

***Sygnatura akt IV Pa 14/15***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 kwietnia 2015r.

***Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych IV Wydział Pracy***

***i Ubezpieczeń Społecznych we Włocławku*** w składzie :

***Przewodniczący: SSO Małgorzata Paździerska***

***Sędziowie SO Katarzyna Augustyniak ( spr)***

***SO Lidia Milewicz- Rudnicka***

Protokolant: st.sekr.sądowy Marlena Budzyńska

po rozpoznaniu w dniu 15 kwietnia 2015r. we Włocławku

na rozprawie

sprawy z powództwa B. F. (1)

przeciwko Publicznemu Gimnazjum nr (...) (...)we W.

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu

na skutek apelacji powódki B. F. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 grudnia 2014r. sygn. akt IV P 184/14

***I*** oddala apelację;

***II*** nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego za II instancję;

***III*** oddala wniosek pełnomocnika powódki o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu za II instancję.

Sygn. akt IV Pa 14/15

## UZASADNIENIE

B. F. (1), po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, wniosła o zasądzenie od Publicznego Gimnazjum nr (...) we W. kwoty 54.984,00 złote. Należność powyższą zakwalifikowała jako odszkodowanie za naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu w latach 2005-2014.

Uzasadniając swe żądanie powódka argumentowała, że od kilku lat jest dyskryminowana przez dyrektora pozwanej placówki. Konflikt ten zaostrzył się w roku szkolnym 2012/13 w związku z sytuacją rodzinną powódki, uzasadniającą prowadzenie licznych sporów sądowych. Zdaniem powódki legło to u podstaw zmniejszenia wymiaru pensum w roku szkolnym 2012/13 do 12/18 etatu, jak również udzielania przez pracodawcę niezrozumiałych w ocenie pracownika kar porządkowych, przydzielaniu najmniejszej liczby godzin, często poniżej pensum, braku nadgodzin i wychowawstwa. Niezależnie od powyższego powódka wskazywała, że otrzymała od dyrektora pozwanej dwie oceny za przedstawione

sprawozdanie z planu rozwoju zawodowego negatywną w czerwcu 2013 roku i pozytywną w październiku 2013 roku. Dopiero na skutek odwołania powódki do Ministra Edukacji Narodowej i ponownej rozmowy kwalifikacyjnej powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Uzasadniając wartość pieniężną wywiedzionego żądania powódka przekonywała, że skutkiem nierównego traktowania jej w zatrudnieniu poniosła realną szkodę majątkową, na którą składały się:

- kwota 11.520,00 złotych z tytułu braku klasy wychowawczej i dodatku za wychowawstwo
- kwota 8.064,00 złotych tytułem braku godzin nadliczbowych
- kwota 13.000,00 złotych wynikająca z pracy w roku szkolnym 2012/13 w wymiarze pensum 12/18
- kwota 1.200,00 złotych tytułem zmniejszonej wartości nagrody jubileuszowej na skutek ograniczenia wymiaru pensum
- kwota 10.000,00 złotych tytułem zmniejszonej wartości dodatkowego wynagrodzenia rocznego
- kwota 10.000,00 złotych tytułem zmniejszonej wartości składek na ubezpieczenie społeczne przekazywanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
- kwota 2.400,00 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia należnego nauczycielowi w stopniu awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

W pierwszej kolejności pozwany zanegował twierdzenia powódki dotyczące braku zaplanowanych dla niej godzin nadliczbowych. W tym też kontekście dowodził, że powódka realizowała zajęcia w wymiarze ponadnormatywnym w latach szkolnych 2005/6, 2007/8, a w kilku latach realizowała tzw. zastępstwa doraźne. Dodatkowe godziny w ramach szkolnych kółek sportowych otrzymywali natomiast nauczyciele osiągający znaczne sukcesy w rozgrywkach sportowych na terenie miasta i województwa. Pozwany wskazywał ponadto, że dodatkowe godziny dla innych nauczycieli wynikały z ich kwalifikacji umożliwiających nauczanie innego przedmiotu.

Odnosząc się do zarzutu powódki dotyczącego braku wychowawstwa pozwany przekonywał, że z uwagi na rzadki kontakt nauczyciela z wychowaniem fizycznym z klasą, planował wychowawstwo głównie dla nauczycieli innych przedmiotów. Wyjątek stanowiła realizacja przez nauczyciela wychowania fizycznego zajęć w klasie sportowej lub o poszerzonym programie, do których nauczyciele sporządzali własne plany nauczania. Niezależnie od powyższego pozwany akcentował znaczną absencję powódki w kolejnych latach szkolnych, której dokładny wymiar zaprezentował.

Uzasadniając z kolei decyzję o ograniczeniu powódce wymiaru pensum pracodawca dowodził, że jej przyczynę stanowiły czynniki demograficzne. Legły one u podstaw zmniejszenia wymiaru pensum nie tylko powódce, ale i kolejnemu nauczycielowi wychowania fizycznego. Opisywane ograniczenie dotyczyło roku szkolnego 2012/13. W tym też kontekście pozwany wskazywał, że wymiar świadczeń finansowych należnych powódce z tytułu pozostawania w stosunku pracy był proporcjonalny do realizowanego wymiaru pensum.

Wskazując na ocenę dorobku zawodowego powódki w trakcie stażu na nauczyciela dyplomowanego, pozwany argumentował, że stwierdził pewne nieścisłości i błędy w przygotowywanej przez powódkę dokumentacji. W związku z powyższym stwierdził, że powódka powinna ponownie sporządzić sprawozdanie. Z tego też względu udzielona została powódce ocena negatywna. Po ponownym przedstawieniu dokumentów przez powódkę udzielona już jednak została ocena pozytywna. Niemniej powołana komisja negatywnie zaopiniowała osobę powódki. Stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego powódka uzyskała dopiero po złożonym odwołaniu i kolejnym posiedzeniu komisji kwalifikacyjnej.

Sąd Rejonowy we Wrocławku wyrokiem z 15 grudnia 2014r. oddalił powództwo oraz kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy prawa zwolniona była powódka obciążony Skarb Państwa – Sąd Rejonowy we Wrocławku.

### ***Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia***

#### ***faktyczne:***

B. F. (1) była zatrudniona w Publicznym Gimnazjum nr (...) we W., gdzie, jako nauczyciel mianowany, realizowała obowiązki nauczyciela wychowania fizycznego.

W roku szkolnym 2005/6 w pozwanym gimnazjum funkcjonowało 16 oddziałów, po 5 w klasach I i II oraz sześć w klasie III. Łącznie zaplanowano 102 godziny wychowania fizycznego. Ich wymiar wynosił 4 w każdej klasie, w klasie o profilu rozszerzonym sześć godzin, zaś w klasie sportowej 10 godzin. Dodatkowo dla celów prowadzenia tego przedmiotu klasy dzielone były na grupy dziewcząt i chłopców.

Opisywany wymiar godzin zaplanowano dla następujących nauczycieli:

- B. K. – 20 godzin oraz jedną w ramach szkolnego koła sportowego
- P. O. 19 godzin – oraz dwie w ramach szkolnego koła sportowego
- B. W. – 16 godzin oraz dwie w ramach szkolnego koła sportowego
- A. O. 19 godzin oraz dwie w ramach szkolnego koła sportowego
- dyrektora szkoły M. W. (1) 8 godzin.

Dla powódki zaplanowano natomiast 20 godzin wychowania fizycznego. Niemniej powódka od dnia 11 stycznia 2006 roku do końca roku szkolnego 2005/6 przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia.

W roku szkolnym 2006/7 w pozwanym gimnazjum zaplanowano realizację 98 godzin wychowania fizycznego. Liczba oddziałów uległa zmniejszeniu i wynosiła po 5 w każdej klasie.

Opisywany wymiar godzin zaplanowano dla następujących nauczycieli:

- dyrektora szkoły M. W. (1) 6 godzin
- M. K. 20 godzin oraz jedną w ramach szkolnego koła sportowego
- P. O. 18 godzin i dwie w ramach szkolnego koła sportowego
- B. W. 18 godzin oraz dwie w ramach szkolnego koła sportowego
- A. O. 18 godzin oraz trzy w ramach szkolnego koła sportowego.

Dla powódki zaplanowano realizację 18 godzin. B. F. (1) jednak do dnia 31 grudnia 2006 roku przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. W związku z powyższym opisywany wymiar godzin realizował w ramach zastępstwa zatrudniony dodatkowo w szkole nauczyciel.

W roku szkolnym 2007/8 w pozwanym gimnazjum zaplanowano realizację 98 godzin wychowania fizycznego. Liczba oddziałów wynosiła 14 cztery w klasie I i pięć w następnych.

Opisywany wymiar godzin zaplanowano dla następujących nauczycieli:

- dyrektora szkoły M. W. (1) 6 godzin

- M. K. 18 godzin oraz jedną w ramach szkolnego koła sportowego

- P. O. 19 godzin i dwie w ramach szkolnego koła sportowego

- B. W. 18 godzin oraz dwie w ramach szkolnego koła sportowego

- A. O. 18 godzin oraz jedną w ramach szkolnego koła sportowego.

Dla powódki zaplanowano realizację 19 godzin oraz jednej w ramach szkolnego koła sportowego.

W roku szkolnym 2008/9 w pozwanym gimnazjum zaplanowano realizację 96 godzin wychowania fizycznego w 15 oddziałach, po pięć w każdej klasie.

Opisywany wymiar godzin zaplanowano dla następujących nauczycieli:

- dyrektora szkoły M. W. (1) 6 godzin

- M. K. 11 godzin, w tym jedną w ramach szkolnego koła sportowego; dodatkowo dla tego nauczyciela zaplanowano 10 godzin techniki, do prowadzenia której M. K. posiadała kwalifikacje

- P. O. 22 godziny oraz jedną w ramach szkolnego koła sportowego

- B. W. 19 godzin oraz dwie w ramach szkolnego koła sportowego i jedną godzinę wychowawczą w klasie o profilu rozszerzonym, do której nauczyciel ten sporządził indywidualny program nauczania

- A. O. 18 godzin oraz trzy w ramach szkolnego koła sportowego i jedną godzinę wychowawczą.

Dla powódki zaplanowano realizację 18 godzin.

W roku szkolnym 2009/10 w pozwanym gimnazjum zaplanowano realizację 116 godzin wychowania fizycznego w 15 oddziałach, po pięć w każdej klasie.

Opisywany wymiar godzin zaplanowano dla następujących nauczycieli:

- dyrektora szkoły M. W. (1) 6 godzin

- M. K. 16 godzin, dodatkowo dla tego nauczyciela zaplanowano 7 godzin techniki, oraz jedną godzinę wychowawczą, nauczycielowi temu powierzono bowiem klasę wychowawczą w klasie o profilu rozszerzonym z zakresu wychowania fizycznego

- P. O. 22 godziny

- B. W. 20 godzin i jedną godzinę wychowawczą

- A. O. 18 godzin i jedną godzinę wychowawczą

- M. W. (2) 18 godzin

Dla powódki zaplanowano realizację 18 godzin, w tym 16 godzin w ramach wychowania fizycznego oraz dwóch w ramach koła zainteresowań.

W roku szkolnym 2010/11 w pozwanym gimnazjum zaplanowano realizację 100 godzin wychowania fizycznego w 15 oddziałach, po pięć w każdej klasie.

Opisywany wymiar godzin zaplanowano dla następujących nauczycieli:

- dyrektora szkoły M. W. (1) 3 godziny
- M. K. 9 godzin, dodatkowo dla tego nauczyciela zaplanowano 10 godzin techniki, oraz jedną godzinę wychowawczą,
- P. O. 18 godzin i 05, godziny w ramach pozalekcyjnych zajęć sportowych
- B. W. 17 godzin, jedną godzinę wychowawczą oraz jedną godzinę w ramach koła europejskiego
- A. O. 17 godzin oraz jedną w ramach pozalekcyjnych zajęć sportowych
- M. W. (2) 10 godzin
- zatrudnionego na staż W. B. 10 godzin

Dla powódki zaplanowano realizację 18 godzin, w tym 16 godzin w ramach wychowania fizycznego oraz dwóch w ramach koła strzeleckiego i koła turystycznego.

W roku szkolnym 2011/12 w pozwanym gimnazjum zaplanowano realizację 104 godzin wychowania fizycznego w 15 oddziałach, po pięć w każdej klasie.

Opisywany wymiar godzin zaplanowano dla następujących nauczycieli:

- dyrektora szkoły M. W. (1) 4 godziny
- M. K. 20 godzin oraz jedną godzinę wychowawczą,
- P. O. 20 godzin, jedną godzinę wychowawczą oraz pięć godzin w ramach edukacji dla bezpieczeństwa do realizacji której nauczyciel ten posiadał kwalifikacje
- B. W. 20 godzin, jedną godzinę wychowawczą
- A. O. 4 godziny
- M. W. (2) 10 godzin
- W. B. 10 godzin

Dla powódki zaplanowano realizację 18 godzin, w tym 16 godzin w ramach wychowania fizycznego oraz dwóch w ramach koła strzeleckiego i koła turystycznego.

W roku szkolnym 2012/13 w pozwanym gimnazjum zaplanowano realizację 93 godzin wychowania fizycznego w 13 oddziałach, czterech w klasach I i II oraz pięciu w klasie III .

Opisywany wymiar godzin zaplanowano dla następujących nauczycieli:

- dyrektora szkoły M. W. (1) 4 godziny
- M. K. 20 godzin oraz jedną godzinę wychowawczą,
- P. O. 17 godzin, jedną godzinę wychowawczą oraz pięć godzin w ramach edukacji dla bezpieczeństwa
- B. W. 18 godzin, jedną godzinę wychowawczą
- W. B. 18 godzin

Dla powódki zaplanowano realizację 18 godzin, w tym 16 godzin w ramach wychowania fizycznego oraz dwóch w ramach zajęć artystycznych.

W roku szkolnym 2013/14 w pozwanym gimnazjum zaplanowano realizację 80 godzin wychowania fizycznego w 11 oddziałach, trzech w klasie I i czterech w klasach II i III .

Opisywany wymiar godzin zaplanowano dla następujących nauczycieli:

- dyrektora szkoły M. W. (1) 4 godziny
- M. K. 20 godzin
- P. O. 16 godzin oraz cztery godziny w ramach edukacji dla bezpieczeństwa
- B. W. 18 godzin, jedną godzinę wychowawczą
- W. B. 18 godzin

Dla powódki zaplanowano realizację 12 godzin. W dniu 20 maja 2013 roku dyrektor pozwanego zaproponował bowiem powódce zmniejszenie wymiaru zatrudnienia od dnia 1 września 2013 roku do 12/18 pensum. Swoją decyzję motywował pracodawca brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze pensum. Powódka wyraziła zgodę na przedstawioną jej propozycję.

W dniu 24 marca 2014 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia rozpoczynającym się w dniu 1 czerwca 2014 roku i skutkiem rozwiązującym na dzień 31 sierpnia 2014 roku. Podjętą względem powódki decyzję personalną motywował pracodawca zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole.

Niezależnie od realizacji zaplanowanych dla powódki godzin, B. F. (1) przydzielane były doraźne zastępstwa w sytuacji absencji nauczycieli wychowania fizycznego. Mając na uwadze pełen wymiar pensum w jakim zatrudniona była powódka (poza rokiem szkolnym 2013/14), realizowane w ten sposób godziny stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych, za którą powódka otrzymywała wynagrodzenie.

Sześć godzin nadliczbowych powódka zrealizowała w miesiącach wrześniu i październiku 2005 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie po 137,28 złotych za każdy miesiąc.

Cztery godziny nadliczbowe zrealizowała powódka w miesiącu listopadzie 2005 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 91,52 złotych.

Cztery godziny nadliczbowe zrealizowała powódka w miesiącach wrześniu i październiku 2007 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie po 97,56 złotych za każdy miesiąc.

Dwie godziny nadliczbowe zrealizowała powódka w miesiącu listopadzie 2007 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 48,78 złotych.

Cztery godziny nadliczbowe zrealizowała powódka w miesiącu listopadzie 2005 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 91,52 złotych.

Pięć godzin nadliczbowych zrealizowała powódka w miesiącu grudniu 2005 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 121,95 złotych.

Trzy godziny nadliczbowe zrealizowała powódka w miesiącu styczniu 2008 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 73,17 złotych.

Osiem godzin nadliczbowych zrealizowała powódka w miesiącu październiku 2008 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 214,80 złotych.

Dwie godziny nadliczbowe zrealizowała powódka w miesiącu listopadzie 2008 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 53,70 złotych.

Cztery godziny nadliczbowe zrealizowała powódka w miesiącu grudniu 2008 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 107,40 złotych.

Trzy godziny nadliczbowe zrealizowała powódka w miesiącu lutym 2010 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 89,07 złotych.

Dwie godziny nadliczbowe zrealizowała powódka w miesiącu styczniu 2012 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 68,00 złotych.

Osiem godzin nadliczbowych zrealizowała powódka w miesiącu lutym 2012 roku, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 272,00 złote.

W roku szkolnym 2005/6 powódka korzystała przez 232 dni z urlopu dla poratowania zdrowia, a przez okres 42 dni była niezdolna do pracy z powodu choroby.

W roku szkolnym 2006/7 powódka 122 dni przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, w przez okres 18 dni była niezdolna do pracy z powodu choroby.

W roku szkolnym 2007/8 powódka przez okres 166 dni była niezdolna do pracy z powodu choroby.

W roku szkolnym 2008/9 powódka przez okres 6 dni była niezdolna do pracy z powodu choroby.

W roku szkolnym 2009/10 powódka przez jeden dzień była niezdolna do pracy z powodu choroby.

W roku szkolnym 2010/11 powódka przez okres 17 dni była niezdolna do pracy z powodu choroby.

W roku szkolnym 2011/12 powódka przez okres 40 dni była niezdolna do pracy z powodu choroby, a przez 3 dni nie świadczyła pracy na skutek wyznaczonych spraw sądowych z udziałem powódki

W roku szkolnym 2012/13 powódka przez jeden dzień była niezdolna do pracy z powodu choroby, a przez 28 dni nie świadczyła pracy na skutek zaangażowania w postępowania przygotowawcze, sądowe.

W roku szkolnym 2013/14 powódka przez okres 23 dni była niezdolna do pracy z powodu choroby, a przez sześć dni nie świadczyła pracy na skutek uczestnictwa w postępowaniach sądowych.

M. W. (1) legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego a w roku szkolnym 2013/14 legitymował się 28 – letnim stażem pracy.

M. K. legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego a w roku szkolnym 2013/14 legitymowała się 25 – letnim stażem pracy.

P. O. legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego a w roku szkolnym 2013/14 legitymował się 12 – letnim stażem pracy.

B. W. legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, a w roku szkolnym 2013/14 legitymowała się 8 – letnim stażem pracy.

W. B. legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego a w roku szkolnym 2013/14 legitymował się 3 – letnim stażem pracy.

A. O. legitymował się w trakcie zatrudnienia stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego a w roku szkolnym 2011/11 legitymował się 44 – letnim stażem pracy.

Uczniowie prowadzeni przez M. K. osiągnęli następujące sukcesy:

W roku szkolnym 2005/6

- I miejsce w rozgrywkach piłki ręcznej dziewcząt
- III miejsce w rozgrywkach unihokeja dziewcząt.

W roku szkolnym 2006/7

- II w sportach zimowych
- IV miejsce w rozgrywkach koszykówki chłopców
- V miejsce w rozgrywkach piłki ręcznej dziewcząt.

W roku szkolnym 2007/8

- I miejsce w zawodach w sportach zimowych
- IV miejsce w rozgrywkach piłki ręcznej dziewcząt
- V miejsce w rozgrywkach unihokeja dziewcząt.

W roku szkolnym 2009/10

- III miejsce w rozgrywkach piłki ręcznej dziewcząt.

W roku szkolnym 2010/11- IV miejsce w rozgrywkach siatkówki plażowej chłopców.

W roku szkolnym 2011/12 - I miejsce w rozgrywkach piłki ręcznej dziewcząt.

W roku szkolnym 2012/2013

- II miejsce w rozgrywkach piłki ręcznej dziewcząt
- II miejsce w rozgrywkach siatkarskich o puchar dyrektora pozwanego
- III miejsce w rozgrywkach piłki siatkowej

W roku szkolnym 2013/2014

- III miejsce w rozgrywkach piłki ręcznej dziewcząt
- III miejsce w rozgrywkach tenisa stołowego dziewcząt.

Ponadto M. K. we wskazywanym okresie czasu zorganizowała Akademię (...), egzamin teoretyczny w szkole i praktyczny w (...) na kartę rowerową i motorowerową. Pełniła obowiązki protokolanta na posiedzeniach rad pedagogicznych, wykonywała oprawę graficzną i zaproszenia oraz dyplomy i podziękowania w turniejach miejskich i



gimnazjalnych, opracowała i wdrożyła innowację pedagogiczną z wychowania fizycznego (2005/2006), pomagała w organizacji konkursów.

Uczniowie prowadzeni przez P. O. osiągnęli następujące sukcesy sportowe:

W roku szkolnym 2005/06

- I miejsce w Mistrzostwach W. w piłce nożnej halowej chłopców,
- I miejsce w Mistrzostwach W. w rozgrywkach unihokeja dziewcząt,
- II miejsce w Mistrzostwach W. chłopców w piłce ręcznej.

W roku szkolnym 2006/7

- I, III miejsce w Mistrzostwach W. w biegach przełajowych
- II miejsce w zawodach sztafetowych w biegach przełajowych
- II miejsce w finałach województwa (...) w Turnieju (...) w piłce nożnej
- III miejsce w Mistrzostwach W. w piłce nożnej
- III miejsce w Mistrzostwach W. w piłce nożnej halowej,
- I miejsce w Turnieju o Puchar dyrektora Gimnazjum nr 2 (...)
- I miejsce w Sylwestrowym Turnieju o Puchar Prezesa (...) Jedenastka,
- II miejsce w Turnieju o Puchar Dyrektora ZS nr 4, w rozgrywkach piłki ręcznej chłopców
- III miejsce w Mistrzostwach W. w lekkiej atletyce.

W roku szkolnym 2007/8

- II miejsce w Mistrzostwach województwa w biegach przełajowych
- I miejsce w Mistrzostwach W. w biegach przełajowych
- II miejsce w sztafetowych biegach przełajowych chłopców,
- II miejsce w piłce nożnej halowej dziewcząt
- I miejsce w piłce nożnej w Mistrzostwach W. oraz III miejsce w finałach rejonu,
- IV miejsce w piłce nożnej halowej,
- liczne I miejsca w zawodach lekkoatletycznych.

W roku szkolnym 2008/9

- I miejsce dwóch uczniów w biegach przełajowych w mistrzostwach W. województwa
- III miejsce w Mistrzostwach W. w biegach przełajowych
- II miejsce w Mistrzostwach W. w piłce ręcznej chłopców,

- II miejsce w piłce nożnej dziewcząt
- III miejsce w piłce nożnej halowej dziewcząt
- III miejsce w finałach Mistrzostwa Województwa (...) chłopców,
- II miejsce w piłce nożnej w Mistrzostwach W. chłopców,
- III miejsce w piłce nożnej halowej chłopców,
- II miejsce w Szkolnej Lidze Lekkoatletycznej w kategorii chłopców.

W roku szkolnym 2009/10

- II miejsce w sztafetowych biegach przełajowych chłopców,
- IV miejsce w Mistrzostwach W. chłopców w piłce ręcznej
- II miejsce w piłce nożnej dziewcząt,
- II miejsce w piłce nożnej chłopców,
- I miejsce w Szkolnej Lidze Lekkoatletycznej w kategorii chłopców,
- II miejsce w Mistrzostwach W. dziewcząt w tenisie stołowym.

W roku szkolnym 2010/11

- I miejsce w współzawodnictwie sportowym w ramach G. 2010/11
- I miejsce w kategorii chłopców w biegach sztafetowych
- IV miejsce w Mistrzostwach województwa chłopców w piłce ręcznej
- I miejsce w Mistrzostwach W. chłopców; w piłce ręcznej
- II miejsce w piłce nożnej w Mistrzostwach W.
- I miejsce w piłce nożnej halowej;
- II miejsce w Szkolnej Lidze Lekkoatletycznej w kategorii chłopców;
- III miejsce w Mistrzostwach W. w kategorii chłopców.

W roku szkolnym 2011/12

- I miejsce w kategorii chłopców w biegach przełajowych
- II miejsce w Mistrzostwach W. chłopców w piłce ręcznej
- I miejsce w Mikołajkowym Turnieju piłki nożnej dziewcząt o Puchar Dyrektora ZS w L.;
- II miejsce w VII Sylwestrowym Turnieju piłki nożnej chłopców o Puchar Prezesa (...) oraz (...).

W roku szkolnym 2012/13

- I miejsce w Mistrzostwach W. chłopców w piłce ręcznej

- IV miejsce w półfinale Mistrzostw Województwa (...) w piłce ręcznej;
- I miejsce w Mikołajkowym Turnieju piłki ręcznej chłopców o Puchar Dyrektora ZS w L.;
- III miejsce w Mistrzostwach W. w piłce nożnej chłopców;
- IV miejsce w Mikołajkowym Turnieju piłki nożnej dziewcząt o Puchar Dyrektora ZS w L..

W roku szkolnym 2013/14

- II miejsce w Indywidualnych Mistrzostwach w biegach przełajowych
- I miejsce Mistrzostwach w biegach przełajowych chłopców (drużynowo);
- III miejsce w Mistrzostwach W. chłopców w piłce ręcznej
- II miejsce w Mikołajkowym Turnieju piłki ręcznej chłopców o Puchar Dyrektora ZS w L..

Ponadto nauczyciel ten organizował liczne konkursy, turnieje, prowadził stronę internetową szkoły, jak również był autorem innowacji pedagogicznych z wychowania fizycznego.

Grupa dziewcząt prowadzona przez B. W. osiągała następujące sukcesy sportowe:

W roku szkolnym 2005/2006

- Mistrzostwa W. w szkolnej lidze lekkoatletycznej - I i III miejsce w skoku wzwyż
- Halowy M. w skoku wzwyż - I miejsce i III miejsce
- B. na 100 lecie (...) miejsce
- B. pamięci ks. J. P. (1) - II miejsce drużynowo
- Siatkarskie Miksty - Turniej o Puchar Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) we W. - V miejsce
- C. Lekkoatletyczne - I miejsce w biegu na 100m, 60m oraz w skoku wzwyż, III miejsce w skoku oraz biegu na 300m
- M. o (...) V miejsce w skoku w dal
- B. F. (2) - I miejsce.

W roku szkolnym 2006/2007

- C. Lekkoatletyczne - I miejsce
- Mistrzostwa W. w szkolnej lidze lekkoatletycznej - I miejsce w skoku wzwyż
- M. o" (...) miejsce w skoku w dal
- B. pamięci ks. J. P. (1) - II miejsce drużynowo
- Mistrzostwa W. w indywidualnych biegach przełajowych - II miejsce indywidualnie.

W roku szkolnym 2007/2008

- C. lekkoatletyczne - I miejsce w klasyfikacji generalnej.

W roku szkolnym 2008/2009

- mistrzostwa W. w szkolnej lidze lekkoatletycznej - II miejsce
- M. (...) - II miejsce drużynowo rocznik 94 i 95, I miejsce drużynowo rocznik 93
- M. o (...) - I miejsce w B. na 600m
- Mistrzostwa W. w indywidualnych biegach przełajowych - II miejsce drużynowo
- Mistrzostwa W. w sztafetowych biegach przełajowych - III miejsce
- B. pamięci ks. J. P. (1) - III miejsce indywidualnie.

W roku szkolnym 2009/2010

- Mistrzostwa W. w szkolnej lidze lekkoatletycznej - I miejsce
- M. o (...) - II miejsce w biegu na 80m
- Mistrzostwa W. w indywidualnych biegach przełajowych - III miejsce indywidualnie
- Mistrzostwa W. w sztafetowych biegach przełajowych - I miejsce
- Finał Województwa (...) w sztafetowych biegach przełajowych - IX miejsce
- Mistrzostwa W. w unihokeju - V miejsce
- B. pamięci ks. J. P. (1) - II miejsce
- Halowy M. Lekkoatletyczny - I miejsce w biegu na 30m, 300m, 4x100m , III miejsce w biegu na 60 m.

W roku szkolnym 2010/11

- Halowe Mistrzostwa W. w lekkiej atletyce - I i III miejsce w biegu na 30m, II i III miejsce w skoku w dal
- M. o (...) - I miejsce w biegu na 1000m, II miejsce w biegu na 100m, III miejsce - u w dal i w biegu na 300m
- Mistrzostwa W. w szkolnej lidze lekkoatletycznej - II miejsce drużynowo
- Mistrzostwa W. w indywidualnych biegach przełajowych - I miejsce indywidualnie
- Mistrzostwa W. w sztafetowych biegach przełajowych - IV miejsce ® Mistrzostwa W. w unihokeju - III miejsce
- B. pamięci ks. J. P. (1) - I miejsce indywidualnie, II miejsce drużynowo
- Halowy M. Lekkoatletyczny
- Halowe Mistrzostwa W. w (...) miejsce w klasyfikacji drużynowej.

W roku szkolnym 2011/2012

- Mistrzostwa W. w indywidualnych biegach przełajowych - I miejsce indywidualnie
- Mistrzostwa W. w sztafetowych biegach przełajowych - IV miejsce ® Halowy M. Lekkoatletyczny
- Turniej o Puchar Dyrektora (...) w „Dwa ognie” - I miejsce.

W roku szkolnym 2012/2013

- Ćwierćfinał Województwa w piłce siatkowej - III miejsce
- Mistrzostwa W. w piłce siatkowej - II miejsce
- Turniej o Puchar Dyrektora (...) w siatkówce plażowej - III miejsce
- Mistrzostwa W. w siatkówce plażowej - II miejsce
- Mistrzostwa W. w indywidualnych biegach przełajowych - III miejsce drużynowo
- Mistrzostwa W. w sztafetowych biegach przełajowych -V miejsce
- Halowe Mistrzostwa W. w lekkiej atletyce -1 miejsce w biegu na 30m
- IX Memoriał ks. J. P. o Puchar Dyrektora Gimnazjum nr 2 w piłce siatkowej -1 miejsce
- O. V. - II miejsce rocznik 98-99
- Turniej klas pierwszych o Puchar Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) - III miejsce.

W roku szkolnym 2013/2014

- Mistrzostwa W. w indywidualnych biegach przełajowych - IV miejsce drużynowo
- Mistrzostwa W. w sztafetowych biegach przełajowych - II miejsce
- Mistrzostwa W. w piłce siatkowej –III miejsce
- X Memoriał ks. J. P. o Puchar Dyrektora Gimnazjum nr 2 w piłce siatkowej - I miejsce.

Ponadto nauczyciel ten organizował liczne wycieczki krajowe i zagraniczne, imprezy sportowe, brał udział w projektach dydaktycznych.

Z kolei uczniowie prowadzeni przez powódkę osiągnęli następujące sukcesy sportowe:

- IV i V miejsce w zawodach szachowych
- III miejsce w turnieju tenisa stołowego
- III miejsce w rozgrywkach w piłkę siatkową chłopów o puchar dyrektora (...)
- I i III, IV miejsce w rozgrywkach piłki siatkowej chłopów o puchar dyrektora pozwanego gimnazjum
- II i III miejsce w zawodach sportowych na lodowisku miejskim
- I, II, III i IV miejsce w zawodach strzeleckich.

Ponadto powódka organizowała zjazd na 100-lecie (...), rajdy piesze i rowerowe, Zieloną Szkołę, pomaga współpracownikom podczas zawodów sportowych, organizowała wyjścia młodzieży szkolnej.

W dniu 1 września 2010 roku rozpoczęła staż na nauczyciela dyplomowanego, który zakończył się w dniu 31 maja 2013 roku. Po tej dacie zgodnie z obowiązującymi przepisami powódka złożyła dokumentację sporządzoną w okresie stażu celem dokonania przez dyrektora oceny dorobku zawodowego.

W dniu 27 czerwca 2013 roku dyrektor pozwanego, wobec wskazywanych przez niego braków merytorycznych w sprawozdaniu z realizacji planu rozwoju zawodowego ustalił negatywną ocenę dorobku zawodowego powódki za okres stażu na nauczyciela dyplomowanego. Faktycznym powodem takiej decyzji był jednak brak odpowiedniego czasu na dokonanie przez dyrektora rzetelnej i wnikliwej oceny dorobku powódki. B. F. (1) złożyła bowiem dokumentację pod koniec roku szkolnego. Dyrektor pozwanego tłumacząc się dużym nakładem obowiązków poprosił o czas do dokonania analizy w miesiącu sierpniu. Pomimo tego z formalnego punktu widzenia wydał ocenę negatywną.

Odwołanie od tej oceny złożyła w dniu 1 lipca 2013 roku powódka. B. F. (1) zarzuciła brak uzasadnienia merytorycznego zajętego przez dyrektora stanowiska. Powódka dowodziła, że wbrew dokonanej ocenie przedstawiła wszystkie swoje osiągnięcia które zawarła w planie rozwoju zawodowego.

W dniu 9 października 2013 roku dyrektor pozwanego gimnazjum ustalił pozytywną ocenę dorobku zawodowego powódki za okres stażu na nauczyciela dyplomowanego.

W dniu 3 grudnia 2013 roku powódka nie uzyskała akceptacji komisji kwalifikacyjnej powołanej przez (...) Kuratora Oświaty. Opinia komisji stanowiła podstawę wydania przez (...) Kuratora Oświaty w dniu 30 grudnia 2013 roku decyzji odmawiającej powódce nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Opisywaną decyzję zakwestionowała powódka odwołaniem wniesionym do Ministra Edukacji Narodowej, który decyzją z dnia 3 marca 2014 roku uchylił zakwestionowane rozstrzygnięcie, przekazując sprawę do ponownego rozpatrzenia organowi I instancji.

Analizując dokumentację z postępowania kwalifikacyjnego minister stwierdził, że zachodzi uzasadniona wątpliwość co do zasadności rozstrzygnięcia tak komisji kwalifikacyjnej, jak i (...) Kuratora Oświaty dotyczącego spełnienia przez powódkę warunków do nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Komisja kwalifikacyjna podniosła bowiem, że dokumentacja przedstawiona przez powódkę nie zawiera opisów i analiz, które to stwierdzenie powielił organ nadzoru pedagogicznego. Niemniej podczas analizy formalnej wniosku powódki dokonywanej w dniu 11 listopada 2013 roku stwierdzono, że do wniosku takie opisy i analizy dołączono. Tym samym Minister zarzucił, że (...) Kurator Oświaty nie wyjaśnił sprzeczności między wynikiem analizy formalnej, a zapisami protokołu, w którym opisywane braki podniesiono. MEN zwrócił również uwagę, że powódka załączyła tak pozytywną jak i negatywną ocenę dorobku zawodowego wydaną przez dyrektora gimnazjum, co uznał za niezgodne z przepisami prawa. W tym kontekście bowiem organ administracji zauważył, że ocena może być pozytywna lub negatywna i służy od niej odwołanie do organu sprawującego nadzór pedagogiczny, którego ocena jest ostateczna. Jak dowodził minister w przypadku oceny negatywnej ponowna ocena dorobku jest dokonywana na wniosek nauczyciela, za zgodą dyrektora i po odbyciu dodatkowego stażu wynoszącego 9 miesięcy. Akcentując kompetencję organu nadzoru pedagogicznego do ostatecznej oceny dorobku, minister wskazywał, że brak jest podstaw do przekazania sprawy celem ponownego ustalenia oceny dorobku dyrektorowi szkoły lub, w przypadku wycofania odwołania, dokonanie przez dyrektora ponownej oceny. Podnosząc opisywane wątpliwości i sprzeczności Minister Edukacji Narodowej uchylił kwestionowaną przez powódkę decyzję.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy powódka uzyskała pozytywną ocenę Komisji Kwalifikacyjnej, a w dniu 28 marca 2014 roku stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił w pierwszej kolejności w oparciu o niekwestionowane przez żadną ze stron dokumenty tak złożone przez powódkę, jak i stanowiące załącznik do odpowiedzi na pozew, które to dowody potwierdzają one przebieg zatrudnienia powódki w pozwanej placówce oraz jej dorobek zawodowy. Przede wszystkim jednak w sposób możliwie precyzyjny ilustrują organizację pozwanego gimnazjum w latach szkolnych objętych sporach, w szczególności zaś wymiar i rodzaj zajęć realizowanych przez poszczególnych nauczycieli wychowania fizycznego.. Dokumenty powyższe były podstawą, w oparciu o którą przydzielano godziny lekcyjne poszczególnym nauczycielom, jak i podejmowano decyzje o rozwiązaniu bądź zmianie treści stosunku pracy powódki. Strony nie kwestionowały ich treści, podobnie jak wymiaru i przyczyn absencji powódki w tym okresie.

Przedłożone przez pozwanego pracodawcę listy płac wskazują przede wszystkim na tzw. zastępstwa doraźne realizowane przez powódkę w okresie absencji któregoś z nauczycieli oraz ich wymiar. Wskazują również na wysokość rekompensaty finansowej, albowiem stanowiły pracę wykonywaną przez powódkę w godzinach nadliczbowych.

Z kolei złożone przez powódkę dokumenty obrazują ostatni etap kwalifikacyjny ubiegania się o stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Relacje stron wskazują, że prezentowane dowody w sposób szczegółowy i prawdziwy dokumentują opisywaną okoliczność.

Strona powodowa finalnie nie zakwestionowała faktów dotyczących osiągnięć poszczególnych nauczycieli wychowania fizycznego z uczniami, a wskazanych bardzo dokładnie w odpowiedzi na pozew.

Zeznania świadka K. Z. dotyczyły głównie błędów popełnianych przez powódkę w sporządzanej dokumentacji tj. dziennikach lekcyjnych i świadectwach pracy. Nie kwestionując, że takie błędy mogły się powódce zdarzyć, podobnie jak każdemu innemu nauczycielowi, błędny jest zdaniem sądu wniosek świadka o związku tej okoliczności z brakiem przydzielenia powódce klasy wychowawczej. Świadek wyprowadzała go z rozmowy, jaka jej zdaniem musiała mieć miejsce na etapie rozwiązywania stosunku pracy przez K. P. z obecnym dyrektorem M. W. (1). Tyle tylko, że w/w, słuchany w charakterze strony tej okoliczności nie potwierdził. Nie sposób więc w tych okolicznościach zasadnie dowodzić, że okoliczność powyższa w jakikolwiek sposób rzutowała na decyzje personalne podejmowane względem powódki, a przede wszystkim wymiar planowanych dla niej zajęć.

Zeznania świadków P. O., B. W. i M. K. a więc pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego trudno uznać za dotyczące okoliczności spornych. Świadczenie prezentowali bowiem organizację i wymiar zajęć wychowania fizycznego zbieżny z tym wynikającym z arkuszy organizacyjnych szkoły. Również okoliczność realizowania przez świadków zajęć z klasą wychowawczą i jego czasokres w sposób możliwie najbardziej czytelny wynika z omawianych arkuszy organizacyjnych.

Relację świadka A. B. trudno uznać za przydatną do rozstrzygnięcia sprawy. Główny akcent świadka sprowadzał się do wskazania na niższy wymiar zajęć planowanych dla powódki na skutek przyjaźni dyrektora szkoły z innymi nauczycielami wychowania fizycznego. Przyznać jednak należy, że okoliczność powyższa nie była w ogóle przedmiotem dowodzenia, a różnice w wymiarze godzin poszczególnych nauczycieli stanowią pole do rozważań natury prawnej. Trudno jednak uznać relację świadka za precyzyjną skoro A. B. przekonywała o nadgodzinach części nauczycieli w sytuacji braku pensum planowanego dla innej ich grupy. Wniosek ten z pewnością nie może dotyczyć osoby powódki skoro w okresie zatrudnienia świadka B. F. (1) pracowała w pełnym wymiarze pensum. Uległo ono zmniejszeniu dopiero w roku szkolnym 2013/14.

Zeznania stron postępowania w dużej mierze odwołują się do zapisów przedstawionych wcześniej dokumentów dotyczących tak organizacji nauczania wychowania fizycznego, jak i oceny dorobku zawodowego powódki w kontekście kolejnego stopnia awansu zawodowego. Powódka prezentowała również praktykę w zakresie przydzielania klas wychowawczych nauczycielom wychowania fizycznego, a jej relacje w tym zakresie jest całkowicie zbieżna z zeznaniami pozostałych nauczycieli tego przedmiotu.

Z kolei zeznania reprezentującego pozwaną M. W. (1) stanowiły podstawę ustaleń głównie w części dotyczącej przyczyn uzyskania przez powódkę pierwotnej negatywnej oceny dorobku zawodowego. W pozostałym zakresie są zbieżne z całokształtem zgromadzonego materiału dowodowego.

Obszerną część tak uzasadnienia żądania pozwu, jak i wniosków dowodowych, głównie z dokumentów, poświęciła powódka na prezentacji jej zdaniem niesłusznych kar porządkowych udzielanych przez pracodawcę. W intencji powódki stanowić mały istotny argument przemawiający za nierównym traktowaniem jej w zatrudnieniu.

Wnioski dowodowe powódki zmierzające do prezentacji tej okoliczności zostały oddalone. Zdaniem sądu nie są bowiem przydatne do rozstrzygnięcia sprawy w rozumieniu unormowania art. 227 k.p.c. Stosowanie kar porządkowych nie może stanowić dyskryminacji pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2012

roku, I PK 147/12), Jedynym trybem weryfikacji słuszności udzielonej kary jest sprzeciw, ewentualnie odwołanie na drogę sądową w ramach prerogatyw pracownika wynikających z art. 112 § 1 i 2 k.p. Zauważyć bowiem należy, że katalog przypadków, w których może dojść do dyskryminacji pracownika obejmuje uprawnienia pracownicze, takie jak samo istnienie stosunku pracy, a w jego ramach wynagrodzenie, dostęp do awansów, innych świadczeń związanych z pracą czy szkoleń. Na tym tle negatywnie wyróżniałoby się stosowanie sankcji, które nie stanowią przecież ani uprawnień pracowniczych, ani nie zmierzają do ich realizacji. Stosowanie sankcji stanowi uprawnienie pracodawcy i to zmierzające do zapewnienia wykonywania przez pracowników ich obowiązków.

Inna rzecz, że takiemu kierunkowi postępowania dowodowego sprzeciwiała się treść roszczenia powódki, która zmierzała do uzyskania konkretnej i wymiernej rekompensaty finansowej, na skutek, w jej ocenie, nierównego traktowania jej w zatrudnieniu. Bazowała ona generalnie na utracie konkretnych świadczeń finansowych na skutek mniejszego aniżeli przyznany zgodnie z zasadą niedyskryminacji wymiarem godzin. Zauważyć jednak należy, że opisywane sporne zdarzenia i kary porządkowe miały miejsce w ostatnim roku szkolnym zatrudnienia powódki tj. 2013/14. Wymiar czasu pracy powódki w tym roku został ustalony znacznie wcześniej już w maju 2013 roku. Tym samym trudno zasadnie przekonywać, że opisywane zdarzenia miały jakikolwiek związek z rodzajem i wymiarem zajęć przydzielonych powódce, a tym samym rzutowały na poniesioną przez nią szkodę.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Istotą niniejszej sprawy było ustalenie, czy istnieją podstawy do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji (art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 2 k.p., art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p.), którego skutkiem było niekorzystne ukształtowanie treści stosunku pracy B. F. (1) i zmniejszenie wysokości szeregu składników jej wynagrodzenia za pracę.

Podjętując rozważania prawne należy w pierwszej kolejności rozróżnić zasadę równych praw pracowników wyrażoną w art. 11<sup>2</sup> k.p. od zasady niedyskryminacji, o której mowa w art. 11<sup>3</sup> k.p.. Jest to o tyle istotne, że odszkodowanie przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p., o które de facto ubiegała się powódka, byłoby jej należne tylko w przypadku naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji.

Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą, jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków.

Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11<sup>3</sup> k.p.. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek 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 rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich odmiennosć i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 82/12).

Reasumując - dyskryminacja (art. 11<sup>3</sup> k.p.), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.), oznacza zatem gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość.



Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11).

Wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału II a działu I kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wobec powyższego roszczenie odszkodowawcze powódki mogłoby zostać uznane za uzasadnione tylko w przypadku ustalenia, że pozwany naruszył wobec niej zasadę niedyskryminacji, której dotyczy rozdział IIa kodeksu pracy (art. 18<sup>3d</sup> k.p. w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 2 k.p.). Podkreślić bowiem należy, że naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. (a zatem nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p.. Przepis ten (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p..

Przedstawiwszy rozwiązania prawne dotyczące problematyki zakazu dyskryminacji, Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka poszukiwała przyczyn jej dyskryminacji w sytuacji rodzinnej, wymuszającej częste absencje w pracy, czy kumoterstwie dyrektora pozwanego z innymi nauczycielami. Nie dokonując jeszcze oceny, czy okoliczności te rzeczywiście wynikały z podstawy faktycznej roszczenia, wskazać należy, że tak określone przyczyny dyskryminacji nie stanowią przyczyn, o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Powołany przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste, a po drugie - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji odnosi się tylko do pierwszej z tych grup i wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia (por. bardzo istotne uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku, II PK 82/12). Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu. Z kolei wymienione wyżej przyczyny podawane w uzasadnieniach pism procesowych przez powódkę nie mogą być uznane za dyskryminujące kryteria różnicowania, gdyż nie odnoszą się ani do istotnych ze społecznego punktu widzenia cech lub właściwości osobistych powódki, ani

do zakazanego kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W świetle prezentowanych argumentów podkreślić należy, że negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. W konsekwencji także pozostałe zarzuty powódki nie zasługiwały na uwzględnienie. Skoro nie doszło do naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji z uwagi na brak stosowania przez pozwanego niedozwolonej przyczyny dyskryminacji, to nie było podstaw to czynienia ustaleń na okoliczność tego, czy powódka oraz inni nauczyciele wychowania fizycznego wykonywali jednakową pracę wydaje się zbędne.

Niemniej celem wszechstronnej oceny materiału dowodowego Sąd Rejonowy poddał go jej również w tym aspekcie stwierdzając, że o ile powódka wykazała, że wykonywała pracę tego samego rodzaju, wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych oraz porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku, jak inni nauczyciele wychowania fizycznego zatrudniani przez pozwaną szkołę, o tyle nie uprawdopodobniła, że jej praca była jednakowej wartości. To raczej pracodawca przedstawił zasadnicze argumenty, które taki wniosek wykluczają. Liczne absencje powódki niewątpliwie wskazują na fakt pewnej dezorganizacji pracy dydaktycznej, która pogarszała jakość nauczania. Nawet gdyby założyć całkowicie abstrakcyjnie i teoretycznie, że powódka wykonywała taką samą pracę tej samej jakości i wartości jak inni nauczyciele, prezentowane fakty uzasadniałyby zróżnicowanie sytuacji prawnej powódki na podstawie art. 18<sup>3b</sup> §1 k.p. Stanowią bowiem obiektywne i jak najbardziej racjonalne powody uzasadniające różnicowanie warunków zatrudnienia. Zgodzić się należy z powódką, że w dużej mierze były to przyczyny przez nią niezawinione. Trudno jednak kwestionować logikę działań pracodawcy, który tą okoliczność uwzględniał w planowaniu wymiaru godzin dydaktycznych powódki z wychowania fizycznego, czy planowaniu wychowawstwa. Zauważyć bowiem należy, że pomimo wykorzystania urlopu dla poratowania zdrowia powódka w dwóch kolejnych latach szkolnych legitymowała się dość znacznym wymiarem czasowym absencji chorobowych. W takiej sytuacji nie sposób oczekiwać, że powódka miałaby otrzymać klasę wychowawczą, czy bardziej znaczącą liczbę godzin. Inna rzecz, że w zakresie pierwszej z podnoszonych kwestii trudno dociec sens rozumowania, czy konsekwencją powódki. B. F. (1) przekonywała bowiem, że przydzielenie klasy wychowawczej nie znajdowało się na szczycie listy życzeń nauczycieli. Trudno zatem zrozumieć dlaczego po ustaniu stosunku pracy powódka podnosi ta kwestię jako zarzut, skoro sama nie przejawiała w tym kierunku żadnej chęci, czy inicjatywy.

Inna rzecz, że w praktyce funkcjonowania placówek oświatowych bardzo trudno jest o zaplanowanie poszczególnym nauczycielom równej liczby godzin. Zróżnicowanie w tym zakresie, nieuniknione zresztą, jest jedną ze specyficznych cech organizacji pracy szkoły. Mając na uwadze wymiar godzin wychowania fizycznego w poszczególnych klasach zaplanowanie dla powódki pożądanej przez nią liczby godzin skutkowałoby automatycznie mniejszą liczbą godzin innych nauczycieli. Ponadto w aspekcie pracy jednakowej wartości nauczycieli podkreślić należy, że różnice w tym zakresie wynikały tak z dodatkowych kwalifikacji P. O. i M. K. do nauczania innych przedmiotów, jak i mniejszych osiągnięć powódki z prowadzonymi przez nią uczniami aniżeli innych nauczycieli (np. B. W.). W sposób czytelny wynika to zresztą ze złożonego przez nauczycieli zestawienia, którego powódka nie kwestionowała.

Trudno podzielić również argumentację powódki w zakresie dyskryminującego ją obniżenia wymiaru pensum w roku szkolnym 2013/14. Obniżenie wymiaru czasu pracy powódki, rzutujące na wartość otrzymywanego wynagrodzenia, nastąpiło bowiem w trybie określonym przepisami. Poprzedzone było ponadto zgodą udzieloną przez pracownika. Stosownie bowiem do treści art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20.

Jeżeli zatem powódka upatrywała w poprzednich latach szkolnych możliwości jej zatrudnienia w pełnym wymiarze, miała prawo nie wyrazić zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i podjęcia próby kwestionowania zasadności wypowiedzenia na drodze sądowej. Podjęte przez pracownika w niniejszym postępowaniu starania wyrównania świadczeń jest działaniem z punktu widzenia prawnego skazanym na niepowodzenie. Tym bardziej, że podstawa faktyczną tego roszczenia nie była dyskryminacja powódki w zatrudnieniu. Co więcej zauważyć należy, decyzja kadrowa pracodawcy wynikała z prawdziwych przyczyn organizacyjnych. Złożone arkusze organizacyjne szkoły wskazują dość dobitnie, że w omawianym okresie liczba oddziałów w szkole uległa znacznemu zmniejszeniu (z 15 do 11 w ciągu dwóch lat szkolnych).

Przyznać należy, że tryb oceny dorobku zawodowego powódki był dość osobliwy i nie świadczący najlepiej o profesjonalizmie osoby dyrektora pozwanego gimnazjum. Rację ma powódka twierdząc, że stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego mogła uzyskać już w grudniu 2013 roku a nie w marcu 2014 roku. Analizując jednak proces ubiegania się o awans zawodowy nie sposób nie dostrzec, że zasadniczą przyczyną wskazywanego opóźnienia była negatywna ocena komisji kwalifikacyjnej. Trudno ją wiązać li tylko z postępowaniem pracodawcy i dyskryminowaniem przez niego osoby powódki, skoro jej skład miał charakter kolegialny i zrzeszał osoby nie pozostające z pozwanym w żadnym stosunku prawnym. Nie sposób zatem dowodzić, że decyzja ta miała wymiar dyskryminujący powódkę, abstrahując od argumentów prawnych prezentowanych wcześniej.

W ostatniej kolejności wskazać należy, że uzasadnienie wysokości roszczenia powódki i odniesienie go do poniesionej straty majątkowej jest dość dowolne. O ile odnosi się do składników wynagrodzenia, jakie powódka faktycznie uzyskiwała lubi mogła uzyskiwać, to powódka nie wskazała żadnych argumentów uzasadniających wysokość poszczególnych roszczeń finansowych. Jej wyliczenie ma charakter wyłącznie szacunkowy i teoretyczny. Jest to o tyle istotne, że zgodnie z art. 18 § 3 k.p., postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne; zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Oznacza to, że w razie sporu sądowego między stronami stosunku pracy, stwierdzając naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia, sąd powinien ustalić to wynagrodzenie na odpowiednim poziomie (zastąpić postanowienia umowy odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego). Z istoty, takie rozstrzygnięcie może dotyczyć ukształtowania treści trwającego stosunku pracy na przyszłość. Jeżeli natomiast chodzi o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości tj. już po rozwiązaniu stosunku pracy, to właściwą podstawą ewentualnych roszczeń pracownika jest art. 18<sup>3d</sup> k.p., według którego osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W odniesieniu do wynagrodzenia za pracę, odszkodowanie określone tym przepisem powinno być ustalone w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie pracownik, powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Żądając np. straty wynikającej z pozbawienie powódki godzin nadliczbowych nie sposób dociec, choćby sensu rozumowania pracownika. Powódka nie wskazała np. jakiej wysokości godzin nadliczbowych oczekiwała i do których wartości żądała wyrównania wynagrodzenia za pracę.

Prezentowany tok rozumowania legł u podstaw oddalenia powództwa B. F. (1).

Sąd Rejonowy nie orzekł o kosztach postępowania wynikających z reprezentacji powódki przez pełnomocnika ustanowionego z urzędu wobec istotnego braku formalnego żądania zwrotu tych kosztów. § 16 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2002 rok, Nr 163, poz. 1349) statuuje podstawową zasadę zawartości wniosku o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej. Warunkiem ich przyznania jest złożenie oświadczenia, że nie zostały one pokryte w całości lub części. Brak stosownego oświadczenia stanowi nieusuwalny brak wniosku, skutkujący odmową przyznania

wynagrodzenia. Strona powodowa ograniczyła się zaś jedynie do sformułowania wniosku o zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Treść § 16 rozporządzenia nie pozostawia wątpliwości, że oświadczenie, iż opłaty nie zostały zapłacone w całości lub w części, powinno być wyraźnie sformułowane we wniosku radcy prawnego o przyznanie od Skarbu Państwa kosztów nieopłaconej pomocy udzielonej stronie postępowania z urzędu (por. postanowienie SN z dnia 23 lutego 2012 r., V CZ 133/11, LEX nr 1215161). Brak takiego oświadczenia wywołuje skutki materialnoprawne, polegające na utracie prawa do wynagrodzenia (postanowienie SN z dnia 9 września 2011 r., III SPP 27/11, LEX nr 1106755). Oświadczenie jest obligatoryjnym elementem wniosku, a jego niezłożenie stanowi brak, który nie podlega uzupełnieniu (postanowienie WSA w Warszawie z dnia 15 grudnia 2008 r., II SA/Wa 613/08, LEX nr 964295).

Należy przy tym dodać, że nietrafne jest niekiedy prezentowane rozumowanie, iż samo sformułowanie wniosku „o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej” jest już jednoznaczne ze złożeniem stosownego oświadczenia, skoro w samym wniosku użyto sformułowania „nieopłaconej”. Taka treść wniosku odpowiada bowiem jedynie ustawowej nomenklaturze w tym przedmiocie, na gruncie zaś komentowanego § 17 rozporządzenia nie powinno budzić wątpliwości, że konieczne jest wyraźne oświadczenie, iż opłaty nie zostały zapłacone w całości lub w części, a oświadczenie to zawarte ma być właśnie we wniosku „o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej”.

Od powyżej zaprezentowanego wyroku z 15 grudnia 2014r. apelację wywiodła powódka, zaskarżając go w pkt 1 oraz w zakresie nieorzekania o kosztach zastępstwa procesowego z urzędu.

Wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało wpływ na treść orzeczenia, a mianowicie art. 11<sup>3</sup> kp w zw. z art. 18<sup>3</sup> b kp oraz art. 18<sup>3</sup> d kp w zw. z art. 5 kc poprzez ich niezastosowanie i oddalenie powództwa – co w niniejszej sprawie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, w sytuacji gdy w przedmiotowej sprawie zachodzą przesłanki do uznania zarówno dyskryminacji płacowej jak również dyskryminacji w dostępie do awansu zawodowego powódki;
2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, która miała wpływ na treść orzeczenia poprzez uznanie, że
  - a) powódka nie udowodniła, że jej praca była jednakowej wartości jak innych nauczycieli wskazując, że pracodawca przedstawił zasadnicze argumenty, które taki wniosek wykluczają – a mianowicie liczne absencje powódki, które wskazywały na dezorganizację pracy dydaktycznej pogarszającej jakość nauczania, podczas gdy częste absencje nie są tożsame z pojęciem jakości świadczonej pracy;
  - b) powódka przekonywała sąd, że przydzielenie klasy wychowawczej nie znajdowało się na „szczyście listy życzeń” nauczycieli i nie przejawiała w tym kierunku żadnej chęci, czy inicjatywy, podczas gdy powódka nie przekonywała sądu, że nie przejawiała w tym kierunku chęci i inicjatywy – przeciwnie – powódka niejednokrotnie zwracała się z prośbami o przydzielenie zajęć wychowawstwa, które nie zostały jednak uwzględnione przez pozwanego;
  - c) powódka odnosiła mniejsze sukcesy z prowadzonymi przez nią uczniami w porównaniu z pozostałymi nauczycielami, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego jasno wynika, że powódka odnosiła liczne sukcesy ze swymi uczniami w latach 2005-2014;
  - d) obniżenie wymiaru pensum rzutujące na wartość otrzymywanego wynagrodzenia nastąpiło w trybie określonym przepisami, podczas gdy pozwany nie uczynił zadość art. 20 ust. 5a ustawy Karta Nauczyciela;
  - e) zasadniczą przyczyną opóźnienia w uzyskaniu awansu zawodowego była negatywna ocena komisji kwalifikacyjnej, czego nie można wiązać z postępowaniem pracodawcy, skoro jej skład miał charakter kolegialny i zrzeszał osoby nie pozostające z pozwanym w żadnym stosunku prawnym, podczas gdy w odczuciu powódki komisja była stronnicza,

wskutek czego po negatywnej ocenie odwołała się do MEN, w dniu 27 marca 2014 odbyła się kolejna rozmowa, na której powódka otrzymała tytuł nauczyciela dyplomowanego;

f) sąd I instancji stwierdził również, iż uzasadnienie wysokości roszczenia powódki jest dowolne oraz że powódka nie wskazała żadnych argumentów uzasadniających wysokość poszczególnych roszczeń finansowych, podczas gdy z przedstawionego zestawienia jasno wynika sposób obliczenia poszczególnych strat poniesionych przez powódkę w ciągu 8 lat.

Podnosząc powyższe zarzuty powódka wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu za obydwie instancje ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt 1 i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji wskazano przede wszystkim, błędne jest założenie sądu I instancji, że niniejszej sprawie nie doszło do dyskryminacji powódki. Apelująca wywodziła, że w art. 11<sup>3</sup> kp zawarto katalog otwarty przyczyn dyskryminacji, co oznacza, że do dyskryminacji może dojść także na podstawie innego kryterium niż w nim wymienione. przy czym do sądu właśnie należy ocena czy w konkretnej sprawie przyczyna nierównego traktowania pracownika miała charakter dyskryminujący. Zdaniem powódki w jej przypadku do takiej dyskryminacji doszło ze względu na jej ciężką sytuację rodzinną oraz niezawinioną absencję chorobową.

Sąd I instancji błędnie ustalił, jakoby praca powódki była mniejszej wartości niż praca pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego właśnie z powodu absencji chorobowej. Powódka podkreślała, że było to spowodowane niezawinionymi przez nią przyczynami jak urazy związane z charakterem jej pracy. Poza tym powódka miała ciężką sytuację rodzinną albowiem po rozwodzie miała na utrzymaniu dwóch studiujących synów i schorowaną matkę. Niemniej nigdy nie nadużywała zwolnień lekarskich i angażowała się w realizację obowiązków pracowniczych z należytą starannością.

Ocena sądu I instancji jakoby powódka nie przejawiała chęci przydzielenia jej wychowawstwa jest nieuprawniona, albowiem było przeciwnie i zanim stanowisko dyrektora szkoły objął M. W. (1) powódka sprawowała wychowawstwo a ze związanych z tym obowiązków wywiązywała się z należytą starannością. Nie jest też prawidłowe ustalenie Sądu dotyczące mniejszych osiągnięć powódki w pracy z uczniami niż innych nauczycieli tego przedmiotu. Powódka wywodziła, że osiągnięcia te były porównywalne a ona sama angażowała się w życie sportowe swych uczniów nawet poprzez użycie własnych pieniędzy na zakup strojów dla cheerleaders, wożenie uczniów własnym samochodem, stworzenie dwóch programów autorskich z zajęć artystycznych – taniec i aerobic. Jednakże te osiągnięcia i zaangażowanie, jak przekonywała powódka, nie były dostrzegane przez dyrektora placówki, który nigdy nie przyznał jej nagrody ani też nie wyraził zgody na ukończenie przez nią dodatkowych kursów.

Apelująca wskazała także na naruszenie przepisów w przypadku obniżenia jej pensum, albowiem nie przeprowadzono procedury konsultacji zamiaru wypowiedzenia warunków umowy o pracę z organizacją związkową. Nadto apelująca zakwestionowała ocenę Sądu I instancji dotyczącą przyczyn opóźnienia jej awansu zawodowego, w jej przekonaniu komisja kwalifikacyjna była bowiem stronnicza, co pozostawało w związku z postępowaniem pracodawcy.

Wreszcie ocena Sądu I instancji co do dowolności ustalenia wysokości dochodzonego odszkodowania także jest niezasadna. Powódka bowiem jasno wskazała sposób jego obliczenia mając na uwadze zasadę, że odszkodowanie winno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające a także ma wyrównywać powstałą szkodę majątkową.

Co do zaniechaniu orzeczenia przez Sąd I instancji w przedmiocie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej jej z urzędu, to apelująca wywodziła, że stanowisko tegoż sądu jest błędne. Jej zdaniem złożenie przez pełnomocnika oświadczenia o nieopłaceniu kosztów tej pomocy w części bądź w całości, nie jest warunkiem koniecznym uwzględnienia jego wniosku o przyznanie wynagrodzenia. Już bowiem z samej istoty tej instytucji wynika, że pomoc

prawna udzielona z urzędu jest nieopłacona. Z faktu ustanowienia pełnomocnika z urzędu wynika więc obowiązek Skarbu Państwa poniesienia kosztów świadczonej przez niego pomocy prawnej stronie postępowania.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie, wywodząc, że zarówno ustalenia faktyczne Sądu I instancji jak i jego argumentacja są prawidłowe. W sprawie nie doszło do nierównego traktowania powódki z przyczyn uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony powodowej okazała się nieuzasadniona i dlatego orzeczono o jej oddaleniu. Tym samym Sąd II instancji ocenił, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy zarówno pod względem ustaleń faktycznych jak i argumentacji prawnej. Ustalenia Sądu I instancji należy ocenić jako w pełni prawidłowe, podobnie jak i szeroko przedstawione rozważania prawne. Sąd Okręgowy przyjmuje te ustalenia jako własne w pełni je podzielając (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2012r. III CSK 179/11, LEX nr 1165079; wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2011r., LEX nr 1130389). Sąd II Instancji nie widzi też celowości ich ponownego przytaczania w tym miejscu.

Przechodząc do oceny merytorycznej wywiedzionej apelacji należy w pierwszej kolejności zaakcentować różnicę między zasadą równego traktowania pracowników a zakazem dyskryminacji, czego prawidłowo dokonał Sąd I instancji. Ewentualne odszkodowanie przysługuje tylko w przypadku naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji pracownika ze względu na niedozwolone kryteria wymienione w art. 11 (3) kp. Pojęcie dyskryminacji Sąd Najwyższy zdefiniował już w wyroku z 10.09.1997r., w którym orzekł, iż dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> kp jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 360) . Dyskryminacją jest zatem, jak prawidłowo wskazał Sąd Rejonowy, różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonych kryteriów, które wymienione zostały w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp.

Słusznie podnosi apelująca, że oba przepisy zawierają katalog otwarty kryteriów dyskryminujących, albowiem użyto w nich sformułowania „w szczególności”. Jednakowoż nie oznacza to w żaden sposób dowolności w ocenie czy w konkretnym przypadku do naruszenia zakazu dyskryminacji doszło czy też nie. Przyczyny dyskryminacji ujęte zostały przez ustawodawcę w dwie kategorie odnoszące się z jednej strony do cech i właściwości osobistych pracownika, z drugiej zaś do sposobu jego zatrudnienia (na czas określony bądź nieokreślony) i wymiaru czasu pracy (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy). Sposób sformułowania obu tych przepisów wskazuje, że określenie „w szczególności” dotyczy jedynie owej pierwszej kategorii. W tym więc tylko zakresie dopuszczono możliwość uzupełnienia przyczyn dyskryminacji o inne, niewymienione wprost kryteria. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników zalicza się więc - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 - okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311), oraz przynależność osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347). Różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (tak wyroki z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 256, oraz z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, LEX nr 1108511). W zaakcentowanym przez Sąd I instancji wyroku z dnia 2 października 2012 r. (II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy określił w sposób pozytywny kryteria (przyczyny) dyskryminacji inne niż wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 i stwierdził, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. W świetle powyższego należy podzielić stanowisko Sądu I instancji, jak i pozwanego, że przyczyny dyskryminacji

wskazane przez powódkę, która upatrywała ich w swej trudnej sytuacji rodzinnej i niezawinionej przezeń absencji chorobowej, nie należą do przyczyn różnicowania sytuacji pracowników zakazanych przez prawo jako dyskryminujące. Sąd Rejonowy zastosował w sprawie właściwe przepisy jak i dokonał ich prawidłowej wykładni. Stąd też brak, w ocenie Sądu Okręgowego, podstaw do czynienia zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia 11<sup>3</sup> kp w zw. z art. 18<sup>3</sup> b kp oraz art. 18<sup>3</sup> d kp w zw. z art. 5 kc poprzez ich niezastosowanie i oddalenie powództwa.

Jeśli chodzi o zarzut dotyczący sprzeczności ustaleń Sądu I instancji z zebrany materiał dowodowy to także nie znajduje on uzasadnienia.

Sąd Rejonowy wskazał na jakich dowodach oparł swe ustalenia faktyczne, które z nich uznał za wiarygodne i istotne dla rozstrzygnięcia, a które nie zasługujące na wiarę, czy też dla sprawy nieprzydatne. Stanowisko swe w tym zakresie sposób bardzo szczegółowy i logiczny uzasadnił, a Sąd Okręgowy podzielił je w całości. Zresztą, co istotne, w znaczącej części stan faktyczny sprawy nie był kwestionowany. Powódka nie kwestionowała bowiem dowodów złożonych przez pozwanego jeśli chodzi o przydział pensum i godzin nadliczbowych nauczycielom wychowania fizycznego, a także osiągnięć poszczególnych nauczycieli tego przedmiotu. Kwestionowanie więc takiej oceny sądu możliwe jest tylko poprzez wykazanie błędów rozumowania sądu tj. brak logiki czy też sprzeczność jego argumentacji z zasadami doświadczenia życiowego. Tymczasem apelująca jedynie przedstawia własną wizję stanu faktycznego, a taka, jako polemika, nie stanowi skutecznego sposobu podważenia ustaleń Sądu I instancji.

Ustosunkowując się konkretnie do tego zarzutu, trzeba wskazać na podstawową zasadę dotyczącą spraw o roszczenia odszkodowawcze na podstawie przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu. Zgodnie z nią na powódzie - pracowniku ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest traktowany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 kp), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp). Z kolei na pozwanym – pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że albo nie ma różnic w traktowaniu pracowników wykonujących jednakową pracę albo, jeśli takie różnice istotnie występują, to nie wynikają one z niedozwolonych czyli dyskryminujących przyczyn. Powódka winna więc przedstawić okoliczności świadczące o nierównym, dyskryminującym ją traktowaniu przez pracodawcę oraz wskazać na niedozwoloną przyczynę takiego traktowania. Temu obowiązkowi powódka nie sprostała, albowiem okoliczności faktyczne na które wskazywała powódka albo nie znalazły potwierdzenia albo nie mogą być traktowane jako okoliczności świadczące o dyskryminacji.

Kwestia nierównego ukształtowania wynagrodzenia za pracę powódki wymaga też wskazania, że przepisy zawarte w rozdziale II a kp, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza, to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp (wyrok Sądu Najwyższego z 14.05.2014r., II PK 208/13).

Stanowisko Sądu I instancji, jeśli chodzi o ocenę pracy B. F. (1) w kontekście jej wartości w porównaniu z innymi nauczycielami wychowania fizycznego jest w pełni zasadne. Wprawdzie jako nauczyciel wychowania fizycznego wykonywała ona pracę tego samego rodzaju co kilkoro innych nauczycieli tego przedmiotu, do której to pracy posiadała kwalifikacje zawodowe na porównywalnym, co pozostali poziomie, ale nie oznacza to jednak, że świadczona przez nią praca była pracą jednakowej wartości, co innych nauczycieli. Oceniając bowiem tę kwestię w tej grupie zawodowej nie można pominąć, że nauczyciele wykonują pracę w granicach ustawowo określonego pensum a nadgodziny i wychowawstwo przydzielane są im tylko o ile to możliwe i zostało zaplanowane w tzw. arkuszu organizacyjnym na dany rok szkolny. Jak ustalono na podstawie arkuszy organizacyjnych złożonych przez pozwanego powódka miała przydzielane nadgodziny na poziomie porównywalnym z innymi nauczycielami wychowania fizycznego w granicach 1-2 godzin tygodniowo. Dodatkowo przydzielano jej także zastępstwa doraźne

w sytuacjach nieprzewidzianej absencji nauczycieli. Wyraźną zmianę tego stanu można zauważyć dopiero poczynając od roku szkolnego 2011/12, kiedy to istotnie przydzielono powódce niższą liczbę godzin w porównaniu z innymi nauczycielami tego przedmiotu. Jak ustalono jednak w oparciu o dowody złożone przez pozwanego, których zresztą nie kwestionowała powódka, wynikało to z faktu dużej absencji chorobowej powódki w roku szkolnym 2010/2011 i co nadal miało miejsce zwłaszcza w roku kolejnym. Oczywiście absencja chorobowa pracownika nawet znaczna, nie stanowi sama przez się o obniżeniu jakości świadczonej przez pracę, ale, jeśli chodzi o pracownika – nauczyciela, z pewnością powoduje dezorganizację pracy szkoły a przede wszystkim dezorganizację procesu dydaktycznego danej grupy uczniów, co w konsekwencji prowadzić może do obniżenia jakości nauczania. Trudno więc nie przyznać racji pozwanemu, że przygotowując plan organizacyjny szkoły na kolejny rok szkolny miał na uwadze absencję chorobową powódki i w związku z tym nie przyznał jej godzin ponadwymiarowych. Skoro bowiem nauczyciel z powodu choroby nie realizuje nawet swego pensum, to nieracjonalne byłoby przyznawanie mu godzin ponadwymiarowych, bo również istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że nie będzie w stanie ich realizować. Powoduje to istotne komplikacje dla pracodawcy, który zmuszony jest wówczas do zmiany organizacji pracy pozostałych nauczycieli.

Podobnie należy ocenić kwestię przydziału wychowawstwa. Skoro nauczyciel jest często nieobecny w pracy to nie może być mowy o prawidłowym realizowaniu procesu wychowawstwa w danym oddziale. Tym bardziej z uwagi właśnie na specyfikę przedmiotu jakiego naucza powódka i rzadki stosunkowo kontakt nauczycieli tego przedmiotu z uczniami (poza klasami sportowymi czy usportowionymi, których jednak jest zdecydowanie mniej niż zwykłych). W apelacji powódka kwestionuje ustalenia Sądu Rejonowego co do oceny istotności wychowawstwa w jej przypadku, ale uważa analizę dowodów zgromadzonych w sprawie nie pozwala uznać, że ta argumentacja zasługuje na uwzględnienie. Jak przyznała bowiem sama powódka zeznając w charakterze strony i jak wynika to z zeznań świadka M. K. wychowawstwo nauczycieli w.f. jest kwestią incydentalną. Pozwany wyjaśnił, w przekonaniu Sądu II instancji przekonująco, w jakich sytuacjach powierzał wychowawstwo nauczycielowi w.f. i czemu nie powierzał go powódce. Sąd Okręgowy zważył poza powyższym, że nie ma reguły, zgodnie z którą każdemu z nauczycieli zatrudnianych w szkole należy przydzielić również wychowawstwo klasy. Oczywiście logicznym byłoby przydzielanie go nauczycielom z doświadczeniem dydaktycznym, na co wskazuje powódka, ale decyzja należy tu do dyrektora szkoły jako pracodawcy. Z drugiej strony ważne jest też zdanie samego nauczyciela, który przecież nie musi przejawiać chęci sprawowania dodatkowych obowiązków. W tym kontekście trzeba podkreślić, że brak jakichkolwiek dowodów by powódka o wychowawstwo zabiegała, by zgłaszała pozwanemu wnioski o jego przydział, które ten pomijał bez uzasadnienia. Powódka wywodziła jedynie, że za czasów poprzedniego dyrektora K. P. takie wychowawstwo sprawowała i robiła to bez zarzutu. Na tę okoliczność zgłosiła dowód z zeznań tego świadka, który następnie cofnęła, podobnie jak dowód z zeznań świadka B. F. (3).

Sąd II instancji nie znajduje też podstaw by podzielić zarzut sprzecznego z zebrany materiał dowodowy ustalenia osiągnięć zawodowych powódki, jako mniejszych niż innych nauczycieli wychowania fizycznego. Sąd Rejonowy ustalił tę okoliczność na podstawie zestawień przedstawionych przez pozwanego, których przecież powódka nie kwestionowała. Co więcej sama powódka przedstawiła swe osiągnięcia w takiej formie, zatem Sąd Rejonowy ustalił tę okoliczność w sposób z tym zbieżny. Należy zważyć, że osiągnięcia powódki wskazane w apelacji nie różnią się zasadniczo od tych ustalonych przez Sąd I instancji, a jedynie zostały rozszerzone o wskazanie pomocy, jaką powódka świadczyła kolegom przy organizacji niektórych imprez sportowych czy też zastępstw innych nauczycieli na takich imprezach. Nie kwestionując tej dodatkowej okoliczności, należy jednak stwierdzić, że nie zmienia to zasadniczo oceny, że osiągnięcia te, w porównaniu z osiągnięciami innych nauczycieli wychowania fizycznego wskazanymi szczegółowo na tle kolejnych lat szkolnych, jawią się mniej imponująco.

Jeśli chodzi o zarzut dotyczący obniżenia pensum powódki za rok szkolny 2013/2014, to zdaniem Sądu Okręgowego, nie jest on uzasadniony. Nie podlega bowiem sporowi, że na taką zmianę warunków pracy i płacy powódka przecież wyraziła zgodę nie kwestionując ani jego zasadności ani poprawności i nie uchyliła się od jego skutków. Ta okoliczność wyłącza, według Sądu Okręgowego, ustalenie, że poprzez zawarcie takiego porozumienia pracownik był dyskryminowany (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.12.2014r., III PK 46/14). Trzeba zaznaczyć, że pracownikowi przysługuje prawo złożenia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia na mniej korzystne do sądu pracy. Dotyczy to także nauczycieli i obniżenia pensum w trybie art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy



Karta Nauczyciela, gdyż poprzez jej art. 91c znajdują tu odpowiednio zastosowanie przepisy kodeksu pracy. Skoro zaś powódka wyraziła zgodę na obniżenie pensum, obecne jej pretensje o naruszenie przepisów dotyczących postępowania w takim przypadku są co najmniej spóźnione. Należy dalej wskazać, że z tego samego powodu zarzut braku konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową (...) Oddział we W. jest chybiony. Co więcej wymóg ten przewidziany w art. 20 ust. 5a KN, dotyczy sytuacji gdy nauczyciel nie wyraził zgody na taką zmianę warunków zatrudnienia. Z kolei dalszą konsekwencją obniżenia pensum było wypłacenie nagrody jubileuszowej w niższej wysokości niż wynikałoby to z zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Jasnym jest, że skoro pracownik zatrudniony jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, jego wynagrodzenie za pracę i dodatkowe świadczenia związane z wymiarem tego zatrudnienia, są niższe niż gdyby świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Tym samym nie może to stanowić o dyskryminacji w zatrudnieniu czy wynagradzaniu.

Na koniec należy stwierdzić również, że ustalenie Sądu Rejonowego, że awans zawodowy powódki uległ pewnemu opóźnieniu nie tylko na skutek działania pozwanego jest zasadne i prawidłowe. Istotnie awans taki powódka mogłaby uzyskać wcześniej o 2-3 m-ce albowiem działanie pozwanego w procesie oceny jej dorobku zawodowego było niezgodne z procedurą przewidzianą w ustawie KN, co znalazło potwierdzenie w decyzji Ministra Edukacji z 3 marca 2014r.. Niemniej słusznie ustalono dalej, że nie można przypisać pozwanemu przyczynienia się jeśli chodzi o odmowę akceptacji komisji kwalifikacyjnej, która stanowiła podstawę odmowy nadania stopnia nauczyciela dyplomowanego. Skład tej komisji był bowiem wieloosobowy i całkowicie niezależny od dyrektora pozwanej placówki.

W świetle powyższego nie jest istotne, czy powódka w sposób dowolny wskazała wysokość poszczególnych kwot składających się ogólnie na dochodzoną kwotę odszkodowania, toteż, zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma potrzeby szczegółowego ustosunkowania się do tego zagadnienia.

Reasumując powyższe Sąd II instancji nie dopatrył się naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów wskazanych w apelacji jak również niewłaściwego ustalenia stanu faktycznego w sprawie i dlatego apelacja zgodnie z art. 385 kpc podlega oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego przed sądem II instancji orzeczono na podstawie art. 102 kpc. Wprawdzie powódka przegrała proces w całości, co uzasadniałoby przyznanie takich kosztów na rzecz strony przeciwnej, jednakże Sąd Okręgowy korzystając z możliwości przewidzianej w art. 102 kpc uznał, że zaistniały przesłanki by nie obciążać powódki takimi kosztami. Sąd miał tu na uwadze fakt, że powódka ostatecznie została zwolniona przez pozwanego niezgodnie z przepisami, za co uzyskała w odrębnym procesie odszkodowanie, a nadto uwzględniono istotnie trudną sytuację rodzinną powódki. Sąd wziął również pod uwagę, że pozwany był reprezentowany przez fachowego pełnomocnika jedynie w postępowaniu apelacyjnym, stąd też nakład pracy pełnomocnika poniesiony w tej sprawie nie był znaczny.

Na koniec należy odnieść się do zarzutu dotyczącego odmowy zasądzenia na rzecz pełnomocnika powódki kosztów nieopłaconej pomocy udzielonej powódce z urzędu. Zdaniem Sądu II instancji jest to rozstrzygnięcie prawidłowe, choć oczywiście nie można negować wywodów apelującej o subsydiarnym obowiązku Skarbu Państwa poniesienia kosztów takiej pomocy udzielonej stronie. Aby jednak sąd mógł takie koszty przyznać ze środków Skarbu Państwa pełnomocnik (czy to adwokat czy radca prawny) musi oprócz wniosku o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej, złożyć także oświadczenie, że takie koszty nie zostały zapłacone ani w części ani w całości (§ 16 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu i odpowiednio § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu). Spełnienie tego wymogu jest niezbędne do rozpatrzenia wniosku o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Sąd II instancji w całości podziela w tej kwestii stanowisko Sądu Rejonowego, które zostało wyczerpująco uzasadnione. Konsekwentnie też realizując to stanowisko Sąd II oddalił wniosek pełnomocnika powódki o zasądzenie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu za II instancję albowiem oświadczenie o ich niezapłaceniu nie zostało złożone także w postępowaniu apelacyjnym.

(...)