

Sygn. akt. IV P 32/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 grudnia 2016r.

**Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy** w składzie:

Przewodniczący : SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy: Agata Kuzianik, Grażyna Jagodzińska

Protokolant : Anna Latusek

po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 2016r. w Sanoku

sprawy z powództwa A. U., PESEL: (...),

przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Nr (...) im. (...)w S., NIP:(...)

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zaniechania działań dyskryminacyjnych

I. o d d a l a powództwo.

II. z a s ą d z a od powódki na rzecz pozwanego Zespołu Szkół Nr(...)

im. (...) w S. kwotę 30,00 zł (słownie: trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w pozostałym zakresie wniosek o zwrot kosztów procesu oddala.

Sygn. akt IV P 32/15

## UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego w Sanoku z dnia 1 grudnia 2016 r.

Pozwem z dnia 30 marca 2015 r., skierowanym przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Nr (...) im. (...)w S. **powódka A. U.** wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 28000 zł z tytułu dyskryminowania na podstawie art. 18<sup>(3d)</sup> k.p. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego w wysokości trzykrotności stawki minimalnej przewidzianej przepisami prawa.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej od 2002 r., od dnia 1 stycznia 2010 r. pracuje jako nauczyciel dyplomowany. Początkowo jej sytuacja pracownicza była prawidłowa, normalna. Z przyjemnością przychodziła do pracy, atmosfera wśród nauczycieli wychowania fizycznego była przyjemna. Z biegiem czasu sytuacja w pracy zaczęła się zmieniać na niekorzyść. W jej odczuciu było tak od momentu, gdy w 2010 r. została nagrodzona przez Starostę (...), a dyskryminacja przybrała na sile, gdy wróciła do pracy po urlopie dla poratowania zdrowia w 2013 r.. Doznała szeregu działań dyskryminujących ze strony pracodawcy, w szczególności:

- ówczesny dyrektor M. K. (1), gdy dowiedział się, że jest w ciąży w towarzystwie innych osób upominał ją, że o fakcie tym należało w pierwszej kolejności jego poinformować, a nie koleżanki i kolegów, jak również, że nic nie mówiła o planowaniu ciąży,

- między styczniem a lutym 2009 r., kiedy była na przełomie 8/9 miesiąca ciąży i przebywała na zwolnieniu chorobowym M. K. (1) telefonicznie powiedział jej, aby na tydzień stawiała się w pracy, gdyż jest to konieczne do aneksu, na co kategorycznie odmówiła,

- w lutym 2009 r. pozwany wymusił na niej pisemne wskazanie terminu porodu i określenie jak długo będzie przebywała na urlopie macierzyńskim,

- w sierpniu 2009 r. otrzymała telefon od E. Ł. z informacją, że z dniem 1 września 2009 r. przydzielono jej wychowawstwo, co było niezrozumiałe z uwagi na to, że jej córka miała pół roku i karmiła ją piersią, a specyfika bycia wychowawcą wymaga pracy ponad planowane godziny, uczestnictwa w wywiadówkach, organizowania indywidualnych spotkań z uczniami i rodzicami,

- w trakcie pobytu na urlopie na podratowanie zdrowia (na którym przebywała do dnia 30 maja 2013 r.) otrzymała informację, że w roku szkolnym 2013/2014 nie będzie pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. Od M. W. dowiedziała się, że dyrektor poinformował nauczycieli wychowania fizycznego, aby sami między sobą podzieli godziny lekcyjne i podział ten odbył się bez jej udziału, gdyż przebywała na urlopie. Po pewnym czasie, w trakcie rozmowy z dyrektorem uzyskała informację, że sposób jej potraktowania był konsekwencją rzekomej „ucieczki” na urlop. Na siedmiu nauczycieli wychowania fizycznego nie każdy nauczyciel miał zmniejszony etat, zmniejszony etat miało tylko dwóch nauczycieli – A. Ś. i ona.

- pozwany nieustannie ją kontroluje, ograniczył jej wyjścia z młodzieżą na łyżwy na „Arenę” i korzystanie z sal do przeprowadzenia lekcji, takich zachowań natomiast nie przejawia w stosunku do innych nauczycieli,

- pozwany od kilku lat pomija ją przy przyznawaniu dodatku motywacyjnego pomimo tego, że ma osiągnięcia w pracy z młodzieżą, posiada porównywalne kwalifikacje co inni nauczyciele,

- pozwany pomija ją przy wyznaczaniu zastępstw - zastępstwa otrzymują nauczyciele, którzy posiadają większą liczbę godzin od niej; pierwsze zastępstwo przyznano jej w dniu 1 kwietnia 2014 r., co zbiegło się w czasie ze skierowaniem w tej sprawie pisma do pozwanego i miało jej zdaniem bezpośredni wpływ na przyznanie tego zastępstwa,

- pozwany nie reaguje na negatywne zachowania w stosunku do niej S. J. i P. K.; stwierdził, że zachowanie kolegów wuefistów jest konsekwencją tego, że była na urlopie dla poratowania zdrowia i nie podpisała pisma o obniżeniu etatu; pozwany kwestionował zasadność zwolnienia i jej stan chorobowy twierdząc, że tłumaczenie się chorobą gardła jest dziecinne,

- pozwany przydzielał jej za długie dyżury,

- pozwany nie zwolnił jej z pracy na odbiór aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego,

- nie konsultowano z nią co tygodniowego grafika pracy w internacie szkolnym, natomiast inne panie z powodzeniem ustalały grafik między sobą, bezpodstawnie zarzucano jej, że sama zmienia grafik.

Takie zachowanie pozwanego jej zdaniem wypełniło znamiona dyskryminacji ze względu na jej płeć, obowiązki związane z rodzicielstwem i dodatkowo pobyt na urlopie dla poratowania zdrowia.

Powódka podała, że jest traktowana przez dyrektora i kolegów jak „czarna owca”. Powyższe opisane sytuacje odbiły się negatywnie na jej stanie zdrowia, poczuciu własnej wartości i przydatności zawodowej. Żyje w ciągłym stresie, utraciła komfort życia zawodowego, osobistego i rodzinnego /pозew – k. 2 – 9, dalsze stanowiska – k. 128 – 132, 248 – 249, 304 – 309, 356 – 357, 382/.

W odpowiedzi na powyższe pozwany **Zespół Szkół Nr (...) im. (...) w S.** wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu stanowiska pozwany stwierdził, że nie dyskryminował powódki. W szczególności podniósł, że M. K. (1) nie upomniał powódki, że stan ciąży należy najpierw zgłosić jemu, słowa powódki są jedynie jej subiektywnym odczuciem. Pytania o ciążę (planowany termin porodu i wymiar urlopu macierzyńskiego) wynikały z faktu zapewnienia właściwej organizacji pracy szkoły i po to by nie planować dla powódki dyżurów ze względów bezpieczeństwa. Odnośnie wychowawstwa podniósł, że wiele nauczycielek mających małe dziecko jest wychowawcami klas, ilość wywiadówek i spotkań z rodzicami jest niewielka. Nigdy nie uzgadniano przydziału wychowawstwa z nauczycielem. Na odbiór aktu nadania stopnia awansu nauczyciela dyplomowanego dyrektor generalnie nie zwalniał nauczycieli z zajęć. Jeżeli nauczyciel poprosił o zastępstwo koleżeńskie, które możliwe było do zrealizowania, wówczas otrzymywał zgodę na odbiór, ale przypadki takie były traktowane jako sytuacje wyjątkowe. Godziny dydaktyczne przydziela dyrektor. Rozdział godzin zaproponowany przez P. K. lub przewodniczącego zespołu S-O był przez dyrektora zawsze traktowany jako propozycja, nie zawsze podział był taki jak proponowano. Godziny na rok szkolny 2013/2014 zostały rozdysponowane zgodnie z przyjętymi kryteriami, godzin tych było do podziału mniej ze względu na zmniejszenie liczby klas. Zmniejszenie wymiaru zatrudnienia oprócz powódki dotknęło również A. Ś. (który posiada wykształcenie magisterskie w zakresie wiedzy o społeczeństwie oraz wychowania fizycznego) i A. G.. Odnosząc się do kwestii dyżurów pozwany podał, że powódka otrzymała 40 minut dyżurów, natomiast inni nauczyciele mający pełny etat otrzymali po 55 minut. Według proporcji powódka powinna otrzymać 37,7 minuty, ale tak dokładnie dyżurów nie był w stanie podzielić. Dodatek motywacyjny nie jest obligatoryjny, jego przyznanie i wielkość jest uznaniowa. Przyznawany był za poprzedni rok pracy, jeżeli nauczyciel przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia to dodatku tego nie otrzymywał. Powódka nie była pomijana przy przydzielaniu zastępstw, przyznawano jej dodatek motywacyjny, została nagrodzona nagrodą dyrektora i starosty /odpowiedź na pozew – k. 37 - 45, dalsze pisma i stanowiska – k.252 – 253, 258 – 260, 366 - 370, 382/.

#### Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. U. ma 38 lat, jest mgr wychowania fizycznego. Od dnia 1 września 2002 r. zatrudniona jest w Zespole Szkół Nr(...) im. (...)w S.. Początkowo zatrudniona była na podstawie umowy zawartej na czas określony, a od dnia 1 września 2004 r. na czas nieokreślony.

W dniu 31 maja 2004 r., w związku z chorobą wychowawcy jednej z klas, pozwany powierzył powódce pełnienie obowiązków wychowawcy tej klasy na okres od dnia 1 czerwca do dnia 25 czerwca 2004 r., a w przypadku dalszej choroby tego nauczyciela do dnia 31 sierpnia 2005 r..

W dniu 19 września 2004 r. powódce wystawiono dobrą ocenę pracy.

We wrześniu 2004 r. powódka rozpoczęła naukę na czteroletnich studiach doktoranckich z zakresu nauk o kulturze fizycznej.

W dniu 1 października 2004 r. powódce przyznano dodatek motywacyjny na okres od dnia 1 października 2004 r. do dnia 31 sierpnia

2005 r. w wysokości 2,0% płacy zasadniczej, natomiast w dniu

13 października 2004 r. otrzymała przyznaną przez ówczesnego dyrektora pozwanego - M. K. (1) nagrodę za osiągnięcia dydaktyczno – wychowawcze w kwocie 930 zł.. W okresie od dnia 1 października 2005 r. do dnia 31 grudnia 2005 r. powódka pobierała dodatek motywacyjny w wysokości 8,0% wynagrodzenia zasadniczego, w okresie od 1 lutego 2006 r. do dnia 31 sierpnia 2006 r. i od 1 października 2006 r. do dnia 31 stycznia 2007 r. w wysokości 6,0% tego wynagrodzenia. W kolejnych latach bywało tak, że nie otrzymywała tego dodatku, bądź otrzymywała go w różnej wysokości, w zależności od kolegalnej decyzji dyrektora i wicedyrektora. U pozwanego nie obowiązywały przepisy regulujące kwestie przyznawania dodatku motywacyjnego. Jego przyznanie, w tym wysokość było uznaniową decyzją dyrektora i wicedyrektora szkoły. Decyzję tę podejmowali oni w oparciu o analizę pracy każdego nauczyciela, pomocniczo posługiwano się ankietami, w których nauczyciele wskazywali swoje działania, przy czym przedłożenie ankiety przez nauczycieli nie było obowiązkowe. Dodatek motywacyjny otrzymywała około 80

– 90 % nauczycieli, przyznawany był poszczególnym nauczycielom w różnych wysokościach. Dodatek przyznawano za pracę w poprzednim roku, nauczycielowi przebywającemu na urlopie dla poratowania zdrowia nie przyznawano dodatku motywacyjnego.

W dniu 10 sierpnia 2005 r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

W dniu 30 września 2008 r. powódce wystawiono wyróżniającą ocenę pracy.

W 2008 r. powódka zaszła w ciążę, w dniu 10 marca 2009 r. urodziła córkę. Przez znaczny okres ciąży pracowała zawodowo, na zwolnieniu lekarskim przebywała od stycznia 2009 r.. W trakcie ciąży M. K. (1) zapytał powódkę o termin porodu i planowany przez nią okres pobytu na urlopie macierzyńskim ze względu na potrzebę zorganizowania zastępstw i sporządzenie aneksu do arkusza organizacyjnego szkoły. Skierowanie tego pytania do powódki nie było sytuacją odosobnioną, rozmowy tej treści dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania szkoły przeprowadzał także z innymi nauczycielkami, które były w ciąży, między innymi z E. S. i K. K..

Na urlopie macierzyńskim powódka przebywała do dnia 25 maja 2009 r., po czym wróciła do pracy. W dniu 30 sierpnia 2009 r. M. K. (1) powierzył powódce z dniem 1 września 2009 r. wychowawstwo, co powódka odebrała negatywnie. Uważała, że została o tym poinformowana za późno.

U pozwanego nie obowiązywały regulacje prawne i ukształtowane zwyczajowo zasady, które wykluczały powierzenie wychowawstwa pracownikom po powrocie z urlopu macierzyńskiego i tacierzyńskiego, z powodu posiadania na wychowaniu małego dziecka. Wychowawstwo w okresie ciąży i po powrocie z urlopów macierzyńskich otrzymywały także inne nauczycielki, co przyjmowały w sposób naturalny, jako jeden z obowiązków pracowniczych. Powierzenie wychowawstwa wiązała się z otrzymaniem dodatku finansowego w kwocie około 130 zł miesięcznie.

Po powrocie powódki z urlopu macierzyńskiego, pozwany na prośbę powódki uwzględnił fakt posiadania przez nią kilkumiesięcznego dziecka i ustalając plan lekcji zdecydował, że będzie pracowała od godziny 7.10 rano do godziny 10.30 bądź 11.30 bez okienek, dzięki czemu mogła ona zmieniać się w opiece nad córką z mężem, który rozpoczynał pracę później.

W dniu 31 grudnia 2009 r. (...) Kurator Oświaty nadał powódce stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Pozwany nie miał obowiązku zwalniać z pracy nauczycieli w celu osobistego odebrania aktu nadania stopnia awansu zawodowego. Jeżeli nauczyciel mógł być zastąpiony przez innego nauczyciela w ramach zastępstwa koleżeńkiego wówczas taką zgodę wyrażał, przy czym były to sytuacje wyjątkowe. Ponieważ dzień wręczenia powódce aktu nadania stopnia awansu zawodowego był dniem pracy powódki i nie mógł jej zastąpić w pracy inny nauczyciel w ramach „zastępstwa koleżeńkiego” powódka nie uzyskała zgody dyrektora M. K. (1) na wyjazd po odbiór aktu.

(dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki przy aktach sprawy; zeznania świadków: M. K. (1) – k. 332 – 336; E. S. – k. 276 – 277, S. J. – k. 164 – 165, K. K. – k. 165 – 167, P. K. – k. 167 – 168, E. Ł. – k. 116 – 118, M. W. – k. 118 – 121, B. W. – k. 136, 335, M. Z. – k. 141 – 143, I. Ł. – k. 168 – 170, M. B. – k. 275 – 276, A. Ś. – k. 277 – 278, M. K. (2) – k. 278 – 279, S. M. – k. 279, E. P. – k. 331 – 332; częściowo zeznania świadka W. U. – k. 138 – 141; częściowo przesłuchanie powódki A. U. – k. 359 – 363, 376 – 377; przesłuchanie J. N. – k. 377 – 382; informacje dot. wypłaty dodatku motywacyjnego – k. 148 – 161;)

Nauczyciele pozwanej szkoły dyżurują w wymiarze dostosowanym do wymiaru zatrudnienia, przy czym w latach ubiegłych, gdy nie funkcjonował dziennik elektroniczny zdarzało się, że dyżury były dłuższe o kilka minut. Zastępstwa doraźne dyrektor lub wicedyrektor przydzielano stosownie do zaistniałej potrzeby, pozwany nie przygotowywał przydziału zastępstw, głównie były to przypadki nagłe, zastępstwa były wyznaczane tak, aby gwarantowały realizację podstawy programowej.

Z uwagi na systematyczne zmniejszanie się liczby uczniów pobierających naukę u strony pozwanej i zmniejszenie w związku z tym liczby godzin zajęć edukacyjnych M. K. (1) został zmuszony ograniczyć zatrudnienie nauczycieli w roku

szkolnym 2012/2013, w tym uczących wychowania fizycznego. W tym czasie wychowania fizycznego oprócz powódki uczyli: A. G., K. K., S. J., P. K., I. Ł. i A. Ś.. Ograniczenie liczby godzin nauczania wywołało u nauczycieli obawę, lęk przed utratą pracy. Z uwagi na trudną sytuację szkoły nauczyciele wychowania fizycznego, w tym powódka, rozmawiając ze sobą na ten temat deklarowali wyrażenie zgody na zatrudnienie każdego z nich w niepełnym wymiarze czasu pracy, tak, aby w zatrudnieniu pozostało jak najwięcej nauczycieli. Po zaopiniowaniu przez Radę Pedagogiczną projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013 M. K. (1) zwrócił się do nauczycieli z pismem o wyrażenie zgody na zatrudnienie w niepełnym wymiarze. Takiej treści pismo wystosował również do powódki zwracając się do niej w dniu 27 kwietnia 2012 r. o wyrażenie zgody na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia (nie mniej niż 1/2 etatu) i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia w roku szkolnym 2012/2013 z powołaniem się na treść art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. W piśmie wskazano, że brak pisemnej zgody powódki do dnia 25 maja 2012 r. spowoduje konieczność zastosowania przepisów art. 20 Karty Nauczyciela. Pismo to z polecenia M. K. (1) miała doręczyć powódce zajmująca stanowisko sekretarza szkoły B. K.. Doręczenie to okazało się niemożliwe, ponieważ powódka odmówiła przeczytania pisma w trakcie przerwy między zajęciami stwierdzając, że spieszy się na lekcję i pomimo zobowiązania się nie przyszła po zakończeniu lekcji do sekretariatu szkoły. Nie zastano jej również w kantorku wuefistów. Następnego dnia mąż powódki złożył u pozwanego orzeczenie lekarskie z dnia 18 maja 2012 r. stwierdzające, że powódka wymaga udzielenia jej urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od dnia 21 maja 2012 r. do dnia 20 maja 2013 r. Wydane w dniu 30 maja 2012 r. w ramach trybu odwoławczego orzeczenie lekarskie stwierdzało, że powódka wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia od dnia 31 maja 2012 r. do dnia 30 maja 2013 r..

Skorzystanie z urlopu dla poratowania zdrowia wymagało zatrudnienia powódki na pełnym etacie. Urlopu tego M. K. (1) powódce udzielił.

Z urlopu A. U. skorzystała w pełnym wymiarze, po czym wróciła do pracy u pozwanego na pełny etat, co gwarantowały jej obowiązujące przepisy prawa.

Gdy powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia sytuacja szkoły pod względem godzin nauczania nie poprawiła się. W dalszym ciągu zmniejszała się liczba godzin dydaktycznych, co skutkowało koniecznością ograniczenia wymiaru zatrudnienia także w roku szkolnym 2013/2014, w tym także wśród nauczycieli wychowania fizycznego. W tej ostatniej grupie nauczycieli wymiar zatrudnienia zmniejszono powódce, A. Ś. (posiadającemu także wykształcenie w zakresie wiedzy o społeczeństwie) i A. G.. Stosunek pracy S. J., P. K. i I. Ł. podlegał ochronie z tytułu działalności w związkach zawodowych i dlatego osób tych pozwany nie brał pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o ograniczeniu zatrudnienia. Jeżeli chodzi o pozostałych wuefistów to decyzje podjął po przeanalizowaniu ich sytuacji pracowniczej i rodzinno – materialnej. Podejmując te decyzje kierował się dziewięcioma kryteriami, w ramach których kolejno brał pod uwagę posiadanie uprawnień emerytalnych, formę zatrudnienia, doszkąlanie i doskonalenie zawodowe, oceny pracy nauczycieli, staż pracy, ocenę wykonywania obowiązków służbowych, wyniki uczniów prowadzonych przez nauczycieli, prowadzone zajęcia z uczniami, sytuację materialną i życiową nauczycieli. Kryteria te były znane nauczycielom, zostały podane im do wiadomości w formie oficjalnego pisma. Na tych samych zasadach pozwany podejmował decyzje o zmniejszeniu zatrudnienia w późniejszych latach. Spośród wuefistów, których stosunek pracy nie podlegał ochronie powódka miała najkrótszy staż pracy pedagogicznej na stanowisku nauczyciela WF. Miała lepszą sytuację życiową od K. K., która była osobą samotnie wychowującą dwoje dzieci i od A. Ś., który był jedynym żywicielem rodziny i posiadał najniższy dochód na jednego członka rodziny spośród nauczycieli.

Pod koniec urlopu dla poratowania zdrowia, pismem opatrzonym datą: 15 maja 2013 r. M. K. (1) zwrócił się do powódki o wyrażenie zgody na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym 2013/2014 (nie mniej niż 1/2 etatu) i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. W piśmie wskazano, że brak pisemnej zgody powódki do dnia 2 maja 2013 r. spowoduje konieczność zastosowania przepisów art. 20 Karty Nauczyciela. Pismem z dnia 29 maja 2013 r. powódka wyraziła na powyższe zgodę i w roku szkolnym 2013/2014 została zatrudniona w niepełnym wymiarze. Arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014 podobnie jak we wcześniejszych i późniejszych latach sporządził dyrektor szkoły, po zapoznaniu się z sugestiami przewodniczących poszczególnych zespołów przedmiotowych.

Decyzja powódki o skorzystaniu z urlopu dla podratowania zdrowia w

2013 r. w sytuacji konieczności ograniczenia zatrudnienia sprawiła, że część nauczycieli wychowania fizycznego poczuła się trochę oszukana przez powódkę, uważali, że powódka „wyłamała się” ze wcześniejszych uzgodnień. Po powrocie powódki z urlopu zachowywali się w stosunku do niej bardziej oficjalnie, ich relacje z powódką nie były tak koleżeńskie jak wcześniej, aczkolwiek poprawne.

Nauczyciele wychowania fizycznego ustalali między sobą, który z nich w danym dniu będzie prowadzić zajęcia w konkretnej sali gimnastycznej. Pomiędzy powódką a P. K. pojawiały się na tym tle nieporozumienia. Po powrocie z urlopu dla poratowania zdrowia pomiędzy powódką a P. K. i S. J. pojawiły się także nieporozumienia dotyczące między innymi tego kto ma prowadzić drużynę unihokej, kto z nich zbyt często korzysta z danej sali gimnastycznej, kto chowa klucze do sali przed powódką, czy powódka może korzystać z danego sprzętu sportowego, czy S. J. przez okres dwóch tygodni chodził do pracy, czy też nie i czy dyrektor o tych jego nieobecnościach wiedział. W tej ostatniej sprawie powódka rozmawiała z dyrektorem szkoły i złożyła zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa w (...) prokuraturze.

Z uwagi na narastające nieporozumienia, w kwietniu 2014 r. dyrektor M. K. (1) zorganizował spotkanie z udziałem nauczycieli wychowania fizycznego i przedstawicieli związków zawodowych, na którym dyskutowano o zaistniałych problemach. Na spotkaniu każda z osób zainteresowanych wypowiedziała się na temat tych spraw, miała prawo odnieść się do formułowanych pod jej adresem zarzutów. Powódka spotkanie to odebrała jako lincz na własnej osobie, następnego dnia udała się na zwolnienie lekarskie wystawione przez lekarza psychiatrę. Pozostali uczestnicy spotkania odebrali je jako przebiegające w nerwowej atmosferze, ale bez atakowania kogokolwiek.

Po tym spotkaniu nauczyciele wychowania fizycznego ustępowali powódce, na przykład czekali, aż pierwsza weźmie klucz do wybranej przez siebie sali gimnastycznej, unikali wszelkich sytuacji, które mogłyby rodzić nieporozumienia, „schodzili powódce z drogi”.

Powódka przy realizacji zajęć wychowania fizycznego mogła korzystać ze sprzętu sportowego stanowiącego własność pozwanego.

Projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2014/2015 przewidywał dla powódki godziny wychowania fizycznego w ilości odpowiadającej 0,8 etatu. Ze względu na zmniejszenie liczebności klas i zmniejszenie ilości godzin z wychowania fizycznego M. K. (1) przydzielił powódce godziny także w internacie, by w ten sposób utrzymać zaproponowany wymiar etatu. Pracując w internacie powódka wykazywała należyte zainteresowanie sprawami wychowanków, przy czym nie była zadowolona, że pełni dyżury do godziny 21.00 i nie został uwzględniony jej wniosek o ustalenie dyżurów w taki sposób, aby kończyły się o godzinie 19.00. Przy ustalaniu grafika uwzględniono natomiast prośbę powódki by nie wyznaczać jej dyżurów w czwartki i piątki. W tym czasie w internacie pracowało około 50 nauczycieli i pozwany nie był w stanie uwzględnić wszystkich próśb pracowników. Grafik sporządzała osoba upoważniona przez dyrektora.

W poszczególnych latach nauczyciele, w tym zespół sportowo – obronny realizowali różnorodne zadania, zgodnie z zatwierdzony planem pracy na dany rok. Nauczyciele wuefści prowadzili między innymi zajęcia z piłki siatkowej, unihokeja, koszykówki, piłki ręcznej, badmintonu. Każdy wuefista prowadził zajęcia z innej dyscypliny, organizował różnorodne zawody, w których uczniowie zajmowali różne miejsca. W celu uatrakcyjnienia zajęć organizowali wyjścia na łyżwy w hali ARENA, realizowali zajęcia na boisku Orlik, na siłowni szkolnej. Jedni wuefści przygotowywali układy tańca na studniówkę, inni pozyskiwali środki na wyposażenie siłowni szkolnej, dokonywali napraw atlasu gimnastycznego.

(dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki przy aktach sprawy; zeznania świadków: M. K. (1) – k. 332 – 336; E. S. – k. 276 – 277, S. J. – k. 164 – 165, K. K. – k. 165 – 167, P. K. – k. 167 – 168, E. Ł. – k. 116 – 118, M. W. – k. 118 – 121, B. W. – k. 136, 335, M. Z. – k. 141 – 143, I. Ł. – k. 168 – 170, M. B. – k. 275 – 276, A. Ś. – k. 277 – 278, M. K. (2) – k. 278 – 279, S. M. – k. 279, E. P. – k. 331 – 332; częściowo zeznania świadka W. U. – k. 138 – 141; częściowo przesłuchanie powódki A. U. – k. 359 – 363, 376 – 377; przesłuchanie J. N. – k. 377 – 382; pisma powódki do dyrektora pozwanej szkoły i odpowiedzi na nie – k. 11 – 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 26; pismo M.

K. (1) informujące nauczycieli zatrudnionych u strony pozwanej o opracowanych kryteriach – k. 13; projekty arkuszy organizacyjnych i aneksy do nich – k. 46 – 104; informacje o zatrudnieniu nauczycieli – k. 199; zestawienie zastępstw – k. 200 – 234; sprawozdania z realizacji planu pracy – k. 313 – 327;)

Dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne Sąd oparł o wskazany wyżej materiał dowodowy, uznając go za wystarczający do poczynienia stosownych ustaleń i rozstrzygnięcia na tej podstawie przedmiotowej sprawy.

Sąd dał wiarę dokumentom zebranym w aktach osobowych powódki i pozostałym przedłożonym przez strony dokumentom dotyczącym przebiegu zatrudnienia powódki i innych osób u strony pozwanej, albowiem dokumenty te nie budzą wątpliwości co do ich formy i treści, znalazły potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych w sprawie osób i nie zostały skutecznie zakwestionowane przez powódkę.

Na zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków: M. K. (1), E. S., S. J., K. K., P. K., E. Ł., M. W., B. W., M. Z., I. Ł., M. B., A. Ś., M. K. (2), S. M. i E. P. Sąd oparł się jako jasnych, konkretnych, korelujących z zebranymi w sprawie dowodami z dokumentów i z zeznaniami przesłuchanej w charakterze strony pozwanej J. N.. Zeznania tych osób w kluczowych w sprawie kwestiach są spójne, a także w wielu elementach przekonywujące w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Na zeznaniach świadka W. U. Sąd oparł się w zakresie niespornych między stronami faktów oraz faktów, które znalazły potwierdzenie w wyżej wskazanym wiarygodnym materiale dowodowym. Podobnie rzecz przedstawia się jeżeli chodzi o przesłuchanie powódki A. U.. Postępowanie dowodowe wykazało, że powódka relacjonowała fakty, mające jej zdaniem świadczyć o dyskryminowaniu jej osoby przez pracodawcę w sposób subiektywny, jej słowa znalazły potwierdzenie jedynie w zeznaniach świadka W. U. (będącego jej mężem), który nie był bezpośrednim obserwatorem zdarzeń, które opisywała, natomiast przytaczał jej spostrzeżenia, odczucia.

Sąd zważył, co następuje:

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło dyskryminacji, wobec czego wytoczone przez A. U. powództwo o odszkodowanie Sąd oddalił.

Zgodnie z treścią art. 11<sup>3</sup> kodeksu pracy 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.

W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w powyższych przepisach kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relevantną) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.10.1996 r. Sygn. akt I PRN 94/96, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.01. 2008 r. Sygn. akt II PK 102/07; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 08.01.2002 r., Sygn. akt III ZP 31/01;).

Stosownie do treści art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 stycznia 2007 r. (Sygn. akt II PK 180/09) wskazał, iż w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. pracownik, który uważa, że był dyskryminowany powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny.

Wytaczając powództwo przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Nr (...) im. (...) w S. powódka A. U. wskazała fakty, które jej zdaniem wskazują na jej dyskryminację, jak również kryteria tej dyskryminacji podając, że była dyskryminowana ze względu na jej płeć, obowiązki związane z rodzicielstwem i pobyt na urlopie dla poratowania zdrowia. Dla uwolnienia się od odpowiedzialności pozwany obowiązany był wykazać, że nie dyskryminował powódki, co też zdaniem Sądu, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, uczynił.

Odnosząc się do poszczególnych przytoczonych przez powódkę faktów świadczących w jej ocenie o dyskryminowaniu jej osoby zauważyć należy, co następuje.

W pierwszej kolejności wskazać trzeba, że powódka przywołała wiele okoliczności mających jej zdaniem świadczyć o dyskryminowaniu jej osoby, ale nie poparła ich żadnymi dowodami. Ponadto część sformułowanych przez nią zarzutów w świetle dowodów sprawy, logiki i doświadczenia życiowego jawi się wyłącznie jako jej subiektywne odczucie. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby M. K. (1) kwestionował stan zdrowia powódki (chorobę gardła), jak również by skierował do niej publicznie pretensję, że nie poinformowała go o ciąży i jej planowaniu, aby wymusił na niej pisemne oświadczenie się co do planowanego terminu porodu i pobytu na urlopie macierzyńskim. Postępowanie dowodowe wykazało natomiast, że M. K. (1) pytał powódkę o termin porodu i planowany okres pobytu na urlopie macierzyńskim z uwagi na konieczność zapewnienia prawidłowego toku funkcjonowania szkoły, co zważywszy na charakter placówki, którą kierował, organizację jej pracy i konieczność przygotowania arkusza organizacyjnego z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem jest zdaniem Sądu obiektywnie uzasadnione, zrozumiałe. Podkreślić trzeba, że M. K. (1) w okresie sprawowania funkcji dyrektora pytania tej treści kierował także do innych nauczycielek, przypadek powódki nie był odosobniony.

Jeżeli chodzi o kwestię powierzonego powódce z dniem 1 września 2009 r. wychowawstwa, to również nie sposób dopatrzeć się w tej decyzji pracodawcy dyskryminacji powódki. Powódka została potraktowana w podobny sposób jak inne nauczycielki, będące matkami małych dzieci. Ta decyzja pracodawcy była podyktowana wyłącznie względami organizacyjnymi i zapewnieniem prawidłowego funkcjonowania szkoły. Pracując w charakterze nauczyciela powódka powinna była liczyć się z tym, że wychowawstwo klasy będzie elementem jej pracy. Powierzenie wychowawstwa wiąże się wprawdzie z poszerzeniem zakresu obowiązków, ale jest także w powszechnym odczuciu odbierane jako forma docenienia nauczyciela, obdarzenie go zaufaniem. U strony pozwanej wiąże się to też z otrzymaniem dodatku funkcyjnego w kwocie około 130 zł miesięcznie. W gruncie rzeczy podejmując tę decyzję M. K. (1) zadziałał na korzyść powódki.

Postępowanie dowodowe wykazało, że podejmowane przez M. K. (1) decyzje kadrowe polegające na ograniczeniu wymiaru pensum również podyktowane były jedynie względami obiektywnymi. Ograniczenie wymiaru zatrudnienia dotknęło wielu nauczycieli zatrudnionych u pozwanego, bez względu na ich płeć, rodzicielstwo, bez znaczenia było to czy nauczyciel korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia. Faktycznie spowodowane było zmniejszaniem się z roku na rok liczby godzin nauczania, a przy wyborze pracowników do ograniczenia wymiaru zatrudnienia dyrektor kierował się obiektywnymi kryteriami. Zarówno M. K. (1) jak i J. N. wyczerpująco odnieśli się do tych kwestii w swoich zeznaniach, ich słowa znalazły potwierdzenie w przedłożonych przez pozwanego dokumentach.

Jeżeli chodzi o zastępstwa, to zeznający w sprawie świadek M. Z. (wicedyrektor pozwanego) podał, iż głównym kryterium przyznawania zastępstw była potrzeba realizacji podstawy programowej z poszczególnych przedmiotów



i dostępność nauczycieli w danym dniu. Powyższe zeznania nie zostały skutecznie zaprzeczone przez powódkę, a w świetle całokształtu ujawnionych w sprawie dowodów nie ma podstaw by nie dać im wiary. W tej kwestii powódka ogólnie stwierdziła, że była dyskryminowana, natomiast nie poparła tych twierdzeń konkretnymi faktami, także po przedłożeniu przez pozwanego żądanej przez nią dokumentacji. Jeżeli chodzi o długość dyżurów to z niezakwestionowanych przez powódkę matematycznych wyliczeń M. K. (1) wynika, że były one w przypadku powódki dłuższe o niepełne 3 minuty. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i J. N. należy wysunąć wniosek, że występujące pomiędzy nauczycielami różnice w długości dyżurowania były w istocie rzeczy przypadkowe.

Postępowanie dowodowe wykazało, że przy ustalaniu „grafika dyżurów” w internacie pozwany starał się uwzględnić prośby zatrudnianych nauczycieli, ale realnie patrząc nie był w stanie uwzględnić wszystkich. Biorąc pod uwagę liczbę nauczycieli pracujących w internacie (w różnych okresach od 40 do 50) i charakter tej placówki nie sposób wymagać od pozwanego, aby układając grafik sprostał wszystkim oczekiwaniom nauczycieli. W tej kwestii nie może ująć uwadze, że pozwany przychylił się do części próśb powódki. Powódka prosiła, aby nie ustalać jej dyżurów w internacie we czwartki i piątki i ta jej prośba została uwzględniona. Przy tej okazji zwrócić należy uwagę na to, że na prośbę powódki, ustalając plan lekcji dydaktycznych w szkole dyrektor M. K. (1) przydzielił jej godziny do południa, dzięki czemu powódka mogła bez problemów zajmować się opieką nad córką na zmianę z mężem.

Jeżeli chodzi o kwestie odbioru aktu nadania awansu zawodowego to pozwany potraktował powódkę tak jak innych nauczycieli. Wykazał, że stosował do nauczycieli te same zasady.

Co się tyczy kwestii wynagradzania powódki (dodatku motywacyjnego) podkreślić należy, że pracodawca ma obowiązek równego wynagradzania pracowników mających takie same kwalifikacje zawodowe, ten sam zakres obowiązków, których efektywność jest jednakowa. Jeżeli prace różnią się co do ilości i jakości to nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18 k.p..

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami.

Zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania nie oznacza całkowitej równości płac. Różnice takie, będące jednym z elementów motywacji pracownika, są bowiem niezbędne w procesie kształtowania indywidualnych wynagrodzeń. Istotne jest, aby pracodawca różnicował wynagrodzenia pracowników stosując dopuszczalne prawem kryteria, tj. takie, które są obiektywnie uzasadnione, realizują uprawniony cel i są proporcjonalne do jego realizacji. Kryterium takim będą kwalifikacje zawodowe, wysiłek związany z wykonywaną pracą, jakość (wartość) wykonywanej pracy i zaangażowanie na tle innych porównywalnych pracowników.

Jak wykazało postępowanie dowodowe zatrudnieni u pozwanego nauczyciele posiadają różnorodne kwalifikacje zawodowe (formalne i wynikające ze stażu pracy doświadczenie zawodowe), uczą różnych przedmiotów, prowadzili w poszczególnych latach różnorodne dodatkowe zajęcia z uczniami, z różnymi udokumentowanymi osiągnięciami. W samej grupie wuefistów występowały w tym zakresie odrębności, co wynika z zeznań przesłuchanych osób i przedłożonych przez pozwanego, niekwestionowanych przez powódkę, dokumentów. W takich okolicznościach istniały zdaniem Sądu uzasadnione podstawy do zróżnicowania przez pracodawcę wysokości dodatku motywacyjnego nauczycieli, w tym w grupie wuefistów. M. K. (1) posiadał kompetencje do ustalania wysokości dodatku motywacyjnego, a decyzję tę podejmował (wspólnie z wicedyrektorem szkoły) po przeanalizowaniu dokonań nauczycieli. Zróżnicowanie wynagrodzenia nauczycieli wynikało z obiektywnych mierników, które usprawiedliwiały dysproporcje w przyznawaniu tego świadczenia, postępowanie dowodowe nie wykazało braku obiektywizmu w działaniu ówczesnego dyrektora M. K. (1) w stosunku do powódki. Odmienne potraktowanie powódki nie wynikało z niedozwolonej przyczyny, o której mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p..

W ocenie Sądu opisane przez powódkę zachowania współpracowników i przełożonych są przez nią odbierane zbyt subiektywnie, w sposób wyolbrzymiony. W przeważającej mierze nie zostały udowodnione. Istniejące w środowisku pracy nieporozumienia mylnie odbierała i odbiera jako dyskryminację jej osoby. Płeć powódki, jej rodzicielstwo i pobyt na urlopie dla poratowania zdrowia nie wpłynęły negatywnie na warunki zatrudnienia u strony pozwanej. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło dyskryminacji, wobec czego wytoczone przez A. U. powództwo o odszkodowanie Sąd oddalił (pkt I wyroku).

W pkt II wyroku, Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu po myśli art. 98 § 1 i 2 k.p.c., mającym zastosowanie również w sprawach rozpatrywanych przez Sąd pracy, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie pozwany złożył wniosek o zwrot kosztów stawiennictwa w Sądzie reprezentującej pozwanego J. N. (wskazując, że podróżowała komunikacją miejską i koszt biletu w jedną stronę wynosił 2,50 zł) i 100 zł tytułem wydatków za sporządzone kserokopie dokumentów. J. N. na rozprawie stawiała się sześciokrotnie wobec czego Sąd zasądził na rzecz pozwanego kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów przejazdów do Sądu. W pozostałym zakresie natomiast wniosek oddalił jako nieznajdujący uzasadnienia w treści art. 98 § 2 k.p.c..

Sędzia Sądu Rejonowego

Elżbieta Domańska

Zarządzenie sek.) proszę:

1. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pozwanemu i pełnomocnikowi powódki.
2. Kal. 14 dni.