym zatrudnianiu pracownika porównywalnego, zatrudnionego na czas nieokreślony, można zasadnie zarzucić pracodawcy dyskryminację pracownika zatrudnionego na czas określony?

Taki właśnie problem rozstrzygał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 2014 r. (I PK 71/14). Stan faktyczny sprawy będącej przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego był w uproszczeniu następujący. Powódka (nauczycielka) została zatrudniona przez pozwaną Zespół Szkół na podstawie umowy o pracę na czas określony jednego roku. Po rozwiązaniu się umowy o pracę na czas określony pracodawca odmówił dalszego zatrudnienia powódki w Zespole Szkół. W ocenie powódki, odmowa ta była przejawem dyskryminacji w szczególności z powodu zatrudnienia na czas określony. Dyskryminacja polegała, według powódki, na tym, że pozwana pracodawca przydzieliła zajęcia z geografii (której nauczała także powódka) w kolejnym roku szkolnym innej pracownicy zatrudnionej na czas nieokreślony, która studia podyplomowe na tym kierunku podjęła kilka miesięcy wcześniej i miała niższe od powódki kwalifikacje do nauczania tego przedmiotu. Powódka zarzucała też, że pozwana na jej prośby i wnioski o dalsze zatrudnienie odpowiadał, że nie może zatrudnić jej w nowym roku szkolnym z powodu braku wolnych miejsc i niemożliwości przydzielenia godzin.

Sądu Najwyższy w ww. wyroku z dnia 29 października 2014 r. (I PK 71/14) uznał, iż nie można mówić o istnieniu porównywalnej sytuacji powódki oraz nauczycielki zatrudnionej na czas nieokreślony, a tym samym o gorszym traktowaniu powódki przez pracodawcę. Umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się bowiem z woli stron z upływem czasu, na który została zawarta. Prawo, szanując swobodę nawiązania stosunku pracy (art. 11 kodeksu pracy), nie ustanawia natomiast z wyjątkiem szczególnych, wyraźnie określonych wypadków (np. art. 53 § 5 kodeksu pracy) uprawnienia do żądania nawiązania stosunku pracy. Dlatego, uprawnienie takie powódce nie przysługiwało. Natomiast, co oczywiste, pracownik pozostający już w stosunku pracy na czas nieokreślony, którego czas trwania nie jest ograniczony datą lub umownie ustalonym zdarzeniem, ma prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem dopóki stosunek ten nie ustanie w prawnie dozwolony sposób. Nie ma także w takiej sytuacji znaczenia poziom kwalifikacji zawodowych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Pracodawca nie ma obowiązku ponownego zatrudnienia osoby, której umowa o pracę na czas określony rozwiązała się z upływem okresu jej umownie uzgodnionego trwania, a więc **nie stanowi dyskryminacji ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony odmowa ponownego zatrudnienia pracownika zatrudnionego na czas określony po upływie okresu, na który był zatrudniony i jednoczesne dalsze zatrudnianie pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, nawet, gdy ten ostatni ma niższe kwalifikacje zawodowe i gorzej wykonuje obowiązki pracownicze.**

radca prawny Miłosz Hady