

Sygn. akt VIII Pa 106/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2017 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Zofia Kubalska (spr.)

Sędziowie: SO Danuta Dadej-Więsyk

SO Jolanta Węs

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 listopada 2017 roku w L. sprawy

z powództwa I. S. (1)

przeciwko Szkole Podstawowej im. C. T. w J. P.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu ewentualnie o dodatek motywacyjny, nagrodę i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej IV Wydziału Pracy

z dnia 23 stycznia 2017 roku sygn. akt IV P 102/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od I. S. (1) na rzecz Szkoły Podstawowej im. C. T. w J. P. kwotę 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Danuta Dadej - Więsyk Zofia Kubalska Jolanta Węs

Sygn. akt VIII Pa 106/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2017 roku wydanym w sprawie IV P 102/15 z powództwa I. S. (1) przeciwko Szkole Podstawowej im. C. T. w J. P. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, ewentualnie o dodatek motywacyjny, nagrodę i wynagrodzenie Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w B. w punkcie I zasądził od pozwanej Szkoły Podstawowej im. C. T. w J. P. na rzecz powódki I. S. (1), tytułem dodatku motywacyjnego, za okres od 1 września 2015 roku do 28 lutego 2016 roku kwotę 932,70 złotych, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty, w punkcie II umorzył postępowanie w części dotyczącej przywrócenia powódki I. S. (1) do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, w punkcie III oddalił powództwo w pozostałej części, w punkcie IV zasądził od powódki I. S. (1) na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej im. C. T. w J. P. kwotę 1 727,26 złotych, tytułem zwrotu części kosztów procesu, w punkcie V oddalił wnioski stron o zasądzenie kosztów procesu w pozostałej części, w punkcie VI nakazał pobrać od

pozwaney Szkoły Podstawowej im. C. T. w J. P. na rzecz Skarbu Państwa (kasy Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej) kwotę 47 złotych, tytułem opłaty od pozwu, w zakresie uwzględnionego powództwa, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, w punkcie VII wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności (wyrok k. 1270 a.s.).

Sąd Rejonowy powyższe rozstrzygnięcie oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

Powódka I. S. (1) została zatrudniona w Szkole Podstawowej w J. P. od dnia 1 września 1991 roku na stanowisku nauczyciela. Początkowo prowadziła lekcje nauczania początkowego, a ostatnio zajęcia z języka polskiego i historii.

Powódka ukończyła Wyższą Szkołę Rolniczo - (...) w S., uzyskując tytuł magistra pedagogiki w zakresie nauczania początkowego oraz szereg studiów podyplomowych, nabywając kwalifikacje do prowadzenia zajęć z języka polskiego, historii, przedsiębiorczości i nauczania początkowego. W pozwaney szkole zatrudnionych jest jeszcze dwóch nauczycieli posiadających uprawnienia do nauczania języka polskiego oraz historii, tj. P. C. (1) i M. D. (1), którzy ukończyli studia wyższe uzyskując tytuł magistra filologii polskiej oraz studia podyplomowe uprawniające do nauczania historii.

Sąd I instancji ustalił, że powódka I. S. (1) od 30 czerwca 2003 roku legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Ponadto posiada uprawnienia do przeprowadzania ocen egzaminów wszystkich szczebli. Powódka nie należy do Związku (...), którego członkami są M. D. (1) i P. C. (1). W wyborach samorządowych, które odbyły się w 2014 roku, kandydowała do Rady Gminy J. P. z listy komitetu (...). Obecna dyrektor szkoły nigdy nie należała do partii politycznych. Wicedyrektor K. H. kandydowała do sejmiku województwa (...) z listy (...). I. S. (1) jest wyznania prawosławnego.

W okresie od dnia 1 września 2002 roku do dnia 31 sierpnia 2007 roku Zarząd Gminy w J. P. powierzył powódce stanowisko dyrektora pozwaney szkoły. Po upływie wymienionego okresu, stanowisko to objęła E. Z., która pełni je do chwili obecnej.

Po zakończeniu kadencji dyrektora szkoły powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie dla poratowania zdrowia. W tym czasie występowała pisemnie do wójta gminy, kuratora oświaty i ministerstwa edukacji, kwestionując sposób powierzenia obowiązków dyrektora szkoły E. Z.. Wzięła udział w ogłoszonym konkursie na to stanowisko, którego jednak nie wygrała.

Sąd Rejonowy ustalił, że po powrocie do pracy powódka przejawiała postawę roszczeniową. Kwestionowała większość decyzji dyrektora szkoły, a na posiedzeniach rady pedagogicznej zachowywała się wobec niego agresywnie. Większości nauczycielom nie mówiła i nie odpowiadała „dzień dobry”. Świadcami takich zachowań na korytarzu szkoły byli także uczniowie. Wicedyrektorowi szkoły T. H. powódka zaczęła odpowiadać i mówić „dzień dobry”, dopiero na początku 2016 roku, w trakcie trwania niniejszego procesu.

W Szkole Podstawowej w J. P. obowiązywał regulamin określający wysokość i szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy, szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz wysokość i warunki wypłacania nagród ze specjalnego funduszu nagród, stanowiący załącznik do uchwały Nr(...) Rady Gminy J. P. z dnia 27 marca 2009 roku. Przewidziano w nim, iż nauczycielowi w zależności od osiągniętych wyników pracy może być przyznawany dodatek motywacyjny w wysokości od 1% do 25 % wynagrodzenia zasadniczego.

Ponadto obowiązujący regulamin nagród dla nauczycieli, pracowników administracji i obsługi stanowi, że nagrodę dyrektora może otrzymać nauczyciel, który bez najmniejszych zastrzeżeń i uwag wykonuje swoje obowiązki określone w Karcie Nauczyciela, ustawie o systemie oświaty, statucie szkoły, a ponadto wyróżnił się w zakresie pracy dydaktyczno - wychowawczej, a którego uczniowie zakwalifikowali się do konkursów przedmiotowych na szczeblu wojewódzkim.

W 2009 roku powódka nagrywała przebieg posiedzenia rady pedagogicznej, co spotkało się ze sprzeciwem dyrektora.

W okresie od 6 do 8 maja 2009 roku w szkole miała miejsce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, która nie potwierdziła występowania mobbingu w tej placówce oraz nieprawidłowego ustalania zastępstw za nieobecnych nauczycieli.

Pismem z dnia 4 sierpnia 2009 roku Związek (...) w B. poinformował powódkę, iż w związku z jej agresywnym zachowaniem wobec związku (telefony i groźby dotyczące jej sprawy), nie podejmie się on dalszych działań celem obrony jej interesów, wyrażonych w piśmie z dnia 4 maja 2009 roku skierowanym do związku.

Poza prowadzeniem lekcji, powódka przygotowywała akademie szkolne z udziałem dzieci, np. z okazji 224 rocznicy uchwalenia Konstytucji 3 maja. Dodatkowo była pomysłodawczynią oraz koordynatorem wielu konkursów skierowanych do uczniów, na których przeprowadzenie zazwyczaj uzyskiwała zgodę dyrektora. Brała w nich także udział jako członek komisji lub zespołów oceniających uczestników konkursów.

Poza ocenianiem prac konkursowych, I. S. (1) przygotowywała dzieci do uczestnictwa w konkursach. Jej uczniowie byli wielokrotnie nagradzani. W dniu 14 maja 2015 roku L. Kurator Oświaty skierował do powódki pismem podziękowanie za efektywną pracę z uczniem zdolnym, który w roku szkolnym 2014/2015 uzyskał tytuł laureata konkursu z ortografii na szczeblu wojewódzkim.

I. S. (1) zgłaszała do dyrektora chęć wygłoszenia referatów na posiedzeniach rady pedagogicznej na wskazane przez siebie tematy. Dyrektor odmawiała czasami powódce możliwości wygłoszenia referatów uzasadniając to przyjęciem i zatwierdzeniem planu nadzoru i tematyki rad szkoleniowych. W piśmie z dnia 24 września 2013 roku E. Z. zaproponowała powódce wygłoszenie referatu na podany temat.

Powódka nie była wyznaczana na opiekuna stażu lub praktyk studenckich oraz nie uczestniczyła w pracach komisji działających w szkole. Nigdy też nie zgłaszała chęci uczestniczenia w jakiegokolwiek komisji.

Dyrektor E. Z., na potrzeby postępowania w sprawie IV P 202/13 przygotowała „Zestawienie doskonalenia zawodowego w latach 2008 - 2013”, w którym ujęła kursy, szkolenia oraz studia podyplomowe, w których uczestniczyła powódka. Powyższe zestawienie przygotowane zostało na podstawie dokumentów potwierdzających udział powódki w tych formach szkolenia, które znajdowały się w jej aktach osobowych. Poza udokumentowanymi tam zajęciami, powódka brała udział w szeregu innych kursach i szkoleniach, nie wymienionych w zestawieniu, także poza okresem, który ono obejmowało.

W pismach z dnia 7 maja 2010 roku oraz 28 maja 2012 roku dyrektor szkoły zaproponowała powódce ograniczenie wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym 2010/2011 do 14 godzin, a w roku szkolnym 2012/2013 do 13 godzin tygodniowo. W piśmie z dnia 26 czerwca 2012 roku dyrektor E. Z. zwróciła się do Wójty Gminy J. P. z prośbą o nałożenie na I. S. (1) obowiązku podjęcia pracy w innej szkole, celem uzupełnienia obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć.

W roku szkolnym 2010/2011 M. D. (1) miała przydzielone 14 godzin, a P. C. (1) 13 godzin, natomiast w roku szkolnym 2012/2013 M. D. (1) miała ograniczony wymiar zatrudnienia do 13 godzin, natomiast P. C. (1) do 15 godzin. Wójt zgodził się na uzupełnienie etatu powódki w przedszkolu, a dyrektor gimnazjum zgodził się uzupełnić etat tych dwóch nauczycieli w jego placówce.

W dniach 28 maja 2013 roku oraz 29 maja 2013 roku zespół, składający się z pracowników szkoły udał się do miejsca zamieszkania powódki celem, doręczenia jej pisma dotyczącego rozwiązania z nią umowy o pracę. Powódka zamieszkuje w bliskiej odległości od szkoły. Ostatecznie pismo to zostało pozostawione w skrzynce na listy.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 5 czerwca 2013 roku I. S. (1), wniosła do Sądu pozew o uznanie powyższego wypowiedzenia za bezskuteczne. Pismem z dnia 28 sierpnia 2013 roku pozwany cofnął oświadczenie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy. W związku z tym strony zawarły ugodę pozasądową, po czym powódka cofnęła pozew i

zrzekła się roszczenia. Postanowieniem z dnia 13 września 2013 roku Sąd umorzył postępowanie w sprawie IV P 202/13.

W dniu 29 sierpnia 2013 roku dyrektor E. Z. oceniając pracę powódki wystawiła jej ocenę dobrą. Powódka zakwestionowała projekt oceny, zarzucając dyrektorowi, iż nie uwzględniła w nim wszystkich jej dokonań.

I. S. (1) odwołała się od oceny pracy do L. Kuratora Oświaty, który w celu rozpatrzenia powyższej sprawy powołał zespół oceniający, który podtrzymał dobrą ocenę jej pracy.

W dniu 4 maja 2015 roku oraz 2 maja 2015 roku do dyrektor szkoły wpłynęły skargi rodziców, dotyczące nieodpowiedniego zachowania powódki w stosunku do ich dzieci w czasie prowadzonych zajęć. W obu przypadkach dyrektor przeprowadziła postępowanie wyjaśniające. Na skutek skarg w klasie V a i V b, przeprowadzono ankietę dotyczącą jakości i warunków pracy na zajęciach z języka polskiego i historii, które wypadły pozytywnie dla nauczyciela prowadzącego zajęcia. Powódka przyznała fakt niewłaściwego określenia jednej z uczennic. Nie przyznała się do zarzutów zawartych w drugiej ze skarg.

W dniu 22 września 2015 roku matka A. F., ucznia klasy I b, złożyła podanie o przeniesienie syna do innej klasy z uwagi na nieprawidłową postawę nauczycielki M. R.. W efekcie, uczeń ten został przeniesiony do klasy I c. Postępowanie wyjaśniające nie było prowadzone. W roku szkolnym 2014/2015 powódce przydzielono ostatecznie 27 godzin zajęć.

W dniu 28 kwietnia 2015 roku na posiedzeniu rady pedagogicznej dyrektor przedstawiła do zaopiniowania projekt arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2015/2016. Projekt ten został zaopiniowany pozytywnie. Ponadto dyrektor ustnie poinformowała powódkę, iż w nowym roku szkolnym zostanie skierowana do nauczania początkowego, a nadto będzie miała przydzielone 3 godziny świetlicy. Plan organizacyjny w takiej wersji został zatwierdzony przez organ prowadzący. M. D. (1), która była wówczas w ciąży, przydzielono 16 godzin języka polskiego oraz 9 godzin historii.

Sąd Rejonowy ustalił, że w piśmie z dnia 29 kwietnia 2015 roku skierowanym do dyrektora pozwanej szkoły I. S. (1) nie wyraziła zgody na przeniesienie jej do nauczania początkowego. Dodatkowo poniosła, iż nie została poinformowana czy przeniesienie następuje w trybie art. 18 czy 19 Karty Nauczyciela. W odpowiedzi dyrektor wyjaśniła, iż przydzielenie jej 17 godzin dydaktycznych edukacji wczesnoszkolnej wynikało z potrzeb organizacyjnych szkoły. Ponadto przydzielenie powódce tych godzin jako pracownikowi szkoły zatrudnionemu na stanowisku nauczyciela, nie stanowi przeniesienia na inne stanowisko, do innej kategorii stanowisk w rozumieniu przepisów Karty Nauczyciela i nie stanowi zmiany warunków pracy nauczyciela.

Ostatecznie klasa I d nie została utworzona, a powódce, zgodnie z aneksem nr (...) do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016, przydzielono 6 godzin zajęć z historii, 11 godzin języka polskiego oraz jedną godzinę (...).

W piśmie z dnia 1 września 2015 roku, powódka wyraziła zgodę na przydział czynności zaproponowanych w aneksie nr (...) w roku szkolnym 2015/2016.

W roku szkolnym 2016/2017 przydzielono powódce 10 godzin zajęć z języka polskiego 7 godzin zajęć z historii i społeczeństwa oraz 1 godzinę wychowawczą (klasa VI b) oraz 1 godzinę świetlicy szkolnej.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. C. (1) otrzymywał dodatek motywacyjny w wysokości od 1% do 5 % wynagrodzenia zasadniczego, M. D. (1) otrzymywała ten dodatek w wysokości od 7% do 8 % wynagrodzenia zasadniczego. Za okres od 1 marca 2015 roku do 31 sierpnia 2015 roku powódka otrzymała dodatek motywacyjny w wysokości 3% wynagrodzenia zasadniczego. Zazwyczaj otrzymywała ten dodatek w wysokości od 1% do 3%.

Od 2008 roku do 2015 roku powódka nie otrzymała nagrody z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

Na zebraniu Rady Pedagogicznej w dniu 8 października 2015 roku I. S. (1) wyraziła niezadowolenie związane z pominięciem jej przy przyznaniu nagrody, mimo iż jej uczennica osiągnęła wysoki wynik w olimpiadzie.

W okresie od października 2008 roku do października 2015 roku P. C. (1) przebywał na zwolnieniach lekarskich, łącznie przez 22 dni oraz korzystał z 6 dni urlopu z tytułu opieki nad dzieckiem. M. D. (1) przebywała na zwolnieniach lekarskich przez 256 dni, wykorzystwała 4 dni urlopu z tytułu opieki nad dzieckiem. Dodatkowo w okresie od 4 listopada 2009 roku do 6 kwietnia 2010 roku oraz w okresie od 5 listopada 2013 roku do 3 listopada 2014 roku oraz od 19 maja 2015 roku do 16 maja 2016 roku wykorzystywała urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyńskim oraz urlop rodzicielski. W tym okresie I. S. (1) wykorzystwała 235 dni zwolnienia lekarskiego.

Z ustaleń Sądu wynikało także, że powódce przydzielano godziny zastępstw za nieobecnych nauczycieli. Przydziałem zastępstw zajmowała się wicedyrektor T. H.. Przy dłuższych nieobecnościach nauczycieli uzgadniała ona z dyrektorem, kto powinien zastąpić tego nauczyciela. Zasadą było, że przydzielano je nauczycielom, którzy są w danym momencie „wolni” lub z którymi jest kontakt telefoniczny. Zdarzało się, iż I. S. (1) była nieobecna na planowanym zastępstwie, mimo iż nie prowadziła w tym czasie innych zajęć. Dopiero w dniu 29 stycznia 2016 roku powódka przekazała szkole swój numer telefonu komórkowego, prosząc o przydzielenie godzin zastępstw w sytuacji, gdy taka potrzeba powstanie już po godzinach jej pracy. Zdarzało się, że powódka odmawiała przyjęcia zastępstwa z uzasadnionych przyczyn.

Sąd I instancji ustalił, że średnie wynagrodzenie powódki wyniosło 5.593,17 złotych brutto, tj. 3.973,61 złotych netto.

Stan faktyczny w sprawie został ustalony na podstawie częściowych zeznań powódki I. S. (1), zeznań reprezentanta pozwanej E. Z. przesłuchanych w trybie art. 299 k.p.c., zeznań świadka T. H., dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz sprawy o sygn. akt IV P 202/13, a także w aktach osobowych powódki, których wiarygodność nie była kwestionowana.

Zeznaniom powódki I. S. (1), Sąd dał wiarę jedynie w zakresie ustalonego stanu faktycznego. W szczególności uznał je za niewiarygodne, w zakresie, w którym twierdziła, iż była dyskryminowana przez dyrektora szkoły, ze względu na kryteria podane w pismach procesowych, a także, iż rodzice dzieci złożyli na nią skargę na polecenie dyrektora szkoły oraz w zakresie, w którym twierdziła, iż nauczyciele boją się z nią rozmawiać bo są wzywani przez dyrektora i pytani o czym rozmawiają. Twierdzenia powódki w tym zakresie Sąd uznał za odosobnione i nie znajdujące potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Za nieprawdopodobne uznał także wersję powódki, iż sześciu rodziców zgodziło się złożyć na nią niezasadną skargę.

Dokonując oceny prawnej, Sąd Rejonowy powołał na wstępie treść art. 11³ k.p. i wskazał, że dyskryminacją nie jest każde nierówne traktowanie pracownika lub grupy pracowników w porównaniu z innymi, lecz tylko takie, które jest krzywdzące, nieuzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w tej samej sytuacji. Cytując treść art. 18^{3a} - 18^{3e} k. p. oraz art. 18^{3b} § 1 k.p., wskazał, że jeżeli pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w zw. z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.) ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. z zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.). W przypadku uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że nierówne traktowanie było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012r., II PK 82/12, LEX nr 1243029, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07; OSNP 2008,21-22/311, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., sygn. akt II PK 180/06, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., sygn. akt II PK 33/05).

Sąd Rejonowy zważył, że jako kryterium dyskryminacji powódka wskazała: wiek (najwyższy), staż (największy), wyznanie ((...)dyrektor, M. D. (1) i P. C. (1) są (...)), (...) (...), (...) (M. D. i P. C. są członkami (...)).

W ocenie Sądu I instancji, powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wykazała, iż działania określone przez nią jako dyskryminacyjne, były podejmowane przez dyrektora szkoły z wymienionych

wyżej przyczyn. Nie wystarczyło bowiem wymienić kryteriów dyskryminacyjnych, zestawić je z sytuacją innych nauczycieli i wyprowadzić wniosku o dyskryminacyjny charakterze działania dyrektora szkoły. Pomiędzy kryteriami dyskryminacyjnymi, a działaniami pracodawcy, podejmowanymi na niekorzyść pracownika musiał istnieć adekwatny związek przyczynowy.

Wywodził Sąd, że powódka zgłosiła po raz pierwszy żądanie zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w piśmie z dnia 28 lipca 2015 roku. Jako przejaw takiego zachowania dyrektora wskazała głównie skierowanie jej, bez dostatecznego uzasadnienia, do nauczania wczesnoszkolnego. W kolejnym piśmie, sporządzonym w dniu 24 sierpnia 2015 roku, pełnomocnik powódki wskazał 18 rodzajów zachowań dyrektora szkoły, które jego zdaniem wyczerpywały zasadę nierównego traktowania w zatrudnieniu. Jednakże kryteria dyskryminacyjne zostały wskazane dopiero w piśmie z dnia 25 kwietnia 2016 roku, tj. prawie po 9 miesiącach od zgłoszenia roszczenia w postaci odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Chronologia działań strony powodowej prowadziła do wniosku, iż kryteria dyskryminacyjne zostały wskazane później, niż czynności podjęte przez dyrektora szkoły, które miały być powodowane podanymi kryteriami.

Powódka wskazując jako działanie dyskryminacyjne próbę zwolnienia jej ze szkoły, nie dodała, iż po złożeniu przez nią odwołania, nie doszło do merytorycznego rozpoznania sprawy, bowiem strony zawarły ugodę. Nie można wykluczyć, iż w wypadku rozpoznania sprawy Sąd mógłby uznać wypowiedzenie za uzasadnione. Jak już wspomniano, strona pozwana na potrzeby tamtego postępowania przedstawiła zestawienie ukończonych kursów i szkoleń, które na dzień jego sporządzania, znajdowały się w aktach osobowych powódki. Strona powodowa nie przedstawiła dowodu pozwalającego obalić wersję pozwanej w tej sprawie.

Powołując ograniczenie wymiaru zatrudnienia w latach 2010-2012, powódka pomijała okoliczność, iż do skuteczności takiego rozwiązania, konieczna była jej zgoda. Skoro ją wyraziła, nie mogła obecnie traktować propozycji dyrektora jako działania dyskryminacyjnego. Ponadto ograniczenie zatrudnienia w tym czasie dotyczyło także M. D. (1) i P. C. (1). Wskazał Sąd I instancji, że to na prośbę dyrektora, wójt gminy zgodził się uzupełnić wymiar zatrudnienia powódki w przedszkolu. Pozostali nauczyciele sami zabiegali u dyrektora gimnazjum o przydzielenie im dodatkowych godzin nauczania.

Powódka podnosząc, iż nie była powoływana do komisji zadaniowych, egzaminacyjnych, czy konkursowych, pomijała brak swojej aktywności w tym zakresie. W trakcie procesu przyznała, że sama nie zgłaszała chęci udziału w pracach tych gremiów, nie podnosiła też tej okoliczności na posiedzeniach rady pedagogicznej. Jak wyjaśniła strona pozwana, przyczyną dla której powódka nie była powoływana w skład tych komisji, oprócz braku zgłoszenia, były częste nieobecności w pracy.

Okoliczność, iż powódka nie została powołana na funkcję przewodniczącego zespołu humanistycznego, opiekuna stażu, czy opiekuna praktyk, nie dowodziło stosowania dyskryminacji, z podanych przez nią przyczyn. Funkcje te dyrektor powierzyła osobom, co do których miała większe przekonanie, iż wywiążą się z nich w sposób przez nią oczekiwany.

W ocenie Sądu Rejonowego, również kwestia dotycząca nagród, dodatku motywacyjnego, przyznawania zastępstw, czy skierowania powódki do nauczania wczesnoszkolnego, nie stanowiły dyskryminacji, przy uwzględnieniu kryteriów podanych przez pełnomocnika powódki.

Sąd I instancji nie uznał za działanie dyskryminacyjne domaganie się przez dyrektora, aby powódka zgłaszała tematy referatów, które chciała wygłosić na posiedzeniu rady pedagogicznej. To dyrektor szkoły odpowiadał za przebieg takiego posiedzenia i miał prawo wiedzieć czego dotyczyć ma referat, zwłaszcza, że powódka, co sama przyznała, wcześniej już wygłaszała go na ten sam temat.

Podkreślił, że nie stanowiła dyskryminacji nierówność podyktowana przyczynami uznanymi za niedyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników

w zatrudnieniu, określonych w art. 11² k.p. W sytuacji, kiedy 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. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji, wyrażonym w art. 11³ k.p.

Rodzi to istotne konsekwencje, ponieważ przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadku nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Nie stanowi bowiem dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące.

Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 roku (II PK 208/13), wywodził, że przepisy zawarte w rozdziale IIa k.p., 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^{3a} § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe, uznał za bezpodstawne twierdzenia, że wobec powódki była stosowana dyskryminacja ze względu na kryteria wymienione w piśmie z dnia 25 kwietnia 2016 roku, co skutkowało oddaleniem powództwa o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Wskazał Sąd Rejonowy, że pracownik, który otrzymuje niższe wynagrodzenie niż inni pracownicy może domagać się jego wyrównania w oparciu o przepis art. 471 k.c. w sytuacji, kiedy pracodawca narusza obowiązek wynikający z art. 11² k.p. Pracownik może dochodzić odszkodowania na zasadach ogólnych. Roszczenie o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 18^{3d} k.p. jest natomiast innym roszczeniem niż roszczenie dochodzone na skutek naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 11² k.p. Inne są też podstawy prawne tych roszczeń.

Wywodził, że w rozpoznawanej sprawie pełnomocnik powódki, w piśmie z dnia 25 kwietnia 2016 roku jako alternatywne zgłosił roszczenie zasądzenia kwoty 16.039,50 złotych, którego podstawę prawną stanowiło „zwykłe” nierówne traktowanie, wynikające z treści art. 11² k.p. i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Na dochodzona kwotę składało się obniżone wynagrodzenie powódki z tytułu skierowania jej do nauczania wczesnoszkolnego, przydzielenia mniejszej ilości godzin zastępstw za innych nauczycieli, przyznania dodatku motywacyjnego w niższej wysokości oraz braku wypłaty nagród rocznych.

Przechodząc do oceny działań podejmowanych wobec powódki, w kontekście naruszenia zasady równości pracowników, wyrażonej w art. 11² k.p., Sąd I instancji stwierdził, iż utrwalony w orzecznictwie jest pogląd, że równe traktowanie, nie oznacza jednakowego traktowania (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 3 marca 1987 r., OTK 1987, s. 20).

Uznał Sąd Rejonowy, iż odnośnie roszczeń związanych z przydzielaniem powódce zastępstw i dodatku motywacyjnego, strona pozwana w załączniku do protokołu rozprawy z dnia 2017 roku, skutecznie podniosła zarzut przedawnienia. Zarzut ten jako oparty na przepisach prawa materialnego, mógł zostać podniesiony do momentu uprawomocnienia się orzeczenia. Pełnomocnik powódki złożył pismo, w którym sformułował po raz pierwszy roszczenia oparte na podstawie art. 11² k.p., na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2016 roku. Zatem roszczenia z tego tytułu za okres do 31 marca 2013 roku, stosownie do treści art. 291 § 1 k.p., uległy przedawnieniu.

Sąd Rejonowy wywodził, że kwestią przydzielania zastępstw za nieobecnych nauczycieli w pozwanej szkole, zajmowała się wicedyrektor T. H.. Zasadą było, że w pierwszej kolejności do zastępstw wyznaczani byli nauczyciele, którzy mieli przerwę w zajęciach, czyli tzw. okienka oraz kwalifikacje do prowadzenia danych lekcji. Zdarzało się, że potrzeba wyznaczenia doraźnego zastępstwa wynikła już po zakończeniu zajęć przez danego nauczyciela. W takiej sytuacji

wicedyrektor kontaktował się telefonicznie z nauczycielami przebywającymi poza terenem szkoły. Powódka dopiero w styczniu 2016 roku udostępniła szkole numer swojego telefonu. We wcześniejszym okresie nie było więc możliwości powiadomienia jej tą drogą o potrzebie zastępstwa. I. S. (1), tak jak inni nauczyciele, miała przydzielane zastępstwa za nieobecnych nauczycieli. W reprezentatywnym, nieprzedawnionym okresie, tj. roku szkolnym 2013/2014 i 2014/2015, pełnomocnik powódki podał, iż miała przydzielonych odpowiednio 8 i 6 godzin lub odpowiednio 10 i 6 godzin. W tym czasie P. C. miał mieć odpowiednio 21 i 22 godziny lub odpowiednio 19 i 29 godzin. W tym okresie M. D. korzystała z urlopu wychowawczego.

Sąd uznał, że nie było technicznie możliwe, aby ilość tych godzin była identyczna u wszystkich nauczycieli w szkole lub nauczycieli uczących konkretnych przedmiotów. Wskazał, że powódka co najmniej dwukrotnie nie stawiała się na zastępstwo, bo o nim zapomniiała, a także nie realizowała go z przyczyn usprawiedliwionych, nie można przyjąć, iż doszło w tym wypadku do naruszenia wobec niej zasady równości pracowników. To wykluczało możliwość zasądzenia wynagrodzenia z tego tytułu.

Okoliczności sprawy, w ocenie Sądu, okoliczności wskazywały również na brak stosowania w tym zakresie nierównego traktowania powódki przez dyrektora szkoły, według wskazanych przez nią kryteriów dyskryminacyjnych.

Odnosnie skierowania powódki do nauczania wczesnoszkolnego, stwierdził Sąd, iż nie było to przeniesienie, o którym mowa w art. 18, a tym bardziej art. 19 Karty Nauczyciela. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, iż pojęcie „stanowisko pracy” z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela należy interpretować zgodnie z art. 42 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 roku, I PKN 849/00, OSNP 2002, nr 18, poz. 5).

Wskazał, że nauczyciel szkoły podstawowej zachowuje prawo do 18 godzin pensum, prowadząc zajęcia w klasach I-III, jak i w klasach starszych. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 1999 roku, I PKN 82/99, OSNP 2000, nr 16, poz. 610, że przeniesienie mianowanego nauczyciela w ramach tej samej placówki (szkoły, przedszkola), nawet jeżeli łączy się ze zmianą miejsca wykonywania pracy (ale bez zmiany stanowiska), nie podlega ograniczeniom przewidzianym w art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela i może nastąpić bez zgody nauczyciela, chyba że w akcie mianowania jego miejsce pracy zostało wyraźnie powiązane z wykonywaniem czynności w określonej jednostce organizacyjnej placówki lub z określoną miejscowością, uznał Sąd I instancji, że stanowisko to nie pozostaje w sprzeczności z brzmieniem art. 14 Karty Nauczyciela. W akcie z dnia 1 czerwca 1984 roku powódka została mianowana nauczycielem w Szkole Podstawowej w D.. Na takich zasadach, z dniem 1 września 1991 roku, została przeniesiona do pracy w pozwanej szkole. Przez następne lata powódka prowadziła naukę w klasach I-III.

Wywodził, że do faktycznego skierowania powódki do nauczania wczesnoszkolnego nie doszło, bowiem nie została ostatecznie utworzona klasa, w której miała prowadzić zajęcia. Na mocy aneksu do planu organizacyjnego szkoły, powódce przydzielono godziny m. in. z języka polskiego i historii, wyczerpujące pensum. Faktycznie więc żądanie powódki w tym zakresie dotyczyło wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, których spodziewała się także w roku 2015/2016. W poprzednim roku szkolnym powódka miała bowiem przydzielonych 27 godzin.

Skoro powódka miała przydzielone godziny nauczania wyczerpujące pensum, to nie mogła powoływać się na naruszenie zasady równości pracowników, tylko dlatego, że inny nauczyciel posiada kilka godzin ponadwymiarowych. Z tego względu również to roszczenie nie było uzasadnione.

Odnosnie przyznania dodatku motywacyjnego, Sąd wskazał, iż jego podstawą był obowiązujący w szkole regulamin, stanowiący załącznik do uchwały Rady Gminy J. P. z dnia 27 marca 2009 roku. Cytując treść § 1 ust. 1 oraz § 2 ust 1 i 2 Sąd Rejonowy wywodził, że powódka miała przyznawany ten dodatek w wysokości od 1% do 3%, a w 2016 roku w wysokości 5%. Były też miesiące, w których dodatek nie był jej przyznany. Podnosił, że do uwzględnienia powództwa w tym zakresie, w oparciu o naruszenie zasady równości pracowników, wyrażonej w art. 11² k.p., konieczne było ustalenie, iż dana grupa pracowników wykonywała jednakową, co do ilości i jakości pracę. Stwierdzenie tej okoliczności i porównanie wysokości przyznanego poszczególnym pracownikom dodatku motywacyjnego, mogłoby stanowić podstawę do uwzględnienia powództwa w całości lub części. Tymczasem porównanie uzasadnienia decyzji

o przyznaniu tego świadczenia powódce oraz M. D. (1) i P. C. (1) prowadziło do wniosku, iż zakres działań podejmowanych przez tych pracowników różnił się. P. C. (1) oprócz takich obowiązków jak przygotowanie uroczystości szkolnych, czy uczniów do konkursu, wykonywał takie jak: opieka nad samorządem szkolnym, redagowanie gazetki szkolnej Lotnia, opieka nad pocztą sztandarową, prowadzenie drużyny harcerskiej, założenie sztabu (...) i przeprowadzenie kwesty na terenie J., współpraca z Gminnym Ośrodkiem (...), współpraca z Hufcem (...) w B. i Stowarzyszeniem (...) w J. P., czy jednostką Straży Granicznej w J. P.. Ponadto nauczyciel ten był przewodniczącym zespołu humanistycznego.

Z kolei M. D. (1) oprócz organizowania apeli i konkursów, była współorganizatorem imprez pozaszkolnych np. 150 rocznicy Powstania Styczniowego, sprawowała opiekę nad samorządem szkolnym i sztandarem szkoły, współredagowała gazetkę szkolną Lotnia, organizowała i przeprowadziła zbiórkę pieniędzy na akcję „Góra grosza”, wykonywała i aktualizowała gazetki tematyczne, współpracowała z (...), przy organizacji obchodów Dnia(...), przeprowadzała akcję pomocy bezdomnym zwierzętom ze schroniska (...) w B., współpracowała z kołem (...), przygotowywała jasełka oraz inscenizacje „Tradycje i zwyczaje wielkanocne”, które prezentowała w przedszkolu i (...) w K., prowadziła koło polonistyczne i była opiekunem koła PCK. Powódka z kolei przygotowywała apele szkolne, uroczystości rocznicowe, organizowała konkursy i przygotowywała do nich uczniów. Wykonywała zatem częściowo odmienne czynności, niż dwóch pozostałych nauczycieli języka polskiego.

Przy uwzględnieniu tych okoliczności, uznaniowego charakteru tego świadczenia oraz faktu, że regulamin zawierał 5 punktów i 25 podpunktów, według których powinni być oceniani nauczyciele, nie była możliwa kontrola wyników ich pracy, odnośnie prawa do dodatku motywacyjnego, w zakresie pozwalającym na zmianę oceny dokonanej przez dyrektora szkoły. Taka zmiana byłaby równoznaczna ze stwierdzeniem naruszenia równych praw pracowników.

W ocenie Sądu było to możliwe tylko w sytuacjach szczególnych, dotyczących wyjątkowych osiągnięć uczniów, nad którymi opiekę sprawował dany nauczyciel. Taka sytuacja dotyczyła uczennicy, przygotowywanej przez powódkę, która została laureatką konkursu ortograficznego na szczeblu wojewódzkim. Był to jedyny przypadek w historii tej szkoły. To powinno spowodować przyznanie powódce dodatku o odpowiedniej wysokości. Za okres od 1 września 2015 roku do 28 lutego 2016 roku powódka powinna otrzymać dodatek na poziomie najwyższym, spośród przyznawanych nauczycielom języka polskiego, tj. 8%. Różnica w wysokości 5%, stanowiło kwotę 932,70 złotych, którą Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 kwietnia 2016 roku, tj. dnia zgłoszenia tego żądania, do dnia zapłaty.

Co do pozostałych okresów nieprzedawnionych Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Za niezasadne Sąd uznał także żądanie zasądzenia nagrody za lata 2013-2015. To świadczenie było przydzielane na podstawie regulaminu przyznawania nagród dyrektora szkoły dla nauczycieli i pracowników administracji i obsługi. Powołując się na treść § 4 statusu, wskazał, że dyrektor szkoły od początku konsekwentnie utrzymywała, że przyczynami nieprzyznawania powódce nagród były zastrzeżenia i uwagi do jej postawy i zachowania, a w roku 2015 dodatkowo dwie skargi, które wpłynęły od rodziców dzieci, które I. S. (1) uczyła.

Sąd Rejonowy cytując dyspozycję art. 6 Karty Nauczyciela wskazał, że powódka po zakończeniu kadencji dyrektora szkoły, przebywała na zwolnieniu lekarskim, a także urlopie dla poratowania zdrowia. Po powrocie do pracy prezentowała postawę roszczeniową, była, jak określił świadek T. H. „na wszystkich obrażona”. Postawa powódki wyrażała się także w kwestionowaniu wszelkich poleceń i zarządzeń dyrektora szkoły, którego dodatkowo na posiedzeniach rady atakowała. Bez uzyskania zgody dyrektora, powódka potajemnie nagrywała przebieg posiedzenia rady, mimo iż było ono protokołowane. Takie zachowanie wprowadzało złą atmosferę i sugerowało chęć instrumentalnego wykorzystania takiego nagrania. Ponadto powódka, w sposób zupełnie niezrozumiały, nie mówiła i nie odpowiadała „dzień dobry”, większości nauczycieli zatrudnionych w szkole, w tym swoim przełożonym. Jak wynikało z zeznań T. H. – wicedyrektora szkoły, powódka zmieniła swoje postępowanie w stosunku do niej dopiero w styczniu 2016 roku. Takie zachowania powódki miały miejsce także na korytarzu szkolnym, czego świadkami byli także uczniowie. Stanowiły one bardzo zły przykład postępowania i to pochodzący od nauczyciela. Ponadto powódce

zdarzały się napady złości, co zostało określone przez jej przełożone, jako ataki furii. W tym czasie powódka krzyczała, źle wypowiadając się na temat dyrektora i wydawanych przez niego decyzji. Również tego rodzaju zachowania powódki miały miejsce na korytarzu szkoły, były więc obserwowane przez uczniów. Podczas jednego z napadów złości, na posiedzeniu rady pedagogicznej powódka, po tym jak dowiedziała się, iż nie otrzymała nagrody, stwierdziła, że członkowie komisji do spraw nagród są gorsi od (...) i S.. O agresywnej postawie powódki świadczyła także jej korespondencja ze Związkiem (...). O tym, że dyrektor szkoły właściwie oceniała pracę powódki świadczyło stanowisko, powołanej przez Kuratora Oświaty komisji, która potwierdziła prawidłowość zaproponowanej przez dyrektora oceny pracy I. S. (1).

Sąd Rejonowy uznał, że zachowanie powódki wskazywało, iż mimo upływu lat, nadal nie pogodziła się utratą funkcji dyrektora szkoły, a swoje niezadowolenie z tego tytułu skupiała głównie na osobie obecnego dyrektora. Dodatkowo, w maju 2015 roku na powódkę wpłynęły dwie skargi rodziców dzieci.

W tej sytuacji, w ocenie Sądu, istniały podstawy, aby powódce nie przydzielić nagród, również w okresie objętym żądaniami pozwu. Ponieważ postawa powódki we wcześniejszych latach była podobna, dyrektor miał prawo, stosując zapis § 4 regulaminu, nie przyznać powódce nagród, również w poprzednich latach. Nagroda ta miała charakter uznaniowy i była przyznawana tylko tym nauczycielom, którzy odpowiadali kryteriom zapisanym w regulaminie. Istotne, że wysokość nagród była jednakowa dla wszystkich, którzy ją otrzymali.

Z tych względów Sąd uznał, że nieprzyznanie powódce nagród, nie było przejawem jej nierównego traktowania według kryteriów wskazanych przez jej pełnomocnika.

W części, w której powódka skutecznie cofnęła pozew, na podstawie art. 355 § 1 k.p.c., Sąd I instancji umorzył postępowanie.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach procesu zawartego w punkcie IV wyroku stanowił art. 100 k.p.c., art. 98 § 1 3 k.p.c. oraz 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz.U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.).

W pozostałej części wnioski stron o zasądzenie kosztów procesu zostały oddalone.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 2014 roku, poz. 1025), Sąd obciążył pozwaną opłata od pozwu, w zakresie uwzględnionego powództwa, w kwocie 47 złotych. Rozstrzygnięcie dotyczące rygoru natychmiastowej wykonalności, uzasadnił Sąd Rejonowy treścią art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, która zaskarżyła powyższe orzeczenie w części, to jest w punkcie III w zakresie oddalającym kwotę 10 414,74 złotych wraz z:

- ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 16 października 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty liczonymi od kwoty 4900 złotych,

- ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 26 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty liczonymi od kwoty 5514,74 złotych,

b) odsetek ustawowych od dnia 28 lipca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do 25 kwietnia 2016 roku liczonych od kwoty 932,70 złotych,

a także w zakresie punktu IV i V wyroku zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie co doprowadziło do uznania, iż zaniedbania pozwanej w prowadzeniu dokumentacji (brak uzasadnienia do decyzji przyznającej nagrody nauczycielom, lakoniczne uzasadnienia dodatków motywacyjnych, brak regulaminu przyznawania zastępstw, czy też brak określenia zasad typowania nauczyciela do zwolnień) stanowiły okoliczność niekorzystną dla powódki, gdyż brak było możliwości weryfikacji pracy powódki, w konsekwencji czego powództwo powódki winno podlegać oddaleniu, choć wyżej wymienione obowiązki ciążyły na pozwanej, dlatego też wyciąganie z powyższych okoliczności negatywnych skutków możliwe było jedynie w stosunku do pozwanej a nie powódki, gdyż w przeciwnym razie dochodzi do nadużycia praw podmiotowych i naruszenia zasad współżycia społecznego w tym zasady ochrony praw pracowniczych,

2. art. 35 ust. 4 ustawy o systemie oświaty (dalej: uso) poprzez jego niezastosowanie w sprawie, a w konsekwencji pominięcie, iż to na pozwanej szkole ciążył obowiązek nadzoru pedagogicznego, a więc rzetelnego prowadzenia akt osobowych, rzetelnego sporządzania uzasadnień do decyzji o dodatku motywacyjnym i nagród (pозwana w ogóle nie sporządzała uzasadnień do decyzji o przyznaniu nagrody, co naruszało statut pozwanej),

3. art. 18-19 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela w zw. z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 78 § 1-2 k.p. w zw. z art. 94 punkt 9 k.p. w zw. z postanowieniami statutu pozwanej szkoły poprzez ich niezastosowanie w sprawie, a w konsekwencji nie rozważenie, iż:

a) decyzja dyrektora pozwanej szkoły o przeniesieniu powódki do nauczania wczesnoszkolnego powinna mieć formę pisemną pod rygorem nieważności,

b) wymieniona decyzja dyrektora nie ma charakteru uznaniowego, lecz pozwana winna się kierować analogicznymi kryteriami jak przy wypowiedzeniu lub zmianie warunków zatrudnienia, a kryteria te muszą być weryfikowalne, obiektywne i sprawiedliwe,

c) wyżej wymieniona decyzja nie może prowadzić do pokrzywdzenia nauczyciela,

d) odebranie wychowawstwa powódce było sprzeczne z postanowieniami statutu pozwanej szkoły, gdyż nie została zachowana ciągłość wychowawstwa w oddziale klasy IV-V,

4) art. 11³ k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3b} k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że przesłanki (kryteria) dyskryminacji odnoszące się do cech lub właściwości osobistych pracownika wymienione w wymienionym przepisie stanowią katalog zamknięty przesłanek, podczas gdy prawidłowa wykładnia wyżej wymienionych przepisów powinna prowadzić do wniosku, iż przesłanki (kryteria) dyskryminacji odnoszące się do cech osobowych pracownika wymienione w wyżej wymienionym przepisie stanowią katalog względnie otwarty,

5) postanowień par. 19 punktu 2 statutu pozwanej szkoły poprzez przyjęcie, iż powódka musiała wyrazić chęć uczestnictwa w komisjach i takiej chęci nie wykazywała, choć wymienione postanowienie stanowi, iż dla powołania do komisji zadaniowych szkoły nie jest wymagana zgoda szkoły, a z materiału dowodowego wynika, iż powódka zgłaszała chęć, a Sąd pominął wymieniony dokument (naruszenie zarazem art. 233 § 1 k.p.c. i 328 § 2 k.p.c.),

6) 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. art. 11² k.p. w zw. z art. 78 § 1-2 k.p., art. 83 § 1-2 k.p., art. 94 punkt 9 k.p., art. 94 punkt 9a k. p. w zw. z art. 35 ust. 4 uso poprzez ich niewłaściwe zastosowanie w sprawie, a w konsekwencji przyjęcie przez Sąd I instancji, iż brak jest możliwości weryfikacji zasadności przyznania dodatkowych składników wynagrodzenia powódce i innym nauczycielom, gdyż mają one charakter uznaniowy, podczas gdy uznaniowość nie winna oznaczać dowolności, a wymienione przepisy prawa materialnego nakładają na pozwaną obowiązek prowadzenia dokumentacji w taki sposób, aby weryfikacja była możliwa,

7) art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 455 k.c. oraz art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i nie zasądzenie odsetek od dnia 28 lipca 2015 roku (data sformułowania roszczenia majątkowego, pismo nr II, k. 26-31) do dnia 25 kwietnia 2016 roku.

II. przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy to jest:

1) art. 233 § 1-2 k.p.c. w zw. z art. 291 § 1 k. p. poprzez brak wszechstronnej oceny twierdzeń powódki w zakresie zgłaszanych roszczeń głównego i ewentualnego, co doprowadziło do błędnego ustalenia początkowego biegu terminu przedawnienia roszczenia przez Sąd I instancji, co doprowadziło do błędnego ustalenia, iż roszczenia powódki za okres do 31 marca 2013 roku uległy przedawnieniu, podczas gdy z uwagi na rozszerzenie powództwa w piśmie z dnia 16 października 2015 roku do kwoty 4900 złotych, a pismem z dnia 25 kwietnia 2016 roku do kwoty 16 039,50 złotych, a zatem roszczenie główne i ewentualne powódki nie było przedawnione za okres:

-od 16 października 2012 roku do 16 października 2015 roku co do kwoty 4900 złotych,

-od 25 kwietnia 2013 roku do 25 kwietnia 2016 roku co do dalszej kwoty 11139,50 złotych (16 039,50 złotych -4 900,00 złotych),

2) art. 217 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadków: K. A., K. B., A. P. (1), R. T., A. P. (2) na okoliczność ustalenia przebiegu spotkania powódki z autorami skargi oraz okoliczności opracowania skargi, podczas gdy dowód ten dotyczył okoliczności mających dla sprawy istotne znaczenie, a sporne okoliczności nie zostały jeszcze dostatecznie wyjaśnione przy jednoczesnym uznaniu przez Sąd I instancji, iż twierdzenia powódki były niewiarygodne i wyciągnięcie z tego faktu negatywnych konsekwencji, podczas gdy „tworzenie” skarg powódka wskazuje jako jeden z przejawów dyskryminacji „zwykłego” nierównego traktowania,

3) art. 217 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie na rozprawie w dniu 27 października 2015 roku wniosku dowodowego zgłoszonego w piśmie z dnia 28 lipca 2015 roku o zobowiązanie pozwanej szkoły do przedłożenia do akt postępowania akt osobowych nauczycieli: E. K., D. K., M. A., T. H., G. K. na okoliczność ustalenia, iż przeniesienie powódki do nauczania wczesnoszkolnego miało charakter dyskryminacyjny, stanowiło „zwykłe” nierówne traktowanie, gdyż wymienieni świadkowie mieli większe kompetencje do nauczania wczesnoszkolnego niż powódka, co w efekcie doprowadziło do nierozpoznania sprawy w wskazanym zakresie,

4) art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że powódka nie wywiązała się z obowiązku uprawdopodobnienia istnienia przesłanek dyskryminacyjnych, podczas gdy powódka zaoferowała logiczne, wzajemnie uzupełniające się dowody w sprawie w postaci: zeznań powódki, artykułów prasowych, protokołów z obrad rady pedagogicznych, zeznań pozwanej, które prowadzą do wniosku, iż przesłanki dyskryminacyjne / „zwykłe” nierówne traktowanie” wskazane przez powódkę występują w niniejszej sprawie,

5) art. 229 k.p.c. poprzez uznanie, iż powódka nie uprawdopodobniła występowania kryteriów dyskryminacyjnych, choć część z nich została przyznana wprost przez pozwaną szkołę (nepotyzm, kumoterstwo, majątność powódki),

6) uznanie, że powódka nie uprawdopodobniła występowania kryteriów dyskryminacyjnych ani występowania „zwykłego” nierównego traktowania, choć wnioski takie można wyprowadzić z innych ustalonych faktów w sprawie tj. przejawów dyskryminacji, które zostały szczegółowo wymienione w uzasadnieniu, a które m.in. obejmowały:

a) powoływanie specjalnej komisji złożonej z pracowników pozwanej szkoły, która miała obowiązek doręczać korespondencję powódce o wypowiedzeniu warunków pracy, a analogiczne komisje nie były powoływane co do innych pracowników pozwanej szkoły,

b) sposób sporządzenia przez pozwaną dokumentu „Zestawienie doskonalenia w latach 2008- 2013”, które zostało sporządzone w taki sposób aby wykazać rzekomą bierność powódki, choć powódka ukończyła dużo większą ilość warsztatów, kursów, szkoleń, studiów, to pozwana pominęła większość kursów powódce, a pozostałym nauczycielom ujęła wszystkie; pozwana szkoła nie wskazała również na wagę ukończonych kursów; nie można na równi z kilkusetgodzinnymi studiami podyplomowymi powódki zestawić szkolenia pozostałych nauczycieli np. „A może zostaną pisarką?”, które trwały 1-2 godziny i były to szkolenia organizowane przez wydawnictwa, celem zachęcenia nauczycieli do zakupu podręczników tych wydawnictw,

c) wielokrotne próby zwolnienia powódki pomimo, iż tylko powódka jest nauczycielem dyplomowanym, posiada najwyższy staż pracy, doświadczenie zawodowe i ma największy rozwój,

d) próba zwolnienia powódki z pracy pomimo iż M. W. była w zaawansowanej ciąży i wiadomo było, iż skoro ma wyznaczony w maju/czerwcu to nie będzie uczyć od września, tymczasem w takich okolicznościach pozwana wytypowała powódkę do zwolnienia i wypowiedziała jej warunki pracy; wówczas w szkole jako nauczyciel języka polskiego pozostałby jedynie P. C. (1), który posiadałby 2,5 etatu,

e) zatrudnienie w kwietniu na pełen etat P. C. (1), choć w szkole nie było pełnego etatu dla kolejnego nauczyciela języka polskiego, a w kolejnym roku spowodowało to ograniczenie zatrudnienia powódce,

f) przeniesienia powódki do nauczania wczesnoszkolnego w sytuacji, gdy M. D. (1) była w kolejnej ciąży i znowu wiadomo było, że nie będzie uczyć w kolejnym roku szkolnym, co ponownie powodowałoby sytuację gdy na P. C. (1) przypadłoby 2,5 etatu, czyli pozwana musiałaby zatrudnić kolejnego 4-go polonistę, w sytuacji gdy jest tylko 2,5 etatu,

g) przeniesienia powódki do nauczania wczesnoszkolnego, choć inni nauczyciele posiadali lepsze kwalifikacje w tym zakresie, a pozwana wbrew logice uzasadniała, iż podjęła tę decyzję, iż powódka była najlepsza spośród M. D. (1) i P. C. (1), podczas gdy ci nauczyciele nie posiadają uprawnień do nauczania wczesnoszkolnego, a pozwana winna porównać powódkę z innymi nauczycielami, którzy posiadają takie uprawnienie,

h) powoływania w sprawie skarg przeciwko powódce specjalnych działań (komisje, ankiety itd.) podczas gdy w stosunku do skarg składanych na innych nauczycieli np. Pani R. a dotyczących przemocy takie działania nie były podejmowane,

i) pomijanie przepisów statutu w zakresie rozwiązywania konfliktów, a mianowicie w razie wystąpienia konfliktu w klasie P. C. (1), zgodnie ze statutem pozwanej szkoły wymieniony winien wyjaśnić tę okoliczność z powódką, a nie z dyrektorem pozwanej szkoły w pierwszej kolejności; naruszono statutowy tryb rozwiązywania konfliktów w szkole,

j) tylko powódka miała obowiązek zgłaszania pisemnego chęci zgłaszania referatów, od innych nauczycieli obowiązek taki nie był egzekwowany - pozwana nie wykazała okoliczności przeciwnych,

k) zarzut nieczytelny

l) pomijaniu pracy w komisjach funkcjonujących w szkole,

m) pomijanie powódki przy przydziale do opieki nad nauczycielami stażystami czy też studentami polonistyki,

n) pomijanie powódki w pracy w komisjach,

o) przyznawanie M. D. (1) dodatku motywacyjnego na poziomie 8% nawet w sytuacji, gdy powódka była w pracy wyłącznie przez 1 miesiąc podczas gdy przyznając wysokość dodatku uwzględnia się pracę przez 6 miesięcy; M. D. (1) może być zatem nawet nieobecna przez 80 % czasu a i tak dostaje 8% dodatku, podczas gdy powódka za 6 miesięcy pracy dostawała dodatek na poziomie 1-3%,

p) sporządzania na powódkę skarg z 8 miesięcznym opóźnieniem i to dopiero w momencie kwestionowania działań powódki i wniesienia sprawy do sądu; Sąd I instancji winien wywieść z faktu rzekomych skarg na powódkę, iż są one wymuszone przez dyrekcję, a mianowicie pierwsza skarga wpłynęła w maju 2015 roku, choć rzekome zdarzenie miało miejsce we wrześniu 2014 roku (z 8 miesięcznym opóźnieniem); powyższa okoliczność nie budziła najmniejszej wątpliwości Sądu; twierdzenia zaś powódki, iż w przypadku drugiej skargi rodzice sami przyznali, iż dyrektor poleciła napisanie im skargi Sąd uznał za niewiarygodne i oddalił wnioski powódki w tym zakresie,

g) niedbałego prowadzenia akt osobowych powódki i „zagubienie” dokumentów, w tym np. zwolnienia lekarskiego,

h) zbierania przez pozwaną tzw. „haków” na powódkę i trzymania ich w odrębnych niż akta osobowe teczkach co zostało przyznane przez pozwaną na rozprawie i na co wskazuje zawiadomienie o nałożeniu kary upomnienia na powódkę z dnia 11 czerwca 2012 roku, a wymieniony dowód został przedstawiony przez pozwaną na rozprawie w 2016 roku, co wskazywało na niezgodne z prawem przechowywanie „haków” na powódkę, choć zgodnie z przepisami prawa dokument winien być zniszczony po upływie roku (art. 113 § 1 k.p.), z tego też faktu należy wywieść wniosek, iż pozwana czyni niezgodne z prawem działania celem wyrządzenia szkody powódce, pozwana nie wykazała, iż innym pracownikom prowadzi analogiczne inne teckki z niekorzystnymi dowodami - jak w przypadku powódki,

s) przynależności dyrekcji pozwanej szkoły do partii (...) (wójt z (...), mąż dyrektor - działacz (...), wice dyrektor - działaczka (...)) oraz związków powódki z partią (...),

t) braku przynależności powódki do związków samorządowych,

u) zbliżającego się dla powódki wieku ochronnego czego skutkiem było nasilenie działań pozwanej szkoły dążącej do zwolnienia powódki,

v) działaniu powódki na rzecz transparentności,

7) art. 233 § 1-2 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej w sposób rażąco wybiórczy, z wyeksponowanie dowodów korzystnych wyłącznie dla pozwanej i niemalże całkowitym pominięciu dowodów korzystnych z punktu widzenia powódki, jak i przypisaniu niektórym dowodom i faktom nadmiernego znaczenia w sytuacji, gdy nie miały one w ogóle znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (nie były objęte sporem), wyciąganiu wniosków sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, oraz brakiem wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w sprawie (które z uwagi na skalę i ilość naruszeń przepisu zostały przedstawione w uzasadnieniu, w tabeli i w treści uzasadnienia), jak i poprzez pominięciu w uzasadnieniu wyroku twierdzeń powódki co do wszystkich faktów i twierdzeń (uzasadnienie przedstawiało wyłącznie stanowisko pozwanej szkoły),

8) art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu pomimo stwierdzenia, iż w sprawie doszło do naruszenia praw powódki.

Jednocześnie na podstawie art. 380 k.p.c. apelująca wniosła o rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowienia Sądu I instancji oddalającego wniosek powoda zawarty w piśmie z dnia:

- 9 listopada 2015 roku o przesłuchanie w charakterze świadka: K. A., K. B., A. P. (1), R. T., A. P. (2) na okoliczność ustalenia przebiegu spotkania powódki z autorami skargi oraz okoliczności opracowania skargi oraz przeprowadzenie tego dowodu przez Sąd II instancji,

- 28 lipca 2015 roku o zobowiązanie pozwanej szkoły do przedłożenia do akt postępowania akt osobowych nauczycieli: E. K., D. K., M. A., T. H., G. K. na okoliczność ustalenia, iż przeniesienie powódki do nauczania wczesnoszkolnego ma charakter dyskryminacyjny/ stanowi „zwykłe” nierówne traktowanie, gdyż wymienieni świadkowie mają większe kompetencje do nauczania wczesnoszkolnego niż powódka.

Mając na uwadze powyższe zarzuty na uwadze, apelująca wniosła o zmianę na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki: odsetek ustawowych od dnia 28 lipca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do 25 kwietnia 2016 roku liczonych od kwoty 932,70 złotych, kwoty 10.414,74 złotych wraz z: ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 16 października 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty liczonymi od kwoty 4900 złotych, ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 26 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty liczonymi od kwoty 5514,74 złotych, a także zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.

zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego za obie instancje (apelacja k. 1306-1341 a.s.).

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do wniosku apelacji o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, należy stwierdzić, że wniosek ten nie jest uzasadniony. Stosownie do treści art. 386 § 2 i 4 k.p.c. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania może nastąpić tylko w razie stwierdzenia nieważności postępowania, nierozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy albo w sytuacji, gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

W ocenie Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie nie zachodziła żadna z przytoczonych powyżej podstaw do uchylenia orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. W szczególności, postępowanie przed Sądem I instancji nie było dotknięte nieważnością. Należy podkreślić, że powódka w złożonej apelacji w żaden sposób nie uzasadniła wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, dokonał prawidłowych ustaleń w zakresie stanu faktycznego, który poddał trafnej ocenie prawnej.

Natomiast prawidłowość zastosowania lub wykładni prawa materialnego może być właściwie oceniona jedynie na kanwie niewadliwie ustalonej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Powyższe rodzi konieczność rozpoznania w pierwszym rzędzie zarzutów naruszenia prawa procesowego zmierzających do zakwestionowania stanu faktycznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 18/97, OSNC 1997/8/112). Apelująca stawiając zarzuty obrazy prawa materialnego, zarzuciła jednocześnie błąd w ustaleniach faktycznych. Nie można jednak skutecznie stawiać zarzutu obrazy prawa materialnego, jeżeli jednocześnie stawia się zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, mającego wpływ na treść wydanego orzeczenia, co czyni autor apelacji.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, LEX nr 80266, z dnia 29 października 1996 r III CKN 8/96, OSNC 1997 nr 3, poz. 30). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137, z dnia 5 sierpnia 1999 roku, II UKN 76/99).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelująca łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania Sądu pierwszej instancji w

zakresie oceny poszczególnych dowodów, na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zdaniem Sądu odwoławczego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd Rejonowy, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wyłącznie wybrane okoliczności o treści dla powódki korzystnej. Zarzucając naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. apelująca sporządziła tabelę (k. 1323-1337 a.s.), w której potraktowała zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz sporządzone przez Sąd I instancji uzasadnienie w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego – nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powódkę. Fragmentaryczna ocena materiału, dokonana przez powódkę w środку odwoławczym nie może zaś być podstawą ustaleń w sprawie. Skarżąca nie wskazała w nich bowiem istotnych wad w rozumowaniu przyjętym za podstawę zaskarżonego wyroku, które mogłyby doprowadzić do jego zmiany, zgodnie z jej wnioskiem, ograniczając się jedynie do polemiki z wnioskami wyciągniętymi przez Sąd I instancji w ramach dokonanej swobodnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej, własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Sąd Rejonowy wskazał bowiem, które dowody przyjął za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uznając je tym samym za wiarygodne, wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz wyczerpująco i logicznie uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko.

Za chybiony należało tym samym uznać zarzut naruszenia przepisu postępowania w postaci art. 328 § 2 k.p.c. Wskazać należy, iż w świetle aktualnego orzecznictwa naruszenie przepisu określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku Sądu, może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej (tak np. Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 24 stycznia 2013 roku, I ACa 1075/12, LEX nr 1267341). Także Sąd Apelacyjny w Warszawie w swoim wyroku z dnia 10 stycznia 2013 roku wydanym w sprawie III APa 63/12 (LEX nr 1254543) stwierdził, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu pierwszej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Opisana powyżej sytuacja w rozpoznawanej sprawie nie miała jednak miejsca. Sąd Rejonowy dokonał bowiem w niniejszej sprawie oceny istotnego dla sprawy materiału dowodowego (powołując się na karty, na których znajdowały się wymienione dowody), czyniąc na jego podstawie rzetelne i prawidłowe ustalenia faktyczne. Uzasadnienie Sądu pierwszej instancji zawiera także prawidłowe przytoczenie i szczegółowe omówienie podstaw prawnych rozstrzygnięcia. Wobec powyższego zarzut uchybienia dyspozycji przepisu art. 328 § 2 k.p.c. należało uznać za nietrafny.

Na wstępie rozważań prawnych należy podnieść, iż orzecznictwo Sądu Najwyższego odróżnia zasadę równych praw lub równego traktowania pracowników (por. art. 11² k.p., który stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu) od zakazu dyskryminacji (por. art. 11³ k.p., zgodnie z którym jakakolwiek dyskryminacja

w zatrudnieniu, bezpośrednio lub pośrednio, 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).

Wyrażony w art. 11³ k.p. zakaz dyskryminacji został rozwinięty w art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p., czyli w rozdziale II a działu I Kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Na potrzeby stosowania przepisów tego rozdziału równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (tak stanowi art. 18^{3a} § 2 k.p.). Zasada niedyskryminacji (art. 11³ k.p., art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p.) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady pozostają wprawdzie w ścisłym związku ze sobą, lecz niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje, np. tylko naruszenie zakazu dyskryminacji rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji) musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciążą dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 3 czerwca 2014 roku, III PK 126/13, LEX nr 1487089; postanowienie z dnia 24 maja 2005 roku, II PK 33/05, LEX nr 184961; wyrok z dnia 9 czerwca 2006 roku, III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160). Jednocześnie pracownik dochodzący wyrównania wynagrodzenia (w istocie odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.), powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, a pracodawca może udowodniać, że kierował się w tym zakresie obiektywnymi powodami.

W wyroku z dnia 2 października 2012 roku, II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy wyjaśnił z kolei, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relevantną) dla wykonywania takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja). Z zasadą równych praw pracowników nie jest tożsama zasada niedyskryminacji zdefiniowana w art. 11³ k.p. W rozumieniu tego przepisu, dyskryminacją nie jest zatem każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, lecz tylko takie, które wynika z „inności”, odrębności lub odmienności z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu pracowników, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest więc nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odrębności, które ten przepis wymienia, a które nie powinny i nie mogą być przyczyną odmiennego traktowania. Tak rozumiana zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup ze względów prawnie uznanych za dyskryminujące. Ścisły związek między zasadami wyrażonymi w art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p., to są dyskryminowani (art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie do

naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11³ k.p. Oznacza to, że przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji. W tej koncepcji zasada niedyskryminacji może być postrzegana jako kwalifikowana postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium oczywiście dyskryminujące porównywanych pracowników.

Uwzględniając przedstawione wyżej poglądy Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie nie doszło do naruszenia przez pozwaną szkołę zasady niedyskryminacji z uwagi na brak stosowania niedozwolonej przyczyny dyskryminacji. Powódka w toku sprawy starała się wykazać, że była dyskryminowana z uwagi na wiek (najwyższy), staż (największy), wyznanie (...), zaś dyrektor, M. D. (1) i P. C. (1) (...) (...), brak przynależności do związków zawodowych (M. D. (1) i P. C. (1) byli członkami (...)). Wbrew zarzutom apelacji, powódka nie wywiązała się z obowiązku uprawdopodobnienia istnienia przesłanek dyskryminacyjnych. Pozwany pracodawca przedstawił bowiem zasadnicze argumenty, które takie wnioski wykluczały.

Po pierwsze, świadkowie jednoznacznie zaprzeczali, jakoby byli świadkami zachowań dyrektora szkoły, które mogłyby potwierdzać tezę o rzekomej dyskryminacji powódki. Reprezentant pozwanej szkoły negocjowała, by dyskryminowała powódkę z uwagi na jej stan majątkowy. Brak również podstaw do przyjęcia, że dyrektor faworyzowała M. D. (1) i P. C. (3) kosztem powódki. Tej okoliczności nie potwierdzał fakt powinowactwa M. D. (1) z dyrektorem placówki. W realiach niniejszej sprawy nie zachodziły żadne przyczyny, które mogłyby świadczyć o tego typu zachowaniach. Należy zauważyć, że w opinii nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole M. D. (1) nie miała szczególnych uprawnień, czy korzyści, które miałyby wpływać negatywnie na sytuację innych nauczycieli. Nie znajdowały potwierdzenia w materiale dowodowym zeznania powódki, która podnosiła, że była dyskryminowana z uwagi na wiek, „była bowiem brana pod uwagę przy każdym wypowiedzeniu stosunku pracy, zanim osiągnie prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy”. Brak było również dowodów na okoliczność, że powódka była gorzej traktowana w miejscu pracy z uwagi na wyznanie, przekonania polityczne, brak przynależności do związków zawodowych, a także fakt, że posiadała najwyższe kwalifikacje, w tym do sprawowania funkcji dyrektora szkoły, co wielokrotnie podkreślała. Faktem jest, iż pomiędzy stronami toczyła się sprawa sądowa, w której I. S. (1) wniosła do Sądu pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Obrona praw pracowniczych poprzez pozostawanie w sporze sądowym z pracodawcą nie należy jednak do kategorii przyczyn dyskryminacyjnych wymienionych w kodeksie pracy. Nie jest to cecha i właściwość osobista powódki niezwiązana z wykonywaną przez nią pracą. Podobnie, jak i posiadane przez powódkę uprawnienia do pełnienia funkcji dyrektora i wcześniejsze pełnienie tej funkcji. Przeciwnie, są to okoliczności ściśle związane z pracą (powódka dążyła do zachowania swojego miejsca pracy, wielokrotnie podkreślała, że posiada kompetencje do zajmowania stanowiska dyrektora). Tymczasem przyczyny dyskryminacji związane z pracą zostały przez ustawodawcę wymienione enumeratywnie i należy do nich wyłącznie dyskryminacja z uwagi na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ustalony w sprawie stan faktyczny nie pozwolił przyjąć, iż zachowania powódki na rzecz transparentności w życiu szkoły mogły być oceniane, w kategoriach zagrożenia ze strony dyrekcji szkoły, jako zachowania dyskryminujące powódkę. Z zeznań świadków wynika, że powódka przejawiała postawę roszczeniową. Kwestionowała większość decyzji dyrektora szkoły, a na posiedzeniach rady pedagogicznej zachowywała się wobec niego agresywnie. I. S. (1) była aktywnym uczestnikiem posiedzeń. Posiedzenia rady pedagogicznej skupiały się na bieżących zagadnieniach, determinowanych przebiegiem roku szkolnego, w zakresie przyznanych temu organowi statutowych obowiązków i uprawnień. Posiedzenia te, co wykazały protokoły z nich przebiegu, nie zawsze odbywały się przy tym w spokojnej atmosferze, zaś między nauczycielami sporadycznie dochodziło do nieporozumień i ostrzejszej wymiany zdań. Nie można jednak automatycznie uznać, iż odmienne zapatrywania dyrekcji szkoły były tożsame z negatywną osobistą oceną powódki, zaś każda wymiana zdań winna być oceniana przez pryzmat zaniżania przydatności zawodowej i dyskryminacji, jak subiektywnie odbierała to powódka. Podnieść trzeba, iż na pewno zachowania stron wynikające z akt sprawy i uznane za udowodnione przez Sąd Rejonowy miały miejsce, jak nagrywanie przez powódkę posiedzenia rady pedagogicznej, ale ich obiektywna ocena, przez pryzmat regulacji art. 18^{3a} k.p. nie uzasadnia przyjęcia, iż I. S.

(1) stała się ofiarą dyskryminacji. Tym samym w sprawie nie doszło do naruszenia art. 11³ k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3b} k.p.

W niniejszej sprawie nie oznaczało to wyłączenia możliwości dochodzenia przez powódkę roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11² k.p. i przyjęcia, że podstawą prawną jej żądania stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11² k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 roku, III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Ewentualne ustalenie, że skarżąca nie była dyskryminowana z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., a tylko doszło do „zwykłego” nierównego traktowania, nie oznaczało luki prawnej ani braku sankcji odszkodowawczej za nierówne wynagradzanie powoda w porównaniu do innych pracowników za wykonywanie takich samych (podobnych) obowiązków pracowniczych na takich samych (ujednoliconych po zmianach organizacyjnych) stanowiskach pracy pracowników ochrony.

Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę na podstawie art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy.

Powódka wskazując na zróżnicowanie w wynagradzaniu nauczycieli tytułem nagród, dodatku motywacyjnego i zastępstw, odnosiła swoją sytuację płacową do sytuacji pozostałych pracowników pozwanej zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli języka polskiego: M. D. (1) i P. C. (1). Kluczową kwestią w tej sytuacji okazało się ustalenie, czy wskazane stanowiska były stanowiskami podobnymi, a więc czy powódka oraz wskazani pracownicy mieli tożsamy zakres obowiązków. Tylko wtedy bowiem można by podjąć próbę ustalenia, czy pracodawca dopuścił się relatywizacji ich praw wobec wypełniania takich samych obowiązków i ocenić, czy doszło tym samym do naruszenia zasady równych praw. W wyroku z dnia 29 listopada 2012 roku, II PK 112/12, Lex nr 1294658), Sąd Najwyższy wskazał, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości. Na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Należy uznać, że stanowisko powódki było podobne do stanowisk zajmowanych przez nauczycieli M. D. (1) oraz P. C. (1). Samo jednak wskazanie, że inni nauczyciele języka polskiego otrzymywali dodatek motywacyjny w innej wysokości oraz nagrody, nie stanowiło uprawdopodobnienia istnienia praktyk dyskryminacyjnych względem powódki.

Sąd Rejonowy, bazując w tym zakresie na postanowieniach regulaminu określających wysokość i szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy, szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz wysokość i warunki wypłacania nagród ze specjalnego funduszu nagród, a także regulaminu nagród dla nauczycieli, pracowników administracji i obsługi, w sposób prawidłowy rozważył zarzuty powódki stawiane w toku postępowania przez przyzmat dodatkowych składników wynagrodzenia w postaci dodatków motywacyjnych i nagród. Wnioski wywiedzione przez Sąd pierwszej instancji zostały sformułowane w świetle zaferowanych przez powódkę i stronę pozwaną dowodów trafnie i syntetycznie. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, aby reprezentant pozwanej szkoły wyceniał pracę powódki w sposób nieadekwatny w stosunku do pracy świadczonej na jego rzecz przez innych nauczycieli języka polskiego.

Bezspornym jest przy tym, że w toku sprawy dyrektor strony pozwanej przyznała istnienie dysproporcji zarobków I. S. (1) jedynie w zakresie dodatku motywacyjnego za okres od 1 września 2015 roku do 28 lutego 2016 roku, co stało się podstawą zasądzenia przez Sąd pierwszej instancji kwoty 932,70 złotych na rzecz powódki od pozwanej szkoły, co znalazło odzwierciedlenie w wyroku Sądu pierwszej instancji.

Przeprowadzone postępowanie wykazało również, że powódka nie wykonywała jednakowej pracy, ponieważ występowały różnice między rodzajem, sposobem realizacji, ilością i wartością pracy nauczycieli języka polskiego. W tym zakresie reprezentant pozwanej wskazywał, czym kierował się przyznając dodatek motywacyjny w wyższej wysokości M. D. (1) oraz P. C. (1) (k. 127 a.s.). Nie znajdując potwierdzenia zarzuty apelacji, że zakres działań podejmowanych P. C. (1) i M. D. (1) różnił się od czynności podejmowanych przez powódkę. Z uwagi na zróżnicowanie rodzaju i sposobu wykonywania pracy przez wymienionych nauczycieli, niejednakowe wynagradzanie pracowników strony pozwanej za pracę o niejednakowej wartości było uzasadnione. Analiza uzasadnień przyznania dodatków motywacyjnych P. C. (1) oraz M. D. (1) oraz dokumentów przedkładanych przez powódkę w tym zakresie (k. 195-252 a.s.) i ich konfrontacja z zaangażowaniem innych nauczycieli pozwanej placówki nie pozwalała natomiast uznać powódki za osobę wyróżniającą się na tym tle. W tej sytuacji, w ocenie Sądu, istniały podstawy, aby powódce nie przyznawać dodatków motywacyjnych w wysokościach żądanych w apelacji.

Odnośnie przyznawania nagród, powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność, że dyrektor pozwanej szkoły w sposób nieprawidłowy zastosowała zapisy § 4 regulaminu, również w poprzednich latach. Nagroda ta miała bowiem charakter uznaniowy i była przyznawana tylko nauczycielom, którzy odpowiadali kryteriom będącym swego rodzaju wyznacznikami, zapisanym w regulaminie. Przy ich przyznawaniu i typowaniu brano bowiem pod uwagę, jak wynikało to ze stanowiska pozwanej (k. 267-322 a.s.) pracę i zaangażowanie nauczycieli w działalność wewnętrzną i zewnętrzną szkoły, podejmowanie dodatkowych inicjatyw, podnoszenie kwalifikacji czy osiągnięcia uczniów. W kontekście tych okoliczności, pomijanie powódki nie mogło zostać uznane za dyskryminujące, albowiem zostało oparte na obiektywnych podstawach, w sposób uzasadniony różnicując wybranych nauczycieli na podstawie wkładu pracy i ich osiągnięć.

Wskazać należy, że przekonująco Sąd Rejonowy ustalił również, powołując się na zeznania wicedyrektor T. H., że powódka była wyznaczana do zastępstw. Świadek wywodził, że w pierwszej kolejności przydzielano jednak zastępstwa osobom, do których można było dotrzeć drogą telefoniczną. W trakcie pracy powódka nie zgłaszała uwag odnośnie sposobu ich udzielania. Dopiero w lutym 2016 roku podała swój numer telefonu i możliwe stało się przydzielanie jej większej ilości godzin tytułem zastępstw (zeznania świadka k. 1125v a.s.).

Należy podkreślić, iż praca nauczycieli w ramach godzin doraźnych zastępstw nie stanowi uprawnień nauczyciela, lecz jest jego obowiązkiem, jeżeli została zlecona zgodnie z prawem. Zdjęcie z nauczyciela tego dodatkowego obowiązku przez nieprzydzielenie pracy w godzinach doraźnych zastępstw nie może być uważane za pogorszenie warunków pracy. Analogiczny pogląd w odniesieniu do pracy w godzinach ponadwymiarowych został wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2004 roku, I PK 454/03, OSNP 2005/3/32 i zdaniem Sądu mógł być odpowiednio przeniesiony na grunt niniejszej sprawy. Godziny doraźnego zastępstwa odróżnia bowiem od godziny ponadwymiarowej jedynie fakt, iż jest ona realizowana w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. Wymienione godziny są przydzielane ponad tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych. Powódka nie wykazała, że w sposób nierówny z innymi nauczycielami była wyznaczana na zastępstwo nieobecnych nauczycieli i celowo pomijana. W ocenie Sądu sam fakt, że inni nauczyciele zrealizowali więcej godzin w ramach zastępstw, nie był równoznaczny z potwierdzeniem faktycznej nierówności w traktowaniu powódki w tym zakresie.

Z tych względów prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że nie przydzielanie powódce większej ilości zastępstw nie było przejawem nierównego traktowania I. S. (1).

W przedmiotowej sprawie nie spełniały kryteriów nierównego traktowania inne zachowania dyrekcji szkoły wobec powódki. Okoliczność, iż powódka nie została powołana na funkcję przewodniczącego zespołu humanistycznego, opiekuna stażu, czy opiekuna praktyk, było spowodowane chęcią prawidłowej organizacji pracy w szkole i

stanowiło jedynie wykonywanie kompetencji przełożonego wobec pracownika, nie mając na celu niesprawiedliwego potraktowania powódki, czy też jej dręczenia w jakikolwiek sposób. Z drugiej strony powódka przyznała, iż samodzielnie nie zgłaszała swojego akcesu do tych organów, poza komisjami, do których została wybrana. W wyroku z dnia 8 grudnia 2005 roku Sąd Najwyższy wskazał, że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu. Do przyjęcia nierównego traktowania w pracy konieczne jest stwierdzenie obiektywnych zachowań, które mogłyby prowadzić do takiego wniosku. Nie jest przy tym wystarczające subiektywne poczucie krzywdy po stronie osoby, dochodzącej roszczenia z tego tytułu. Zebrany materiał dowodowy nie daje również podstaw do uznania istnienia przesłanek szczegółowo wskazywanych w apelacji w punkcie II punkcie 5 litera l- v, co prawidłowo doprowadziło Sąd Rejonowy do oddalenia żądania w tym zakresie.

Działań pracodawcy wobec powódki, szczegółowo opisanych w zarzutach apelacji w punkcie II punkt 5 litera a-j nie można było uznać za bezprawne. Pracodawca bowiem wykonywał należące do niego uprawnienia i obowiązki, nie przekraczając granic wynikających z przepisów prawa i zasad współżycia społecznego. Obszerny materiał dowodowy zebrany w tej sprawie nie dawał, podstaw do twierdzenia, iż działania dyskryminujące czy nierówno traktujące wobec powódki podejmował dyrektor szkoły. Z zeznań reprezentanta szkoły wynikało wprost, iż większość nauczycieli zarzucało mu, że jest wobec powódki zbyt uległy.

Wbrew zarzutom apelacji, w sprawie nie doszło do naruszenia art. 291 k.p. Pełnomocnik powoda po raz pierwszy złożył pismo, w którym domagał się roszczeń w oparciu o art. 11² k.p. w zw. z art. 471 k.c. i art. 300 k.p. na rozprawie dniu 26 kwietnia 2016 roku, tym samym Sąd I instancji prawidłowo orzekł o przedawnieniu roszczeń za okres od 31 marca 2013 roku.

W pozwie z dnia 7 maja 2015 roku powódka I. S. (1) domagała się bowiem uznania za bezskuteczne przeniesienia jej do nauczania początkowego, a w razie upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach ewentualnie ustalenia, że przeniesienie jej do nauczania początkowego narusza zasadę równego traktowania pracowników i ma charakter dyskryminacyjny. Dopiero w piśmie z dnia 25 kwietnia 2016 roku strona rozszerzyła żądanie pozwu, domagając się odszkodowania w związku z nieuzasadnionym różnicowaniem sytuacji i praw ze względu na wskazywane w nim kryteria (k. 1109-1123 a.s.). Były to dwa różne żądania, oparte na odmiennych podstawach prawnych. Roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.) są niewątpliwie roszczeniami ze stosunku pracy, których przedawnienie jest uregulowane w art. 291 § 1 k.p. W wyroku z 3 lutego 2009 roku, I PK 156/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 6, s. 311-314 Sąd Najwyższy jednoznacznie przyjął, że podstawę prawną przedawnienia roszczeń odszkodowawczych pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu stanowi art. 291 § 1 k.p. Tym samym doszło do przedawnienia roszczenia głównego i ewentualnego powódki za wskazany przez Sąd pierwszej instancji okres.

Wskazać również należy, iż w postępowaniu II instancji poprzez art. 391 §1 k.p.c. odpowiednie zastosowanie znajduje art. 316 § 1 k.p.c., z którego wynika, że Sąd wydając wyrok bierze za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. W rozumieniu tego przepisu stanem rzeczy są nie tylko okoliczności faktyczne, lecz również przepisy prawa. Zatem zważywszy na sens uregulowania znajdującego się w art. 382 k.p.c. Sąd II instancji obowiązany jest brać pod rozwagę zmiany zarówno w stanie faktycznym jak i w stanie prawnym, jeżeli wpływają na treść orzeczenia w danej sprawie. Zmiany w stanie prawnym powinny być przy tym uwzględnione z urzędu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, III CKN 255/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2001 roku, I CK 179/99 i z dnia 30 lipca 2003 roku, II CKN 414/01. Nie ulega wątpliwości, iż przepis art. 35 ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (t.j. Dz. U. 2017, poz. 2198), stanowiący jeden z zarzutów apelacji, utracił moc obowiązującą z dniem 1 września 2017 roku. Tym samym, nie stał się przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie.

W rozpoznawanej sprawie nie doszło do naruszenia art. 19 ani też art. 18 Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 19 Karty Nauczyciela, w sytuacji zaistnienia konieczności zapewnienia szkole obsady na stanowisku nauczyciela z kwalifikacjami odpowiadającymi potrzebom programowym szkoły organ prowadzący szkołę może przenieść

nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do tej szkoły - bez zgody nauczyciela. Jest to tryb powiązany treściowo z art. 18 Karty Nauczyciela, aczkolwiek ma inny charakter, gdyż jego zastosowanie nie jest uzależnione od woli nauczyciela. W niniejszej sprawie nie doszło do przeniesienia nauczyciela bez jego zgody do pracy w innej szkole przewidzianej w art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela. Instytucja ta opiera się na decyzji jednej ze stron stosunku pracy - pracodawcy - zmierzającej jedynie do przejściowej zmiany jednego z elementów treści tego stosunku, tj. miejsca wykonywania pracy, uzasadniona koniecznością zaspokojenia programowych potrzeb innej szkoły, której brakuje odpowiedniej obsady stanowisk nauczycielskich. Przeniesienia dokonuje organ prowadzący szkołę, w której nauczyciel jest zatrudniony, ponieważ jest on najlepiej zorientowany w potrzebach poszczególnych szkół na terenie objętym jego działalnością. W rozpoznawanej sprawie nie doszło do przeniesienia powódki na stanowisko nauczyciela w innej placówce/szkole.

Art. 18 Karty Nauczyciela stanowi z kolei, iż nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko. Warunkiem przeniesienia nauczyciela na podstawie art. 18 tej ustawy jest wyrażenie zgody na przeniesienie przez dyrektora szkoły, w której nauczyciel pracuje, i uprzednie zasięgnięcie opinii organu prowadzącego szkołę (wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starosty, marszałka województwa), jeśli zmiana polega na zmianie szkoły. Powyższe – to jest zgoda dyrektora, zgoda nauczyciela, wskazuje, iż w istocie instytucja ta w istocie stanowi umowę stron, która polega przecież na zgodnych oświadczeniach, z tą tylko specyfiką wynikająca z pragmatyki służbowej, iż dodatkowo wymaga tylko zgody organu jeśli przeniesienie jest do innej szkoły. Takich obostrzeń nie ma w razie przeniesienia na stanowisko inne w ramach tej samej szkoły. W istocie to zatem zrównuje tą instytucję z umową stron.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 stycznia 2017 roku, III PK 47/16, przeniesienie to ma charakter jednostronny jedynie formalnie, w sensie materialnym stanowi ono czynność dwustronną, zawierającą oświadczenie woli pracownika i pracodawcy (LEX nr 2203497). Co do sposobu realizacji tego, ustawa tego nie określa - może to nastąpić porozumieniem między dyrektorem a nauczycielem, a do celów dokumentacyjnych powinno być złożone pismo do akt osobowych potwierdzające powyższe. Ustawa nie zastrzega jednak rygору nieważności dla tej czynności.

Rozumienie pojęcia stanowisko pracy z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, należy interpretować zgodnie z art. 42 tej ustawy. Przepis ten dotyczy tygodniowego wymiaru zajęć, który odnosi do poszczególnych stanowisk pracy. W przepisie tym wyróżnia się stanowiska nauczycielskie w różnych typach (rodzajach) szkół, np. nauczyciele przedszkoli, szkół podstawowych, kolegiów nauczycielskich, praktycznej nauki zawodu, wychowawcy w świetlicach i internatach itp. Przeniesienie z jednej do drugiej z kategorii stanowisk wymienionych w tym przepisie jest przeniesieniem na inne stanowisko w rozumieniu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 lipca 2013 roku, II PK 334/12). Innymi słowy, z przepisu tego (art. 18 KN) wynika, iż w zakresie tego przepisu, co do nauczyciela mianowanego jeśli zmiana obowiązków nie wiąże się ze zmianą pensum, ani zmianą miejsca pracy, jeśli przedmiot nauczany nie jest wskazany w akcie mianowania (a u powódki nie był) to nie ma zmiany stanowiska, zmiana przydziału godzin następuje decyzją dyrektora.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt sprawy należy uznać, że nie doszło do naruszenia wskazanych wyżej przepisów. Nie ulega przy tym wątpliwości, iż ostatecznie do powierzenia powódce nauczania wczesnoszkolnego nie doszło, zaś I. S. (2) przydzielono 6 godzin zajęć z historii, 11 godzin języka polskiego oraz jedną godzinę (...).

Wbrew zarzutom apelującej, Sąd Rejonowy prawidłowo nie uwzględnił także wniosków dowodowych powódki o przesłuchanie w charakterze świadków: K. A., K. B., A. P. (1), R. T., A. P. (2) na okoliczność ustalenia przebiegu spotkania powódki z autorami skargi oraz okoliczności opracowania skargi. Prawidłowo Sąd I instancji ocenił, że okoliczności faktyczne, które miały być wykazane przez wymienione dowody nie miały wpływu na rozstrzygnięcie istoty niniejszej sprawy.

Brak jest postaw uwzględnienia zarzutu art. 217 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o zobowiązanie pozwanej szkoły do przedłożenia do akt postępowania akt osobowych nauczycieli: E. K.,

D. K., M. A., T. H., G. K. na okoliczność ustalenia, iż przeniesienie powódki do nauczania wczesnoszkolnego miało charakter dyskryminacyjny, stanowiło „zwykłe” nierówne traktowanie, gdyż wymienieni świadkowie mieli większe kompetencje do nauczania wczesnoszkolnego niż powódka, co w efekcie doprowadziło do nierozpoznania sprawy w wskazanym zakresie. W tym zakresie ponownie wskazać należy, powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego, iż 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^{3a} § 1 k.p. Wobec tego, bezzasadnym byłoby porównywanie powódki z wymienionymi pracownikami w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu. W spornym okresie powódka i wskazane osoby zajmowały inne stanowiska pracy, a przez to miały zróżnicowane zakresy obowiązków, nie można tym samym mówić o wykonywaniu przez nich pracy jednakowej lub o jednakowej wartości. Nawet zażebanie się ich kompetencji na płaszczyźnie nauczania wczesnoszkolnego, nie zmieniałoby zasadniczej kwestii, a mianowicie różnych oczekiwań ze strony pracodawcy w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych.

Mając na względzie powyższą argumentację Sąd Okręgowy na podstawie art. 391 § 1 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 k.p.c. oddalił sformułowany w apelacji wniosek dowodowy i nie znalazł podstaw do ustalenia w trybie art. 380 k.p.c. wadliwości postanowienia Sądu Rejonowego o oddaleniu wskazanych wyżej wniosków dowodowych. W tym też zakresie Sąd Okręgowy nie stwierdził błędu w ustaleniach faktycznych polegających na pominięciu okoliczności wskazanych przez pozwaną w apelacji.

Niezasadny był również zarzut naruszenia art. 102 k.p.c. Należy pamiętać, że zgodnie z wyrażoną w dyspozycji tego przepisu zasadą słuszności, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami, gdy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony. Przepis ten stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy i jest rozwiązaniem szczególnym. Ustawodawca w treści tego przepisu nie określił kryteriów, którymi Sąd winien się kierować dokonując oceny czy zachodzi „wypadek szczególnie uzasadniony”. W orzecznictwie sądowym i doktrynie ugruntowane jest jednak stanowisko, że do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych" należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 roku, sygn. akt II CZ 223/73). Ocena Sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecjonalny i jest oparta na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez sąd odwoławczy tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa. Ingerencja w to uprawnienie jurysdykcyjne, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia, może być usprawiedliwiona jedynie w razie stwierdzenia, że dokonana w zaskarżonym postanowieniu ocena jest dowolna, oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012 roku, sygn. akt III CZ 10/12). Przenosząc powyższe rozważania prawne na stan istniejący w przedmiotowej sprawie, Sąd Rejonowy słusznie uznał, że po stronie powódki nie wystąpiły tego rodzaju okoliczności, w tym podnoszone w apelacji, naruszenia praw powódki, które przemawiały za odstąpieniem w odciążeniu jej kosztami postępowania.

Reasumując, w przekonaniu Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, po poprawnie przeprowadzonym postępowaniu dowodowym, słusznie uznał, że pozwany pracodawca nie dopuścił się ani naruszenia zasady nierównego traktowania względem powódki, ani nie przejawiał praktyk dyskryminacyjnych w stosunku do powódki. Skarżąca reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie udźwignęła spoczywającego na niej ciężaru dowodowego w zakresie wykazania naruszenia zasady równych praw w zatrudnieniu, zaś w odniesieniu do zasady niedyskryminacji, jako szczególnego rodzaju zasady równego traktowania, nie wskazała pomimo wskazania kryteriów dyskryminacyjnych, nie uprawdopodobniła okoliczności świadczących, że pozwany mógł złamać zasadę niedyskryminacji wobec niej w zakresie ujętym w apelacji. W tym stanie rzeczy wskazać należy, że przedstawione w apelacji powódki zarzuty zmierzające do podważenia zaskarżonego wyroku stanowią jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu pierwszej instancji, które w całości odpowiada prawu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji, na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 punkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2015, poz. 1800) (50% z 75% z 2400 złotych = 1350 złotych).