

Sygn. akt IVP 114/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Paweł Wojas

Ławnicy: Wanda Pejas, Irena Bielicka

Protokolant: sekr. sąd. Aleksandra Kotlińska

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2018 roku w Kutnie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) im. S. S. w K.

o odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w kwocie 27.981zł

1. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół nr (...) im. S. S. w K. na rzecz powódki M. K. kwotę 25.150,97zł (dwadzieścia pięć tysięcy sto pięćdziesiąt złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) tytułem częściowego odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu za szkody poniesione w okresie od 01 września 2016 roku do 31 sierpnia 2017 roku,
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.880,00zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.865,40zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt pięć złotych czterdzieści groszy),
5. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 1.258,00zł (jeden tysiąc dwieście pięćdziesiąt osiem złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w części uwzględniającej powództwo.

Sygn. akt IV P 114/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 września 2016 roku M. K. wniosła o zasądzenie od pozwanego Zespołu (...) w K. kwoty 27.981zł tytułem częściowego odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Powódka wskazała, iż jest członkiem zarządu Związku Zawodowego (...) w K., który powstał w styczniu 2014 roku. Po przekazaniu informacji o jego utworzeniu dyrektorowi pozwanej placówki jego zachowania zmierzały do podjęcia represji wobec jego członków. Dyrektor nie podjął współpracy ze związkiem, zaś kilka miesięcy po jego utworzeniu podjął działania dyskryminujące wobec powódki. Objawiała się to w pozbawieniu powódki części obowiązków, które wykonywała przez wiele lat swojej pracy, przydziale nowego podziału czynności który przekraczał swoim zakresem obowiązki drugiego nauczyciela bibliotekarza. Za przejaw dyskryminacji w pracy powódka uznała również dokonaną ocenę pracy

przeprowadzoną w październiku 2015 roku. Ponadto powódka uznała, iż powierzenie jej obowiązków związanych z kserowaniem dokumentów dla innych nauczycieli było również poniżające i upokarzające. W ocenie powódki kulminacją nierównego traktowania w zatrudnieniu było ograniczenie etatu powódki do 1/2 mimo, iż okoliczności uzasadniały ewentualną tego rodzaju decyzję w stosunku do drugiego nauczyciela bibliotekarza. Uzasadniając poniesioną szkodę o charakterze majątkowym powódka wskazała, iż obejmuje ona utratę części wynagrodzenia za pracę, jak również pochodnych w postaci dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagrody jubileuszowej (k: 2-8).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości wskazując, iż dyrektor pozwanej placówki nie podejmował żadnych działań zmierzających do nierównego traktowania powódki w zatrudnieniu (k: 86-91). Pozwany zaprzeczył braku współpracy ze związkiem zawodowym, do którego należy powódka. Wskazał, iż powódka z jednej strony upatruje dyskryminacji w zmniejszeniu obowiązków a z drugiej w ich zwiększeniu. W uzasadnieniu wskazano również, iż ocena pracy powódki była przeprowadzona w pełni prawidłowo, zaś pracownik nie skorzystał z prawa odwołania się od tej oceny do organu nadzoru pedagogicznego. Odnosząc się do zarzutu ograniczenia etatu pozwany wskazał, iż do takiej decyzji został zobligowany przez organ prowadzący szkołę, zaś wybór między dwoma nauczycielami był trudny, gdyż również drugi bibliotekarz był pracownikiem szczególnie chronionym z uwagi na reprezentację organizacji związkowej. Pozwany wskazał, iż kryterium wyboru do ograniczenia etatu była dokonana ocena pracy obu pracowników.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka jest zatrudniona w pozwanej placówce od 01 września 1998 roku na stanowisku nauczyciela bibliotekarza. M. B. – K. posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

(bezsporne)

M. B. – K. była założycielem Związku Zawodowego (...) w K.. Jest członkiem jego zarządu i została również objęta szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy.

(bezsporne)

Związek zawodowy powstał w dniu 02 stycznia 2014 roku i jest wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego.

(dowód: odpis z KRS k: 10-12)

Po utworzeniu związku jego członkowie zaczęli odczuwać negatywne nastawienie dyrektora pozwanej placówki. Wiązało się to z chęcią uzyskania informacji o członkach związku, zastraszaniem niektórych z nich. Szczególnie negatywne zachowania dyrektora związane były z lekceważeniem powódki, dwuznacznymi wypowiedziami pod jej adresem na posiedzeniach rady pedagogicznej, odmową udzielania głosu na radach, zmianami zakresu obowiązków czy też powierzeniem jej obowiązków związanych z obsługą kserokopiarki. Dyrektor pozwanego używał słów np. „chora psychicznie”, „szeptucha”, „horpyna” bez odnoszenia się do konkretnej osoby jednakże część nauczycieli wiedziała z kontekstu wypowiedzi, że dotyczą one powódki.

(dowód: zeznania powódki k: 200 odwrót – 204 i 393 odwrót

zeznania świadków M. S. k: 231 odwrót – 235

P. B. k: 236

I. S. (1) k: 262 odwrót – 264 odwrót

A. W. – M. k: 265 odwrót – 270 odwrót

L. D. k: 271 odwrót – 273 odwrót

A. J. k: 372 odwrót – 373)

Ograniczenia etatów dotknęły również innych członków związku zawodowego w tym I. S. (1) oraz L. D. (2), której stosunek pracy został ostatecznie rozwiązany. Z uwagi na brak konsultacji rozwiązania jej stosunku pracy z organizacją związkową L. D. odwołała się do sądu pracy uzyskując prawomocnie odszkodowanie za niezgodne z prawem oświadczenie pracodawcy. Po złożeniu zeznań w niniejszej sprawie P. B. (2) został pozbawiony dodatku motywacyjnego, zabrano mu pracownię, jak również nie otrzymał godzin ponadwymiarowych na rok szkolny 2017/2018.

(dowód: zeznania świadków M. S. k: 233 – 235

P. B. k: 236 odwrót – 238 i 384 odwrót - 385

I. S. (1) k: 262 odwrót – 264 odwrót

B. W. – M. k: 265 odwrót – 270 odwrót

L. D. k: 271 odwrót – 273 odwrót

A. J. k: 372 odwrót – 373)

Dopiero po zawieszeniu J. P. (1), jego zastępcą P. P. (1) przydzielił P. B. (2) dodatkowe godziny ponad obowiązkowy wymiar czasu pracy dla pełnego etatu. P. P. jako zastępca dyrektora nie podejmował innych działań w szczególności zabrania dodatku motywacyjnego czy pracowni.

(dowód: zeznania przedstawiciela pozwanego P. P. k: 394 odwrót)

W dniu 07 maja 2014 roku odbyło się zebranie związku zawodowego nauczycieli pozwanego, na którym stwierdzono, iż członkowie związku są atakowani i szantażowani przez dyrektora pozwanej placówki jak również próbuje on ustalić, kto wchodzi w skład związku.

(dowód: protokół z dnia 07.05.2014r k: 180-181)

Pismem z dnia 13 maja 2014 roku dyrektor pozwanej placówki zwrócił się do związku zawodowego o imienne wskazanie spośród podanych nauczycieli kto jest objęty szczególną ochroną związkową w związku z reorganizacją roku szkolnego 2014/2015.

(dowód: pismo z dnia 13.05.2014rk: 13-15)

Pismem z dnia 16 maja 2014 roku związek zawodowy podał nazwiska członków, którzy są wpisani w Krajowym Rejestrze Sądowym odmawiając podania danych w pozostałym zakresie.

(dowód: pismo z dnia 16.05.2014r k: 16-18)

Pismem z dnia 17 czerwca 2014 roku związek wniósł o powiadamianie o posiedzeniach komisji socjalnej.

(dowód: pismo z dnia 17.06.2014r k: 19)

Pismem z dnia 13 sierpnia 2014 roku związek podał aktualną liczbę członków prosząc o rozmowę w celu nawiązania współpracy.

(dowód: pismo z dnia 13.08.2014r k: 20)

Pismem z dnia 30 grudnia 2015 roku Związek Zawodowy (...) w K. poinformował Wojewodę (...) o stwierdzonych nieprawidłowościach w pracy szkoły wnosząc o zlecenie przeprowadzania audytu oraz spowodowanie zmiany na stanowisku dyrektora szkoły w celu zachowania jakości kształcenia i apolitycznego charakteru placówki. W uzasadnieniu związek wskazywał na polityczne powiązania dyrektora oraz nieprawidłowe zatrudnianie poszczególnych osób. Następnie związek przedstawił również pismo uzupełniające z dnia 25 stycznia 2016 roku. oba pisma podpisała między innymi powódka.

(dowód: pismo z dnia 30.12.2015r k: 21-24

pismo z dnia 25.01.2016r k: 25-29)

Część nauczycieli pozwanej placówki w odpowiedzi na pismo związku zawodowego z dnia 30 grudnia 2015 roku wyraziła pozytywną opinię na temat pracy dyrektora szkoły i nie zgodziła się ze stawianymi pod jego adresem zarzutami. Podobnie pismami z dnia 29 czerwca 2016 roku część nauczycieli pozwanego poparła działania dyrektora i sprzeciwiła się działaniom nauczycieli składających skargi.

(dowód: pismo z dnia 14.03.2016r k: 114

pisma z dnia 29. (...): 116 i 117)

Negatywną ocenę postępowania związku zawodowego w którym działa powódka wyraził również Zarząd Ogniska (...) w pozwanej szkole.

(dowód: pismo z dnia 06.07.2016r k: 118)

Pismem z dnia 12 lutego 2016 roku Wojewoda (...) przekazał obie skargi do rozpoznania Radzie Powiatu (...).

(dowód: pismo z dnia 12.02.2016r k: 30)

Uchwałą z dnia 23 listopada 2015 roku Rada Pedagogiczna pozwanego wyraziła pozytywną opinię w przedmiocie oceny pracy dyrektora szkoły.

(dowód: uchwała z dnia 23.11.2015r z uzasadnieniem k: 111-113)

W dniu 22 grudnia 2015 roku Kuratorium (...) w Ł. przeprowadziło również ocenę pracy dyrektora pozwanego zespołu szkół proponując ocenę wyróżniającą.

(dowód: ocena pracy k: 106-110)

W dniu 01 marca 2016 roku w pozwanej placówce przeprowadzono kontrolę przez Kuratorium (...) w Ł.. Stwierdzono, iż nauczyciele pozwanego zespołu szkół posiadają wymagane kwalifikacje, dokumentacja przebiegu nauczania jest uporządkowana a uchwały podejmowane zgodnie z przepisami, wyniki egzaminów są porównywalne lub wyższe od średnich wyników w województwie.

(dowód: protokół kontroli k: 102-105)

W dniu 10 maja 2016 roku sporne kwestie były omawiane na Komisji Rewizyjnej Rady Powiatu, gdzie sytuacja była przedstawiana z punktu widzenia związku między innymi przez powódkę. Na posiedzeniu pojawiały się również zarzuty dotyczące dyskryminacji członków związku przez dyrektora placówki. Kolejne posiedzenie Komisji Rewizyjnej odbyło się 02 czerwca 2016 roku a następnie w dniu 09 czerwca 2016 roku z udziałem dyrektora J. P., który znał treść skarg kierowanych przeciwko jego osobie.

(dowód: protokół z dnia 10.05.2016r k: 31-40

protokół z dnia 02.06.2016r k: 41-55

protokół z dnia 09.06.2016r k: 56-75)

Na posiedzeniu w dniu 29 czerwca 2016 roku Komisja Rewizyjna uznała skargę złożoną na dyrektora pozwanej placówki za uzasadnioną.

(dowód: protokół z dnia 29.06.2016r k: 76-77)

Po posiedzeniu komisji dyrektor na jednej z rad pedagogicznych ujawnił nazwiska członków związku zawodowego w tym powódki, który brali w niej udział.

(dowód: zeznania powódki k: 203-204 i 393 odwrót)

W roku szkolnym 2014/2015 w pozwanej placówce były 24 oddziały i 699 uczniów. W roku szkolnym 2015/2016 utworzono również 24 oddziały z 685 uczniami zaś w roku 2016/2017 24 oddziały z 688 uczniami.

(dowód: informacja k: 283)

W roku szkolnym 2014/2015 powódka oraz D. K. miały przewidziane po 30 godzin zajęć. Taka sama sytuacja miała miejsce w roku szkolnym 2015/2016.

(dowód: arkusz organizacyjny z aneksami na rok 2014-2015 k: 284-299

arkusz organizacyjny z aneksami na rok 2015-2016 k: 300-317)

W projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 z dnia 25 kwietnia 2016 roku dyrektor pozwanego również zaplanował dla powódki i D. K. po 30 godzin obowiązkowych zajęć.

(dowód: projekt arkusza k: 318)

Dopiero w arkuszu z dnia 26 sierpnia 2016 roku wymiar zajęć dla powódki wyniósł 15 godzin.

(dowód: arkusz z dnia 26.08.2016r k: 319)

Pismem z dnia 16 maja 2016 roku dyrektor pozwanego zwrócił się do zarządu powiatu w K. o zwiększenie normy zatrudnienia w bibliotece szkolnej na rok 2016/2017 powołując się na uchwałę z dnia 12 czerwca 2002 roku.

(dowód: pismo z dnia 16.05.2016r k: 119 i 351)

Pismem z dnia 16 maja 2016 roku Związek (...) poinformował dyrektora pozwanego, iż D. K. (2) uchwałą z dnia 21 kwietnia 2016 roku została objęta szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy do dnia 30 kwietnia 2017 roku.

(dowód: pismo z dnia (...).2016r k: 125-126)

Pismem z dnia 17 maja 2016 roku Wydział (...), (...) Starostwa Powiatowego w K. polecił o dostosowanie arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2016/2017 do wymogów uchwały z dnia 12 czerwca 2002 roku.

(dowód: pismo z dnia 17.05.2016r k: 120 i 352)

Uchwała z dnia 12 czerwca 2012 roku podjęta przez Zarząd Powiatu w K. ustaliła zasady zatrudniania nauczycieli bibliotekarzy. W szkołach ponadgimnazjalnych liczących powyżej 300 uczniów przysługiwał 1 etat, przy czym norma ta wzrastała o 0,5 etatu na każde kolejne 250 uczniów.

(dowód: uchwała z dnia 12.06.2012r z załącznikiem k: 353-354)

Pismem z dnia 20 maja 2016 roku pozwany poinformował Wydział (...), (...), iż na stanowisku bibliotekarzy są zatrudnione dwie osoby objęte szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy.

(dowód: pismo z dnia 20.05.2016r k: 355)

Pismem z dnia 10 czerwca 2016 roku pozwany został poinformowany, iż Zarząd Powiatu w K. na posiedzeniu w dniu 07 czerwca 2016 roku nie wyraził zgody na zwiększenie etatu bibliotekarza do pełnego etatu.

(dowód: pismo z dnia 10.06.2016r k: 356)

Pismem z dnia 17 maja 2016 roku pozwany zwrócił się do związku zawodowego o udzielenie informacji czy powódka jest objęta szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Związek poinformował, iż powódka jest objęta taką ochroną od 24 października 2014 roku przypominając o wcześniejszej informacji w tym zakresie.

(dowód: pismo z dnia 17.05.2016r k: 79)

Pismo z dnia 19.05.2016r k: 80)

Pismami z dnia 23 maja 2016 roku dyrektor poinformował powódkę oraz D. K. (2) o tym, iż w projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 liczna etatów na bibliotekę szkolną wynosi 1,5 etatu.

(dowód: pisma z dnia 23.05.2016r k: 121-122)

Pismem z dnia 24 maja 2016 roku pozwany poinformował powódkę o niemożności zapewnienia jej od dnia 01 września przewidzianej liczny godzin dydaktycznych w związku ze zmianami organizacyjnymi. W związku z powyższym zaproponował zmniejszenie zatrudnienia do 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia. w razie braku wyrażenia zgody poinformował, iż stosuje się przepis art. 20 karty nauczyciela.

(dowód: pismo z dnia 24.05.2016r. k: 78)

Powódka wyraziła zgodę na ograniczenie zatrudnienia z uwagi na to, iż jest osobą samotną zaś w przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków i rozwiązania stosunku pracy pozostałaby bez środków do życia.

(dowód: zeznania powódki k: 203 odwrót i 393 odwrót)

Z dniem 01 lipca 2019 roku powódka nabędzie uprawnienia emerytalne.

(dowód: zeznania powódki k: 203 odwrót i 393 odwrót)

Dyrektor w ogóle nie rozmawiał z powódką na temat ograniczenia jej etatu jak również zastosowanych kryteriów doboru nauczyciela do tego ograniczenia.

(dowód: zeznania powódki k: 203 i 393 odwrót)

Dyrektor szkoły nie konsultował ograniczenia etatu powódce z żadnym z wicedyrektorów szkoły. Nie informował ich również o innych kwestiach kadrowych dotyczących powódki w tym powierzenia jej obowiązków kserowania dokumentów.

(dowód: zeznania świadków A. P. k: 247 odwrót – 249)

M. Ź. k: 249 – 250

P. P. k: 253)

Wśród nauczycieli powszechnie wiadomym był konflikt między powódką a dyrektorem szkoły. Konflikt był również potęgowany skargami inicjowanymi przez związek zawodowy, który powodował kontrole w placówce. Część nauczycieli postrzegała powstanie związku jako powołanego wyłącznie do walki z dyrektorem J. P. i nie zgadzali się ze stawianymi pod jego adresem zarzutami. Wskazane stanowisko podzielali również niektórzy członkowie związku zawodowego. Również sam dyrektor traktował działania związku jak również samej powódki jako nieuzasadnione, personalne ataki na jego osobę.

(dowód: zeznania świadków A. P. k: 248

M. Ż. k: 249 odwrót – 250

A. S. k: 251 – 252

P. P. k: 253

D. M. k: 254

D. K. k: 258

I. S. k: 263

M. Ł. k: 369 odwrót – 370

M. G. k: 374 odwrót – 375

J. P. k: 386 odwrót – 389)

Dyrektor pozwanej szkoły nigdy oficjalnie nie wypowiedział się negatywnie o związku zawodowym jak również jego członkach w związku z przynależnością do organizacji związkowej.

(bezsporne)

J. P. (1) wyrażał niezadowolenie z powstania nowego związku zawodowego zakładając, iż jest on tworzony do wewnętrznej walki z jego osobą. Po ujawnieniu powstania związku podejmował działania utrudniające pracę jego członków oraz ignorował te osoby w sprawach pracowniczych. W przypadku L. D. (2) rozwiązał z nią stosunek pracy bez konsultacji z organizacją związkową, zaś w przypadku I. S. (1) wykorzystując jej usprawiedliwioną nieobecność w pracy, próbował ograniczyć jej etat. Nauczyciele byli zdziwieni również przydziałem powódce w ramach zakresu obowiązków kierowania dokumentów dla innych nauczycieli. Powódce ograniczono również możliwość zabierania głosu na radach pedagogicznych.

(dowód: zeznania świadków M. S. k: 23 odwrót

B. B. k: 236 - 237

D. M. k: 254 odwrót - 255

I. S. (1) k: 262 odwrót – 264 odwrót

C. W. – M. k: 265 odwrót – 270 odwrót

L. D. k: 271 odwrót – 273 odwrót

A. J. k: 372 odwrót – 373)

Na jednej z rad pedagogicznych dyrektor pozwanego użył słów „horpyna” i „szeptucha” nie odnosząc ich personalnie do jakiegokolwiek osoby.

(dowód: zeznania świadków D. K. k: 258

J. Z. k: 377

B. B. k: 237 odwrót

A. W. – M. k: 267

L. D. k: 271 odwrót)

Dla części nauczycieli wiadomym było, iż wskazane słowa były kierowane pośrednio pod adresem powódki z uwagi na kontekst ich użycia. Podobnie odbierano słowa dyrektora „chora psychicznie” i „grupa instruktazowa” jako dotyczące przedstawicieli związku zawodowego, do którego należy powódka.

(dowód: zeznania świadków I. S. k: 262 odwrót

A. W. – M. k: 267

L. D. k: 271 odwrót

zeznania powódki k: 203-204 i 393 odwrót)

Dyrektor przydzielając nagrody nauczycielom przydzielał je członkom obu działających na terenie szkoły związków zawodowych.

(bezsporne)

Pismem z dnia 25 maja 2016 roku związek zwrócił się o udzielenie informacji co do przyczyn ograniczenia etatu powódce, jak również zmian organizacyjnych jakie zaszły w szkole. Związek wskazał, iż projekt arkusza pozytywnie zaopiniowany przez Radę Pedagogiczną w dniu 22 kwietnia 2016 roku nie zawierał ograniczenia etatów nauczycieli bibliotekarzy.

(dowód: pismo z dnia 25.05.2016r k: 188-188 odwrót)

Pismem z dnia 03 czerwca 2016 roku dyrektor pozwanego odpowiadając na pismo związku z 25 maja 2016 roku, wskazał, iż że w dniu 17 maja 2016 roku otrzymał polecenie dostosowania arkusza organizacyjnego do uchwały z dnia 12 czerwca 2016 roku i wystąpił o zwiększenie etatów nauczyciela bibliotekarza pismem z dnia 20 maja 2016 roku, na co nie uzyskał zgody co spowodowało zmniejszenie etatów do 1,5.

(dowód: pismo z dnia 03.06.2016r k: 124)

.

Pismem z dnia 10 czerwca 2016 roku pozwany został poinformowany, iż na posiedzeniu w dniu 07 czerwca 2016 roku Zarząd Powiatu nie wyraził zgody na zwiększenie normy zatrudnienia w bibliotece o 15 godzin.

(dowód: pismo z dnia 10.06.2016r k: 123)

Jedynym zastosowanym kryterium wyboru powódki do ograniczenia etatu była dokonana w 2015 roku oceny pracy jej oraz D. K. (2) jak wyraz zaangażowania obu nauczycieli dla funkcjonowania szkoły.

(dowód: zeznania świadka J. P. k: 386 odwrót)

W dniu 20 października 2015 roku powódka otrzymała projekt oceny pracy z oceną dobrą. Pismem z dnia 23 października 2015 roku powódka zgłosiła uwagi do oceny. Pismem z dnia 26 października 2015 roku dyrektor szkoły uwzględnił częściowo zastrzeżenia powódki podtrzymując jednak przyznaną ocenę dobrą.

(dowód: projekt oceny k: 95-95 odwrót

pismo powódki z dnia 23.10.2015r k: 96-98

pismo pozwanego z dnia 26.10.2015r k: 99-99 odwrót

ocena pracy k: 100-101)

Powódka nie odwołała się od oceny pracy do organu nadzoru pedagogicznego.

(bezsporne)

D. K. (2) dokonana w dniu 23 października 2015 roku ocena pracy uzyskała ją na poziomie wyróżniającym.

(dowód: ocena pracy k: 127-127 odwrót)

Obie nauczycieli były oceniane na podstawie wewnętrznych procedur oceny pracy nauczycieli wprowadzonych zarządzeniem dyrektora szkoły z dnia 28 listopada 2014 roku.

(dowód: zarządzenie z dnia 28.11.2014r k: 183

procedury oceny k: 184-187)

Dyrektor pozwanego prosił D. K. aby zajęła się całą biblioteką szkolną od roku 2014/2015 z uwagi na złą współpracę z powódką.

(dowód: zeznania świadka D. K. k: 256 odwrót)

Powódka jest zatrudniona w pozwanym zespole szkół od dnia 01 września 1988 roku na stanowisku bibliotekarza. Uzyskała stopień nauczyciela mianowanego z dniem 15 grudnia 1988 roku, zaś nauczyciela dyplomowanego w dniu 12 lutego 2003 roku. M. B. – K. jest osobą samotną, zaś zatrudnienie u pozwanego jest dla niej jedynym źródłem utrzymania.

(dowód: pismo z dnia 29.08.1988r k: 2 części b akt osobowych powódki

akt mianowania k: 6 części B akt osobowych powódki

akt nadania stopnia nauczyciela dyplomowanego k: 82 części B akt

osobowych powódki

zeznania powódki k: 203-203 odwrót i 393 odwrót)

D. K. (2) została zatrudniona w pozwanym zespole szkół na podstawie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 1999 roku. W dniu 09 maja 2003 roku uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, zaś w dniu 03 grudnia 2012 roku stopień nauczyciela dyplomowanego. D. K. jest również osobą samotną i poza wynagrodzeniem nie ma innych źródeł dochodów.

(dowód: umowa o pracę k: 2 części B akt osobowych D. K.

akt mianowania k: 34 części B akt osobowych

akt nadania stopnia nauczyciela dyplomowanego k: 86

zeznania świadka D. K. k: 256 odwrót)

D. K. jest prezesem ogniska Związku (...) w pozwanej placówce od roku szkolnego 2016/2017.

(bezsporne)

(...) między powódka a D. K. nie układała się poprawnie. Dyrektor pozwanego przekazywał jej negatywne nastawienie powódki do jej osoby.

(dowód: zeznania świadka D. K. k: 256 - 257)

Na rok szkolny 2016/2017 prowadzenie kroniki szkoły otrzymały E. P. nauczyciel języka rosyjskiego oraz A. D. nauczyciel geografii.

(dowód: zakresy czynności k: 93-94)

W związku z ograniczeniem zatrudnienia powódka utraciła kwotę 25.150,97zł z tytułu zmniejszenia wynagrodzenia za pracę w roku szkolnym 2016/2017, mniejszego dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2016 oraz mniejszej nagrody jubileuszowej.

(dowód: zaświadczenie z 03.11.2016r k: 92)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło kwotę 1.865,40zł.

(dowód: zaświadczenie z 03.11.2016r k: 92)

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy, w ocenie Sądu, zauważyć należy przede wszystkim, iż jej dokonanie musi uwzględniać konflikt, jaki objął nauczycieli pozwanej placówki. Z całokształtu materiału dowodowego wynika bowiem, iż po powstaniu związku zawodowego, do którego należy powódka, jego członkowie dążyli do współpracy organizacji z dyrektorem pozwanego, który nie był zadowolony z jego powstania. Brak współpracy i negatywne nastawienie J. P. do utworzonej organizacji doprowadziły do szeregu skarg ze strony organizacji na działania dyrektora szkoły jak również kontroli dokonanych w pozwanej placówce. Z drugiej strony część nauczycieli traktowała takie postępowanie organizacji jako swoisty personalny atak na J. P. (1) i otwarcie wypowiadała się przeciwko czynnościom podejmowanym przez Związek Zawodowy (...) w K.. Zeznania świadków jak również stron w tym zakresie przedstawiają zatem rzeczywisty obraz stanu faktycznego, choć prezentowane na tym tle oceny zachowań obu stron procesu mają charakter ściśle subiektywny i nie ma podstaw do ich oceny pod kątem wiarygodności.

Na tle tak zarysowanego konfliktu wskazać jednak należy, iż niezbędnym do rozstrzygnięcia sprawy było ustalenie czy pozwany dopuścił się naruszenia wobec powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu w szczególności poprzez ograniczenie jej wymiaru przydzielonych godzin. Podkreślić należy, iż żaden z przesłuchanych w sprawie świadków nie znalazł jednak okoliczności jakimi kierował się dyrektor pozwanej placówki w zakresie doboru pracownika do ograniczenia etatu. Podawane w tym zakresie kwestie przynależności i działalności związkowej pojawiające się w zeznaniach części świadków mają zatem charakter domniemań faktycznych i brak podstaw do ich przywoływania w stanie faktycznym sprawy. Zeznający w charakterze świadka J. P. podał zaś, iż jedynym kryterium była dokonana ocena pracy powódki oraz D. K., co również należało przyjąć za zeznania wiarygodne. Wskazać również należy, iż oczywistym jest, iż strona pozwana nigdy nie przyzna okoliczności nierównego traktowania w zatrudnieniu. Ocena zeznań świadka w tym zakresie ma jednak związek z charakterem prawnym dokonanych wobec powódki działań, których kulminacją było ograniczenie etatu pismem z dnia 24 maja 2016 roku.

W ocenie Sądu w powyższym zakresie za niewiarygodne uznać należy zeznania świadka J. P. w zakresie braku naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu (k: 386). Przeczą temu bowiem nie tylko zeznania powódki,

ale również zestawienie dowodów z dokumentów, jak również ocena prawna dokonanego ograniczenia etatu w zakresie doboru powódki do zwolnienia, który zdaniem Sądu został przeprowadzony nieprawidłowo, co uzasadnia przyjęcie domniemania o dyskryminacji w zatrudnieniu, która zostanie poruszona w dalszej części uzasadnienia. W ocenie Sądu brak w szczególności podstaw do uznania za wiarygodne zeznania świadka w zakresie przebiegu początkowych zdarzeń powodujących ograniczenie etatu powódce. Jak wskazał J. P. (k: 386 i 389) przed stworzeniem arkusza organizacyjnego otrzymał informację z zarządu powiatu, iż musi dostosować się do uchwały z dnia 12.06.2002 roku, która narzucała liczbę nauczycieli bibliotekarzy w szkole. Zdaniem Sądu treść zeznań jak również dokumentów zebranych w aktach sprawy w oczywisty sposób zmierzała do wykazania, iż ograniczenie etatu było nie decyzją dyrektora szkoły lecz wyłącznie wykonaniem poleceniem ze strony organu prowadzącego zmierzającego do dostosowania arkusza organizacyjnego do treści wskazanej powyżej uchwały. Wersja ta stoi jednak w sprzeczności z dowodami z dokumentów i nie zasługuje na uwzględnienie (art. 233§1 kpc). W pierwszej kolejności zauważyć należy, iż w latach szkolnych 2014-2015 i 2015-2016 zarówno liczba oddziałów jak i liczba uczniów nie dawały żadnych podstaw do utrzymywania 2 etatów nauczyciela bibliotekarza, albowiem liczba uczniów była mniejsza niż 800 (1 etat na 300 uczniów i 0,5 etatu na każde kolejne 250). Tym samym bezspornie zarówno organ prowadzący jak i dyrektor szkoły naruszali wymogi powoływanej później uchwały z dnia 12 czerwca 2002 roku. Z dokumentów załączonych do akt sprawy wynika natomiast, iż projekt arkusza organizacyjnego powstał w dniu 26 kwietnia 2016 roku, gdzie dla M. K. podobnie jak dla D. K. (2) przewidziano pełen etat a więc 30 godzin. Brak natomiast dowodu z dokumentu, iż to zarząd powiatu pierwszy zobowiązał szkołę do dostosowania arkusza do wymogów uchwały z roku 2002. Nie organ prowadzący lecz pozwany pismem z dnia 16 maja 2016 roku (k: 351) zwrócił się o wyrażenie zgody na zwiększenie normy zatrudnienia powołując się na uchwałę z 12.06.2002r, otrzymując dopiero w dniu 17.05.2016r pismo o konieczności dostosowania arkusza organizacyjnego do przedmiotowej uchwały (k: 352). W tych okolicznościach przyjąć należy, iż to dyrektor pozwanej placówki pismem z dnia 16 maja 2016 roku niejako „przypomniał” organowi prowadzącemu o wskazanej uchwale, nie stosowanej w poprzednich dwóch latach szkolnych, na co (w sposób oczywisty) nie otrzymał zgody w dniu 17 maja 2016 roku, co doprowadziło do ograniczenia etatu powódce. Logika i doświadczenie życiowe nakazują w tym zakresie przyjąć, iż działanie J. P. miało charakter celowy, aby właśnie otrzymać polecenie zmniejszenia etatów w szkole, co dawało z kolei asumpt do podjęcia kolejnych działań wobec powódki związanych z ograniczeniem jej etatu. Nie ma również podstaw do uznania, iż dyrektor pozwanej placówki został zobowiązany do ograniczenia etatu powódki przez organ prowadzący gdyż przeczy temu przedstawiona powyżej kolejność zdarzeń. Można zaś przyjąć, iż to jego działanie związane ze złożeniem pisma z dnia 16 maja 2016 roku spowodowało właśnie całą sytuację związaną z reakcją organu prowadzącego. Późniejsze działania pozwanego, pozornie pozytywne, a więc zwrócenie się o zwiększenie ilości etatów dla nauczycieli – bibliotekarzy, zdaniem Sądu miało jedynie na celu stworzeniu dowodów na próbę odwrócenia sytuacji i podjęcia kroków zmierzających do utrzymania dodatkowego zatrudnienia w placówce.

Za niewiarygodne należy również uznać zeznania świadka J. P. co do niemożliwości podziału godzin nauczycieli bibliotekarzy wyłącznie na 0,5 etatu a nie godzinowo (k: 386). Zeznania świadka nie mają żadnego oparcia w regulacjach prawnych i wyrażają, zdaniem Sądu, pełną dowolność w stosowaniu przepisów do konkretnej sytuacji faktycznej a więc w tym przypadku do konieczności ograniczenia etatu powódce a nie ewentualnego rozdzielenia godzin na dwóch nauczycieli w równym stopniu. Nie ma również podstaw do przyjęcia zeznań J. P. w części wskazującej na kontekst użytych słów „szeptucha” i „horpyna” (k: 390). Zeznania świadka w tym zakresie są sprzeczne z zeznaniami wszystkich pozostałych świadków, którzy przytaczali wskazane okoliczności, gdyż nikt nie kojarzył ich użycia akurat z nieudanym filmem dotyczącym ekranizacji (...). Taka wersja wydarzeń zdaniem Sądu pozwala na uznanie, iż była ona nastawiona wyłącznie na obronę podjętych przez siebie działań w toku czynności procesowych i nie w związku z tym nie zasługuje na uwzględnienie (art. 233§1 kpc).

Sąd pominął zeznania świadków M. P. (k: 255 odwrot – 256) jako nie zawierające żadnych okoliczności faktycznych niezbędnych do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd pominął również częściowo zeznania świadka D. K. (k: 256 odwrot – 257) wskazujące na negatywne zachowania powódki oraz pozostałych członków związku zawodowego w stosunku do jej osoby. Zdaniem Sądu poza ich oczywistym

wyrazem próbującym ukazać negatywne zachowanie świadka, są one zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy, która dotyczy naruszenia przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu a nie osobistych konfliktów dwóch nauczycieli.

Sąd pominął także przy ustaleniu stanu faktycznego sprawy zeznania powódki oraz świadków a w szczególności J. P. (1) w zakresie w jakim podawali oni wzajemne oskarżenia pod kątem agitacji politycznej na terenie pozwanej placówki. Okoliczności te są całkowicie zbędne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i nie ma podstawy do ich ujawniania ustalający okoliczności faktyczne sprawy.

Postanowieniem z dnia 22 stycznia 2018 roku Sąd oddalił wnioski dowodowe stron o przesłuchanie świadków A. P. (2), E. W., D. S., A. M. i P. M. uznając je za zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy z uwagi na zebranie już wystarczającego materiału dowodowego w tym z osobowych źródeł informacji. Przesłuchanie wskazanych osób, których dane nie pojawiały się w żaden sposób w pozostałych dowodach sprawy, nie zmieniłoby już oceny Sąd co do zaistniałego stanu faktycznego sprawy.

Pozostały materiał dowodowy nie budzi wątpliwości.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo jest częściowo uzasadnione.

Podstawą roszczenia powódki było bezspornie naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania. Zgodnie z treścią 18^{3a} Kodeksu Pracy, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Zgodnie z treścią art. 18^{3b} § 1 p. 1 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy. Przepis § 2 punkt 4) cytowanego artykułu stanowi jednakże, że zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. Naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z powodów uważanych za dyskryminujące, jeżeli jego skutkiem jest między innymi rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt. 1 kp).

Naruszenie przez pracodawcę zasady niedyskryminacji wobec określonej osoby rodzi po jej stronie prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} kp). Funkcją tego świadczenia jest między innymi wyrównanie szkody majątkowej i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, co pozwala również na pełne wyrównanie szkody spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy jako następstwa naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 pkt. 1 kp). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. . Oznacza to a contrario, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuwzględniane za dyskryminujące (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr

19-20, poz. 256). Wobec powyższego Kodeks Pracy zezwala na pewne odstępstwa od zasady równego traktowania. Jednym z nich, są obiektywne kryteria, którymi może kierować się pracodawca. W przypadku zastosowania obiektywnego kryterium pracodawca jest zwolniony z obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania. W szczególności pracodawca może traktować pracowników w różny sposób ze względu na ich staż pracy. Podstawową, niekwestionowaną zasadą jest, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia spośród wszystkich pracowników zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do redukcji, winny być obiektywne, równe i sprawiedliwe. Podstawowym zaś kryterium jest przydatność pracownika do pracy. Innymi słowy, pracodawca nie ma nieograniczonej swobody doboru pracowników do zwolnienia, a jego uznaniowe działania mogą naruszać w szczególności zasadę niedyskryminacji (art. 11³ kp) oraz równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3a} kp). W judykaturze utrwalony jest pogląd, że o przydatności pracownika do pracy świadczą w szczególności takie kryteria, jak: wykształcenie, staż pracy ogólny i zakładowy, dotychczasowy (nienaganny) przebieg pracy, a także dyspozycyjność, tj. możliwość liczenia nie tylko na obecność pracownika w przewidzianym dla niego, a także – w razie potrzeby – ponadnormatywnym czasie pracy (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, OSNAPiUS 2001, nr 8, poz. 273, i z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/2000, OSNAPiUS 2002, nr 18, poz. 433). W konsekwencji mając na celu zatrzymanie jak najbardziej wartościowych pracowników, pracodawca może uwzględnić takie kryteria, jak m.in. dotychczasowy staż pracy, posiadane umiejętności i kwalifikacje zawodowe, poziom wykształcenia, dotychczasowy stosunek do obowiązków służbowych, zdolności do współdziałania w zespole oraz liczbę nieobecności z powodu choroby. Skoro bowiem za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów, natomiast nie stanowi dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² kp, w ocenie Sądu a contrario oznacza to, że nie wzięcie pod uwagę przez pracodawcę wszystkich – powszechnie uznawanych za obiektywne – kryteriów oceny pracownika – prowadzi do dyskryminacji tego pracownika. Przepis art. 18^{3b} § 1 zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 kp), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Art. 18^{3b} § 1 kp zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji, przerzucając ten obowiązek na pracodawcę, który chcąc się uwolnić od odpowiedzialności, musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, niepubl.) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160)

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 kp dyskryminacja ma zawsze swoją przyczynę w postaci określonych prawnie okoliczności osobistych dotyczących pracownika. Należą do nich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W orzecznictwie zwraca się uwagę, że dyskryminacja w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11² kp), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por.

wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być ogólne, twierdzenia powódki powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę, jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (art. 18^{3b} § 1 in fine kp - wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, niepubl.).

Jak wyżej wskazano, w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt. 2 kp), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 kp). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika. (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 82/12). Oczywistym jest, że to na powódce spoczywał ciężar uprawdopodobnienia dyskryminacji stosowanej przez pracodawcę w trakcie zatrudnienia oraz okoliczności wskazujące na to, że pracodawca różnicując pracowników stosował niedozwolone kryterium względem powódki.

Wskazać również należy, iż zgodnie z § 4 wskazanego powyżej przepisu dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu jest także między innymi niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrożej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy zdaniem Sądu uznać należy, iż pozwany dopuścił się naruszenia wobec powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu dokonując wobec niej ograniczenia etatu pismem z dnia 24 maja 2016 roku. Analizując dowody zebrane w sprawie uznać należy, iż powódka wykazała w niniejszym procesie, iż zaistniały fakty, na podstawie których można było domniemywać dyskryminację, zaś pozwany nie przytoczył natomiast okoliczności, które wykazywałyby, iż ograniczenie etatu powódce było uzasadnione jakimikolwiek obiektywnymi kryteriami.

Okoliczności ujawnione w stanie faktycznym oraz zasady logiki i doświadczenia życiowego przemawiały za uznaniem, że ograniczenie etatu powódki miało związek z jej przynależnością do związku zawodowego, działalnością w tym związku i prezentowaniem postawy sprzecnej z postawą dyrektora pozwanej placówki, co stanowiło oczywiste naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje bowiem, iż dyrektor pozwanej placówki bardzo negatywnie i personalnie odebrał już samo utworzenie na terenie placówki nowego związku zawodowego jako założonego do walki z jego osobą. Początkowo nie podejmował w tym zakresie jednoznacznych działań negatywnych ignorując jednak powódkę, jak również nowo utworzony związek zawodowy. W sposób bezprawny usiłował jednak ustalić kto należy do wskazanej organizacji związkowej (vide pismo z dnia 13.05.2014r k: 13). Charakter jego działań zmienił się od roku 2016, gdy związek zdecydował się na radykalne działania związane z pisemnymi skargami na dyrektora w szczególności do Wojewody (...), które następnie była przedmiotem obrad komisji oświaty w organie prowadzącym, na której J. P. również składał wyjaśnienia. Ostatecznie uchwałą z dnia 29 czerwca 2016 roku skargi zostały uznane zresztą za uzasadnione. Złożenie wskazanych pism i skarg spowodowało zaostrzenie konfliktu w ramach samej placówki pomiędzy nauczycielami jak również, w ocenie Sądu doprowadziło do podjęcia działań wobec powódki zmierzających do ograniczenia jej etatu, co wobec odmowy jego

przyjęcia mogło prowadzić do rozwiązania z nią stosunku pracy. Początkowo bowiem niechęć dyrektora pozwanego wyrażała się jedynie w ignorowaniu pracowników, wyrażaniu niezadowolenia z utworzenia związku i niechęci do współpracy z jej członkami. Stopniowo jednak działania te zaostrzyły się nie tylko w stosunku do powódki, ale również I. S. (ograniczenie etatu), P. B. (pozbawienie dodatku motywacyjnego), L. D. (rozwiązanie stosunku pracy bez konsultacji związkowej). Wskazać następnie należy, iż na przełomie stycznia i lutego 2016 roku doszło do złożenia skarg na dyrektora pozwanego, czego zwieńczeniem było wysłuchanie przedstawicieli związku w dniu 10 maja 2016 roku. W następnym toku wydarzeń dyrektor pozwanego prezentuje na jednej z rad pedagogicznych nazwiska osób, które w imieniu związku zawodowego złożyły skargę, używa przy tym dwuznacznych słów „grupa instruktazowa, szeptucha, horpyna”, które należy uznać za obraźliwe, naruszające godność pracowników i pośrednio odnoszące się nie tylko do powódki ale również pozostałych członków związku zawodowego. Doświadczenie życiowe pozwala na uznanie, iż wskazane zachowania J. P., wyrażone na skutek składania skarg przeciwko jego osobie, były oczywiście wyrazem subiektywnego niezadowolenia i zdenerwowania zaistniałą sytuacją ale również pogłębieniem negatywnego nastawienia do „atakujących” go przedstawicieli związku. Nie dawało to jednak kategorycznie żadnych podstaw do łamania zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na przynależność do związku zawodowego i podejmowanie bezprawnych działań wobec jego członków. Wskazać należy w tym miejscu, iż rozwiązanie stosunku pracy z L. D. zostało zakończone prawomocnym i pozytywnym dla niej orzeczeniem Sąd pracy o odszkodowaniu.

W dalszej kolejności analizy zdarzeń faktycznych zauważyć należy, iż pismem z dnia 16 maja 2016 roku kieruje pismo do organu prowadzącego o wyrażenie zgody na zwiększenie liczby etatów nauczycieli bibliotekarzy do dwóch, otrzymując negatywną odpowiedź w dniu 17 maja 2016 roku. W ocenie Sądu działanie to należy uznać za pozorne i mające dać jedynie dowody „pozytywnego” nastawienia pozwanego chcącego uniknąć ograniczenia etatu. Znamionym jest fakt, iż w poprzednich latach szkolnych sytuacja faktyczna również nie uzasadniała posiadania dwóch etatów nauczycieli bibliotekarzy w szkole. Nie kwestionując oczywiście obowiązku dyrektora dostosowania się do uchwały zarządu powiatu z 12 czerwca 2002 roku ustalającej liczbę nauczycieli – bibliotekarzy w zależności od ilości uczniów, podkreślić należy, iż we wcześniejszych latach nie wykonywał on swojego obowiązku w tym zakresie. Można zatem przyjąć, iż posiadanie 2 etatów nauczycieli bibliotekarzy było dla niego korzystne bądź nie widział potrzeby ich ograniczania. Skutki jego pisma z dnia 16 maja 2016 roku były oczywiście zbieżne z uchwałą z roku 2002, jednakże nie można oprzeć się wrażeniu, że to właśnie działanie dyrektora miało jakby charakter przypominający o istnieniu wskazanej uchwały dla organu prowadzącego skoro nie była ona wcześniej, w latach 2014-2015 i 2015-2016, respektowana. Powstaje zatem pytanie dlaczego właśnie w tym momencie dyrektor podjął powyższe działanie skoro w projekcie arkusza z dnia 26 kwietnia 2016 roku na rok szkolny 2016/2017 ujął obu nauczycieli bibliotekarzy na dwóch pełnych etatach. W ocenie Sądu z okoliczności sprawy należy podkreślić wyraźnie dwie, które pozwalają na odpowiedź w tym zakresie. Po pierwsze zdaniem Sądu miało to związek z koniecznością wyjaśnienia zarzutów skargi związku zawodowego przedstawionych na posiedzeniu komisji oświaty w dniu 10 maja 2016 roku. Po drugie przyjąć należy, iż J. P. miał świadomość szczególnej ochrony powódki przed rozwiązaniem stosunku pracy i ewentualnym ograniczeniem etatu. D. K. (2) we wcześniejszych latach nie była natomiast pracownikiem szczególnie chronionym i uzyskała tą ochronę dopiero w roku 2016 jako prezes ogniska (...) przy pozwanej szkole. Uzyskanie takiej ochrony pozwalało zatem na powoływanie się na tą okoliczność przy uzasadnianiu decyzji o wyborze nauczyciela do ograniczenia etatu. W takiej bowiem konfiguracji dyrektor mógł usiłować usprawiedliwić swoją decyzję właśnie dokonaną przez siebie oceną pracy nauczycieli wskazując równocześnie, iż jego wybór był dla niego trudny, gdyż oceniał dwóch nauczycieli objętych ochroną związkową, a był przy tym zobowiązany do dostosowania etatyżacji do uchwały z roku 2002. Wskazane działania zdaniem Sądu miały jedynie pozorne charakter obiektywny, zaś całość dowodów zebranych w sprawie wskazuje, iż było to celowe postępowanie zmierzające do ewentualnego doprowadzenia do zwolnienia powódki, jeśli nie przyjąłaby propozycji ograniczenia etatu. W tym miejscu wskazać należy, iż motywacja powódki w przyjęciu warunków ograniczonego etatu związana z trudną sytuacją materialną i obawą zwolnienia z pracy nie budzi wątpliwości i nie stanowi w żaden sposób przyznania zasadności decyzji pracodawcy wobec jej osoby. Zdaniem Sądu ukrytym celem działań pozwanego, których podsumowaniem było dokonane pismem z dnia 24.05.2016r ograniczenie etatu M. B. – K., było właśnie pozbycie się powódki jako nie tylko członka związku zawodowego, ale również pracownika niewygodnego ze względu na tą przynależność i prezentowane wobec niego poglądy. Również używanie w danym kontekście wypowiedzi słów horpyna, szeptucha miało na celu naruszenie godności pracownika, ośmieszenie

i napiętnowanie go przed całą radą pedagogiczną za jawną krytykę jego działań wyrażoną w pisemnych skargach prowadzących do kontroli w placówce (art. 18^{3a}§ 5 p. 2 kp). Tym samym, zdaniem Sądu, pozwany wykorzystując własne animozje personalne dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na przynależność związkową.

Zdaniem Sądu I instancji sam wybór powódki do ograniczenia etatu w zakresie kryterium podanego przez J. P. nie był prawidłowy. W ocenie Sądu do ograniczenia etatu dokonywanego w trybie art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela należy stosować analogiczne kryteria doboru jak do rozwiązania stosunku pracy. Zastosowanie w drodze analogii znajdują zatem również poglądy doktryny i orzecznictwa prezentowane w powyższym zakresie. Bezsprzeczne jest, że jednym z podstawowych kryteriów wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny – lub jak w niniejszej sprawie kryterium wyboru do zwolnienia - są jego kwalifikacje, wykształcenie porównywane z kwalifikacjami innych nauczycieli lub kryterium stażu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 531/98, OSNAPiUS 2000 Nr 5 poz. 173; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 420/98, OSNAPiUS 1999 Nr 24 poz. 784, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1997 r., I PKN 110/97 OSNAPiUS 1998 Nr 7, poz. 205). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej, w celu dokonania oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione (vide Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.11.1997 r., I PKN 399/97, OSNAP nr 18 z 1998 poz. 541), wobec czego wybór nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny może być zakwestionowany przez Sąd, w przypadku oceny, iż był on dowolny lub dyskryminujący (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.1999 r. OSNAP nr 11 z 2000 poz. 426). Ocenie Sądu podlegają kryteria wyboru osoby, w przypadku konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym z nauczycieli, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnianie wszystkich nauczycieli danej specjalności (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.09.1994 r., OSNAP nr 1 z 1995 poz. 5 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.02.1997 r., OSNAP nr 19 z 1997 poz. 374). Takie stanowisko stanowiło w gruncie rzeczy o swoistym poszerzeniu zakresu rozumienia ustawowej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy określonej w art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela o potrzebę badania zastosowanych przez pracodawcę kryteriów wyboru konkretnego nauczyciela (nauczycieli) do zwolnienia z pracy na podstawie tego unormowania. Oznacza to, że w razie sporu sądowego z odwołania mianowanego nauczyciela od wypowiedzenia stosunku pracy pozwany pracodawca jest zobowiązany do ich wskazania, natomiast zwalniany nauczyciel może je kwestionować jako fikcyjne, dowolne lub dyskryminujące. Prowadzi to do wyrażenia myśli, że kryteria wyboru konkretnego nauczyciela do zwolnienia z pracy nie są objęte ustawowymi przesłankami (przyczynami) warunkującymi wypowiedzenie mianowanemu nauczycielowi stosunku pracy, ale ponieważ równocześnie podlegają one kontroli sądowej w ramach badania zasadności tego wypowiedzenia (art. 45 kp. w związku z art. 20 ust. 1 pkt. 2 oraz art. 91 c Karty Nauczyciela), to nie tylko nie ma przeszkód, ale występuje procesowa potrzeba ich wszechstronnej weryfikacji w postępowaniu sądowym. Sąd Rejonowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 stycznia 2002 r. (I PKN 771/00, OSNP-wkł. nr 10 z 2002 poz. 4), a stanowiące, że porównanie kwalifikacji zawodowych jako kryterium wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny (art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu.

Jak już wskazano we wstępnej części rozważań prawnych w judykaturze utrwalony jest pogląd, że o przydatności pracownika do pracy świadczą w szczególności takie kryteria, jak: wykształcenie, staż pracy ogólny i zakładowy, dotychczasowy (nienaganny) przebieg pracy, a także dyspozycyjność, tj. możliwość liczenia nie tylko na obecność pracownika w przewidzianym dla niego, a także – w razie potrzeby – ponadnormatywnym czasie pracy (vide Wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, OSNAPiUS 2001, nr 8, poz. 273, i z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/2000, OSNAPiUS 2002, nr 18, poz. 433).

Podkreślić jednak należy, iż wszystkie ewentualne kryteria doboru pracownika do zwolnienia na gruncie badania nie tylko prawidłowości doboru do ograniczenia etatu, ale również zasadności żądania odszkodowania z tytułu dyskryminacji musi doznać jednak pewnego ograniczenia. Ustawodawca zastrzegł bowiem wyraźnie, iż podstawowym kryterium badania na gruncie dyskryminacji jako obiektywna przesłanka różnicowania sytuacji pracowników winno

być kryterium stażu pracy, skoro wykazując je pracodawca może udowodnić, iż przy między innymi zwalnianiu pracowników sytuacji pracowników kierował się właśnie taką obiektywną przesłanką (art. 18^{3b}§2 p. 4 kp). Analizując sytuację faktyczną zarówno powódki jak i D. K. (2) wskazać należy, iż ich sytuacja pod względem wykształcenia, stopnia awansu zawodowego czy sytuacji rodzinnej i materialnej jest podobna. Różnicuje je z pewnością staż pracy przemawiający na korzyść powódki oraz oczywiście ostatnia dokonana ocena pracy, która przemawia na korzyść D. K.. W ocenie Sądu ustawodawca przy ewentualnym różnicowaniu sytuacji pracowników w jakimkolwiek aspekcie ich zatrudnienia nakazał stosowanie obiektywnych kryteriów. Ocena pracy danego nauczyciela nie ma takiego charakteru, jest bowiem już z samej nazwy kryterium ocennym i subiektywnym (art. 6a Karty Nauczyciela). W związku z jej charakterem zdaniem Sądu nie można ona stanowić wyłącznego i jedynego kryterium doboru pracownika do ograniczenia etatu dokonywanego na podstawie art. 22 ust. 2, stosowanym bez jakichkolwiek innych o charakterze obiektywnym a więc wymaganym przepisem art. 18^{3b}§1 zdanie ostatnie kp. Może być ona oczywiście kryterium pomocniczym stosowanym przy analogicznej sytuacji porównywanych pracowników, których sytuacja jest podobna pod względem przyjętych kryteriów obiektywnych. Nie ma jednak podstaw do uznania jej za wyłączone kryterium dokonywanego porównania dwóch nauczycieli, jak uczynił to dyrektor pozwanej placówki wobec powódki i D. K., a tym samym nie ma potrzeby analizowania zasadności jej dokonania. Pogląd Sądu w tym zakresie jest oparty na poglądzie wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 roku (III PK 56/14), w której wskazano, iż „przy ocenie, czy zmiany organizacyjne uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela, należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotu, którego nauczał. Wybór do zwolnienia jednego z kilku nauczycieli nauczających określonego przedmiotu wymaga porównania ich sytuacji zawodowej w szczególności w zakresie: stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, zakresu wykształcenia przydatnego w pracy nauczyciela, stopnia awansu zawodowego, uprawnień do nauczania jednego lub kilku przedmiotów, osiągnięć dydaktycznych”. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2016 roku (I PK 72/15) wskazując, iż „Jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może kępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia”.

Podkreślić również należy, iż podobnie jak przy rozwiązaniu stosunku pracy również przy ograniczeniu etatu nauczyciel winien znać motywy działania pracodawcy w stosunku do jego osoby. Zaakcentował to Sąd Najwyższy w analogicznym albowiem wydanym na gruncie sprawy dotyczącej rozwiązania stosunku pracy, wyroku z dnia 13 września 2016 roku (I PK 30/16) wskazując, iż „w sytuacji, w której pozwany pracodawca przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia w istocie ograniczył się do powtórzenia ustawowego zwrotu zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy mogłoby zostać uznane za prawidłowe (zgodne z art. 30 § 4 kp) tylko wówczas, gdyby informacja o motywach wyboru pracownika do zwolnienia została mu przedstawiona w inny sposób, najpóźniej w chwili przekazania oświadczenia o wypowiedzeniu. A zatem nie można

zgodzić się z twierdzeniem, że kryteria doboru mogą zostać ujawnione dopiero w toku trwającego postępowania przed sądem. Postępowanie sądowe ma bowiem na celu weryfikację podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem jej rzeczywistości (art. 30 § 4 k.p.) oraz zasadności (art. 45 § 1 k.p.). Dokonując wyboru pracowników do zwolnienia w związku z późn. zm. organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmianami planu nauczania, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, pracodawca powinien w pierwszej kolejności zastosować kryteria obiektywne, a nie ograniczyć się wyłącznie do kryterium polegającego na zastosowaniu "szczególnej ochrony związkowej". Nieakceptowalne jest bowiem odebranie godzin dydaktycznych osobom, które bardzo dobrze wywiązują się ze swoich obowiązków zawodowych, aby następnie przydzielić je osobie zagrożonej zwolnieniem, która korzysta ze szczególnej ochrony związkowej”.

Sąd I instancji podziela powyższe poglądy, które znajdują zastosowanie w niniejszym stanie faktycznym. Przedstawione powyżej okoliczności potwierdzają, iż działanie dyrektora wobec powódki w zakresie doboru jej do ograniczenia etatu miało charakter pozorny, opierający się na własnej ocenie pracy obu pracowników i zmierzający do dyskryminacji powódki albowiem obiektywne kryterium stażu pracy i doświadczenia zawodowego przemawiało zdecydowanie na korzyść powódki. Pozwany dokonując ograniczenia etatu powódce kierował się wyłącznie jej przynależnością związkową i konfliktem personalnym, pozorując jedynie kryterium obiektywne w postaci oceny pracy. Znamiennym jest również fakt, iż dyrektor pozwanego nie przedstawił wskazanego kryterium zarówno samej powódce jak i reprezentującemu ją związkowi zawodowemu jak również żadnemu ze swoich zastępców. Faktycznie zatem jego decyzja miała wyłącznie indywidualny charakter, podjęty na podstawie własnych subiektywnych ocen bez jakiegokolwiek konsultacji czy szerszej analizy kryteriów o charakterze obiektywnym. Kryteria obiektywne w postaci stażu pracy i doświadczenia zawodowego przemawiały bowiem za wyborem do ograniczenia etatu D. K. (2) a nie powódki. Można zatem również przyjąć, iż faktycznie jedynym kryterium doboru powódki do ograniczenia etatu była jej przynależność związkowa, zaś samo kryterium oceny pracy pojawiło się dopiero na etapie procesu sądowego jako jedyne mające ślad w dokumentach, na które dyrektor pozwanego mógł się powoływać.

Sąd oczywiście miał na uwadze, iż pozostałe kryteria pracowników były podobne w szczególności, iż zarówno powódka jak i D. K. były objęte szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zdaniem Sądu była jednak możliwość rozwiązania wskazanej sytuacji, przy uwzględnieniu zobowiązania nałożonego przez organ prowadzący, poprzez równomierny podział godzin na obu nauczycieli – bibliotekarzy. Żadne przepis prawa nie nakazuje bowiem dzielenia etatów równymi połowami. Sam art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela odwołuje się jedynie do ograniczenia nie niższego niż 1/2 wymiaru obowiązkowego zajęć. Zdaniem Sądu sama powoływana już wielokrotnie uchwała Zarządu Powiatu z 12 czerwca 2002 roku posługuje się również sformułowaniem etat i 0,5 etatu ale nie obliguje do właśnie takiego przydzielania godzin poszczególnym nauczycielom. Dopuszcza jedynie łączny wymiar etatu zależny od ilości uczniów a więc 1 na 300 uczniów zwiększający się o 0,5 na każde kolejne 250 uczniów. W pierwszej kolejności zauważyć należy, iż wskazana uchwała jest dokładnym odwzorowaniem przepisów Zarządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 04 czerwca 1997 roku w sprawie liczby uczniów, na których przysługuje etat nauczyciela – bibliotekarza (M.P. nr 36 poz. 348), które było wydane na podstawie art. 42 ust. 4 Karty Nauczyciela a które przestało obowiązywać z dniem 01 stycznia 1999 roku. Faktycznie zatem podstawa prawna wydania uchwały z dnia 12 czerwca 2002 roku przestała obowiązywać jako akt powszechnie obowiązujący jeszcze przed jej podjęciem. W chwili obecnej wynikające z art. 42 ust. 3 poz. 10 Karty Nauczyciela normy etatu dla nauczycieli bibliotekarzy określane są w godzinach i wynoszą 30 godzin. Tym samym żaden przepis prawa powszechnie obowiązujący nie ograniczał pozwanego do ewentualnego równomiernego rozdziału godzin na powódkę i D. K. uwzględniając obowiązek ich dostosowania do liczby uczniów i przyznane 1,5 etatu (a więc łącznie 45 godzin). Oczywiście matematycznie podział tych godzin musiałby być nierówny jednak nie ma to znaczenia w niniejszym postępowaniu skoro wskazany podział nie został zastosowany. Analiza ta ma pokazać jedynie, iż gdyby zamiarem dyrektora pozwanego było rzeczywiście dostosowanie arkusza organizacyjnego do polecenia organu prowadzącego związanego z obowiązkiem realizacji uchwały z dnia 12 czerwca 2002 roku to mógł on to zrobić w sposób obiektywny i sprawiedliwy bez naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Działania odmienne związane z ograniczeniem powódce etatu o połowę, powiązane z równoczesnym brakiem poszanowania godności powódki poprzez publiczne formułowanie słów horpyna, szeptucha, które były odebrane jednoznacznie jako

użyte pod adresem M. B. – K. pozwalają na uznanie, iż doszło wobec niej do dyskryminacji ze względu na przynależność związkową, co otwiera jej prawo do żądania stosownego odszkodowania.

Naruszenie przez pracodawcę zasady niedyskryminacji wobec określonej osoby rodzi po jej stronie prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} kp). Funkcją tego świadczenia jest między innymi wyrównanie szkody majątkowej i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, co pozwala również na pełne wyrównanie szkody spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy jako następstwa naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 pkt. 1 kp). Wskazany przepis nie określa zatem maksymalnej granicy odszkodowania pozostawiając ją konkretnemu stanowi faktycznemu i wysokości poniesionej szkody przez pracownika. W ocenie sądu powódka na skutek ograniczenia etatu związanego z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu poniosła szkodę majątkową poprzez obniżenie wynagrodzenia za pracę i jego pochodnych. Podkreślić należy bowiem, iż oczywistym jest bowiem, iż gdyby nie doszło do nieprawidłowego ograniczenia etatu powódka nadal świadczyłaby pracę w pełnym pensum i uzyskiwał pełne wynagrodzenie za pracę. Podkreślenia wymaga również fakt, iż zasądzone odszkodowanie ma jednak wymiar nie tylko naprawiający szkodę majątkową, ale również krzywdę pracownika związaną z naruszeniem zasady niedyskryminacji jak również ma być pewnym czynnikiem odstrasającym pracodawcę od naruszania zasad w przyszłości (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2009 roku OSNP 2010/13-14/160). Zważyć należy, że przyznane odszkodowanie powinno przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość dla pracownika oraz jednocześnie dotkliwość dla pracodawcy. Zdaniem Sądu powódka wykazała w toku procesu, iż poniosła szkodę w kwocie 25.150,97zł i na taką kwotę przysługuje jej odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. W pozostałym zakresie powództwo jest bezzasadne i podlega oddaleniu.

Podkreślić należy w tym miejscu, iż możliwe do oceny żądania powódki w zakresie utraconych dochodów obejmowała je w skali roku szkolnego 2016/2017 (uzasadnienie pozwu k: 8) a więc obejmowały one utracone za ten okres wynagrodzenie za pracę, dodatkowe wynagrodzenie roczne za rok 2016 oraz utraconą w części nagrodę jubileuszową a więc te składniki, które powódka otrzymałaby jak również były wyliczane za okres od 01 września 2016 do 31 sierpnia 2017. Ich wyliczenie obejmowało różnice między kwotami jakie powódka otrzymałaby gdyby nadal pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy a kwotami faktycznie uzyskanymi ze stosunku pracy. Tym samym nie ma podstaw do orzekania o wyliczonych również przez pozwanego hipotetycznych należnościach związanych z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym za rok 2017, które będzie aktualizowało się dopiero w roku 2018, a więc faktycznie nie było objęte pozwem. Biorąc pod uwagę zaświadczenie o dochodach złożone przez pozwanego a znajdujące się na k: 92 wskazać należy, iż należne powódce odszkodowanie obejmuje szkody majątkowe w postaci:

- a) utraconego wynagrodzenia za pracę wyliczonego z różnicy kwot 44.050,59zł i 23.116,67zł dające różnicę w kwocie 20.933,92zł,
- b) utraconego dodatkowego wynagrodzenia rocznego wyliczonego jako różnicę kwot 3477,73zł – 2.991,48zł co daje kwotę 486,25zł,
- c) utraconej nagrody jubileuszowej wyliczonej jako różnicę między kwotami 7.461,60zł – 3.730,80zł do daje kwotę 3.730,80zł.

Łącznie zatem utracone na skutek dyskryminacji dochody powódki wynoszą kwotę 25.150,97zł (20.933,92zł + 486,25zł + 3.730,80zł), którą Sąd zasądził na rzecz M. K. w punkcie 1 wyroku. Ponieważ powódka dochodziła łącznie kwoty 27.981zł, to w pozostałym zakresie powództwo podlega oddaleniu jako bezzasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. stosując zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu. Wskazać należy, iż w sprawie należało zastosować w zakresie stawki minimalnej przepisy §2 p. 5 w zw. z §9 ust. 1 p. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800) w brzmieniu obowiązującym na datę wniesienia pozwu a zatem przyjmując ją na kwotę 3.600zł. Strony poniosły identyczne koszty procesu, które łącznie wynoszą 7.200zł. Powódka wygrała proces w 90%

a zatem w takim zakresie koszty winien ponieść pozwany co zamyka się kwotą 6.480zł (90% z 7.200zł). Ponieważ pozwany poniósł własne koszty w kwocie 3.600zł to do przyznania powodce pozostaje różnica między kwotami 6.480zł a 3.400zł a więc w wysokości 2.880zł.

Ponadto na podstawie art. 477²§1k.p.c. Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 300 z 2018) i nakazał ściągnąć od pozwanego opłatę stosunkową od pozwu w części uwzględniającej powództwo w kwocie 1,258 zł. Bezspornym jest, iż postępowanie z zakresu prawa pracy w sprawach o roszczenia pracowników jest wolne od opłat. Oznacza to, iż pracownik wnoszący powództwo korzysta ze zwolnienia podmiotowego od ponoszenia kosztów sądowych. Nie oznacza to jednak, iż pracodawca w razie przegrania procesu nie jest zobowiązany do ponoszenia np. nieuiszczonej opłaty stosunkowej w całości lub części albowiem nie jest on zwolniony od jej ponoszenia z mocy ustawy. Oznacza to, iż w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie sąd może nakazać ściągnięcie również tych kosztów od pracodawcy. Pogląd sądu jest zgodny w tym zakresie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 05.03.2007r M. P. Pr. Nr 7 z 2007 poz. 368.

W związku z powyższymi ustaleniami na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.