

Sygn. akt III Pa 23/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2013r.

**Sąd Okręgowy w Tarnobrzegu, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:**

Przewodniczący: SO Wojciech Paluch

Sędziowie: SO Katarzyna Bryś-Dywan

SO Zdzisław Błasiak

Protokolant: sekr. sąd. Anna Chuchnowska

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2013r. w Tarnobrzegu

na rozprawie

sprawy z powództwa **T. B.**

przeciwko **Publicznej Szkole Podstawowej im. M. C.
w M.**

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnobrzegu

z dnia 18 kwietnia 2013r.

sygn. akt. IV P 7/13

I. oddala apelację,

**II. odstępuje od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego za
II instancję.-**

Sygn. akt. III. Pa 23/13

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 25 września 2013r.

Powódka T. B. w pozwie z dnia 29 stycznia 2013r. skierowanym przeciwko pozwanemu Publicznej Szkole Podstawowej im. M. S. – C. w M. wniosła o zaprzestanie dyskryminacji w zatrudnieniu oraz o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 31.061,17 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu. Nadto domagała się zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że pomimo 29 letniego stażu pracy, stopnia awansu zawodowego – nauczyciela dyplomowanego, wykształcenia – wykształcenie wyższe magisterskie w zakresie filologii rosyjskiej, wyższe zawodowe

w zakresie filologii polskiej, studia podyplomowe w zakresie filologii rosyjskiej, polskiej i wychowania do życia w rodzinie, prawidłowego sposobu wykonywania swoich obowiązków, poprawnie prowadzonych zajęć pod względem merytorycznym i dydaktycznym, przyczyniania się do podniesienia poziomu pracy w szkole, jej promocji – obecnie jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. w wymiarze 11 godzin tygodniowo. W porównaniu z innymi nauczycielami jest to najmniejsza liczba godzin. Wskazała, że w obawie przez utratą zatrudnienia zgodziła się na warunki przedstawione przez Dyrektora w wyniku czego zmniejszono jej wymiar godzin pracy oraz proporcjonalnie obniżono jej wynagrodzenie. Jako źródło jej dyskryminowania wskazała na konflikt istniejący pomiędzy nią, a Z. K. sprawującą funkcję Dyrektora Szkoły, o którym poinformowała (...) Kuratora Oświaty a także Wójta Gminy w M. a sprawa ta skonfliktowała także środowisko nauczycielskie. W ocenie powódki pracodawca umniejszając jej godziny pracy nie kierował się obiektywnie usprawiedliwionymi kryteriami. Powołując się na treść art. 11³ kp, szereg orzeczeń Sądu Najwyższego, art. 32 i 33 Konstytucji RP oraz katalog przejawów dyskryminacji zawarty w kodeksie a wzorowany na aktach prawa wspólnotowego, wskazała, że powstrzymanie się od praktyk dyskryminacyjnych stanowi podstawowy obowiązek pracodawcy, co oznacza że wszyscy pracownicy odznaczający się podobnymi cechami i wykonujący tę samą pracę w jednakowy sposób powinni mieć równe prawa w zatrudnieniu w porównaniu z innymi nauczycielami. Dodała, że żądane odszkodowanie jest sumą utraconego wynagrodzenia jakie by jej przysługiwało wraz z dodatkami za wysługę lat, dodatkiem wiejskim, motywacyjnym oraz trzynastą pensją i nagrodą jubileuszową za staż pracy zawodowej. Żądana kwota 20.000 zł. stanowi natomiast zadośćuczynienie z tytułu dyskryminującego ją traktowania przez Dyrektora pozwanej szkoły, która używała wobec powódki podniesionego głosu, ironicznych i sarkastycznych sformułowań, kompromitujących powódkę w oczach innych współpracowników i uczniów. W wyniku takiego traktowania oprócz pogorszenia się jej stanu zdrowia, rozstroju nerwowego doszło również do pogorszenia wizerunku powódki jako nauczyciela i wychowawcy.

W odpowiedzi na pozew pozwana Publiczna Szkoła Podstawowa im. M. S. – C. w M. reprezentowana przez Dyrektora Z. K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej od powódki kosztów procesu.

Pozwana przyznała, że powódka zatrudniona jest w pozwanej szkole od 1 września 1983r., na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela języka polskiego w klasach IV- VI, jest nauczycielem dyplomowanym. Posiadane przez powódkę wykształcenie umożliwia jej wykonywanie zawodu nauczyciela jedynie w zakresie nauczania języka polskiego, język rosyjski nie jest w pozwanej szkole nauczany. W ramowym planie nauczania na rok szkolny 2012/2013 dla przedmiotu język polski w klasach IV – VI przeznaczone jest 21 godzin dydaktycznych tygodniowo, z tych godzin 11 godzin przyznano nauczycielce T. B. (kl. IV a i VI) a 10 godzin nauczycielce T. D. (1) (kl. IV c i V). Pozwana wskazała, że mając na uwadze kwalifikacje powódki, pozostającą w zatrudnieniu drugą nauczycielkę posiadającą kwalifikacje do nauczania języka polskiego, ramowy plan nauczania w szkole oraz zmniejszenie liczby oddziałów, nie miała możliwości przyznać powódce w roku szkolnym 2012/2013 zajęć dydaktycznych w pełnym wymiarze 18 godzin tygodniowo. Pozwana wystąpiła do Gminy M. jako organu prowadzącego szkołę o uzupełnienie powódce obowiązkowego wymiaru zajęć w innych szkołach, prowadzonych przez ten organ. Powołując się na zapisy art. 22, art. 20 ust 1 i 2 ustawy Karta Nauczyciela wskazano, że mając na uwadze plany organizacyjne szkół na terenie Gminy nie było możliwym uzupełnienie powódce tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych. W tych okolicznościach powódce w dniu 27 kwietnia 2012r. zaproponowano ograniczenie wymiaru zatrudnienia do 10/18 obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, na co wyraziła zgodę. Pozwana podała, że w projekcie organizacji roku szkolnego 2012/2013 z 17 nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole aż 10 nie miało zapewnionego pełnego etatu. W sierpniu 2012r. organ prowadzący szkołę przydzielił dodatkowo pozwanej szkole 8 godzin dydaktycznych z przeznaczeniem dla klas I – III i na pracę (...), co pozwoliło w części dopełnić etaty nauczycielom zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami (ostatecznie T. B. w wymiarze 11/18 godzin). Pozwana podniosła, że z uwagi na zakres kwalifikacji powódki może być ona porównywana jedynie z sytuacją nauczycielki T. D. (1), która ponad kwalifikacje do nauczania języka polskiego (analogiczne jak powódka) posiada dodatkowo wyższe wykształcenie w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej co pozwala jej na prowadzenie szkolnej biblioteki, jej pensum to 10/18 język polski i 14/30 biblioteka. Nauczycielka T. D. (1) jest także zatrudniona w pozwanej szkole na podstawie mianowania, jest nauczycielem dyplomowanym z wieloletnim stażem 27 lat. Pozwana podkreśliła, że obie nauczycielki języka polskiego zostały potraktowane jednakowo, a różny wymiar ich godzin oparty został na obiektywnym kryterium

posiadania dodatkowych kwalifikacji do nauczania innego przedmiotu lub prowadzenia zajęć specjalistycznych w pozwanej szkole. Mając powyższą argumentację na uwadze, twierdzenia powódki, że przyznanie jej niższego pensum w roku szkolnym 2012/2013 jest przejawem dyskryminacji uznano za całkowicie bezzasadne. Zaprzeczono także twierdzeniom powódki, co do wskazanego przez nią powodowi jej dyskryminacji tj. istnieniu konfliktu pomiędzy nią a dyrektorem szkoły. Wskazano, że współpraca z powódką w miejscu pracy nie jest łatwa o czym świadczą jej skargi na pracodawcę czy współpracowników. Grono pedagogiczne szkoły zwracało się do (...) Kuratora Oświaty o rozwiązanie sytuacji zaistniałej w szkole w związku z działaniami powódki. Kurator zlecił wzmoczenie nadzoru pedagogicznego nad pracą powódki, dokonanie oceny pracy powódki, wystąpienia z wnioskiem o wszczęcie postępowania wyjaśniającego w stosunku do powódki w zakresie uchybienia godności zawodu nauczyciela. Pozwana dodała, że powódka zawyżyła łączną sumę utraconego zarobku a w zakresie zadośćuczynienia nie wykazała w żaden sposób, że cierpi na wskazane schorzenia.

Pismem z dnia 17 kwietnia 2013r. powódka rozszerzając powództwo w zakresie odszkodowania o dodatkową kwotę 4.851,39 zł, cofnęła powództwo ponad kwotę 15.912,56 zł. a dotyczącą zadośćuczynienia (20.000 zł.) ze zrzeczeniem się w tym zakresie roszczenia. Ostatecznie domagała się zasądzenia kwoty 15.912,56 zł. brutto tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu ustalił, że Powódka T. B. jest zatrudniona w pozwanej Publicznej Szkole Podstawowej im. M. C. w M. od 1 września 1983r. Organem prowadzącym szkołę jest Gmina M.. W szkole realizowane jest nauczanie w klasach I – VI. P. działają dwa oddziały wychowania przedszkolnego. W pozwanej szkole nie jest nauczany język rosyjski. W pozwanej szkole zatrudnionych jest 17 nauczycieli.

Na stanowisku nauczyciela języka polskiego w klasach IV- VI T. B. jest zatrudniona na podstawie mianowania. Jest nauczycielem dyplomowanym. Posiada wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym – filologia rosyjska i wyższe zawodowe – filologia polska. Ukończyła także pięciosesemtralne studia podyplomowe w zakresie filologii polskiej .

W 1998r. T. B. ukończyła studium życia rodziny w zakresie wychowania do życia w rodzinie w Ośrodku (...) w T..

T. B. odbyła także szkolenie dla kandydatów na egzaminatorów Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych w K. uzyskując kwalifikacje do przeprowadzania sprawdzianu w sześciolletniej szkole podstawowej i została wpisana do ewidencji egzaminatorów Centralnej Komisji Egzaminacyjnej.

Powódka podczas wieloletniej pracy w pozwanej szkole uczestniczyła w wielu różnorodnych szkoleniach, formach aktywizacji zawodowej, konferencjach i wykładach dla nauczycieli, warsztatach dla nauczycieli języka polskiego. Udzielała się w życiu szkoły, organizowała konkursy, przygotowywała uczniów do konkursów z wynikiem pozytywnym. Przygotowywani przez nią uczniowie byli laureatami konkursów m. in poświęconemu twórczości M. K. z okazji 170-tej rocznicy urodzin poetki, konkursów ortograficznych, recytatorskich. Ocena dorobku zawodowego T. B. w 2004r. była pozytywna. Praca powódki jako nauczyciela w 2005r. oceniona była jako wyróżniająca. W miesiącu wrześniu 2010r. oceniona była na poziomie dobrym i odwołała się od tej oceny.

Ocenę pracy powódki dokonanej przez Dyrektora szkoły potwierdził (...) Kurator Oświaty w R..

W roku szkolnym 2011/2012 powódka miała zapewnione 18 godzin dydaktycznych (17 godzin języka polskiego, 1 godzina dyrektorska). Powódka miała cały etat bo między innymi odeszła nauczycielka – trzecia polonistka. Uczyła dwie klasy VI - 12 godzin i jedną klasę V – 5 godzin oraz miała jedną godzinę dyrektorską na zajęcia wyrównawcze. W 2010/11 powódka była zatrudniona na 15/18 etatu.

Oprócz powódki w pozwanej szkole na stanowiskach nauczycieli zatrudnieni są: Z. K., R. F., U. T., T. S., A. D., B. K., D. W., T. D. (1), M. G., H. B., J. M., B. S., M. S. (2), W. M., L. B. i ks. D..

Drugą nauczycielką języka polskiego w pozwanej szkole jest T. D. (1) zatrudniona na podstawie mianowania. Jest nauczycielem dyplomowanym z 27 letnim stażem pracy. Jest tam zatrudniona od 1990. W zawodzie pracuje od 1985r. Posiada wyższe wykształcenie magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej co uprawnia ją do prowadzenia biblioteki szkolnej. Od 2003r. posiada kwalifikacje do nauczania języka polskiego i przedmiotów bloku humanistycznego w szkole podstawowej i gimnazjum – ukończyła studia podyplomowe z języka polskiego i przedmiotów humanistycznych w szkole podstawowej i gimnazjum na Wyższej Szkole (...) w S.. Praca T. D. (1) (za okres 2004- 2012) oceniana była jako wyróżniająca. Uczestniczy w życiu szkoły, przygotowuje uczniów do konkursów, systematycznie bierze udział w kursach doskonalących, szkoleniach, warsztatach i seminariach dla nauczycieli języka polskiego i bibliotekarzy.

T. D. (1) w roku szkolnym 2011/2012r. pracowała w wymiarze 24 godzin (w tym 15 godzin biblioteka, 5 godzin języka polskiego, 2 godziny historia i społeczeństwo, 1 godzina wychowawcza, 1 godzina dyrektorska – edukacja czytelnicza i medialna).

Nadto Sąd ustalił, że posiedzenia Rady Pedagogicznej w pozwanej szkole przebiegają w nerwowej atmosferze. Powódka podczas tych posiedzeń używała podniesionego głosu do Dyrektora, zakłócała przebieg posiedzeń Rady Pedagogicznej, nie reagowała na dyscyplinujące uwagi Dyrektorki. Powódka przerywała i nie pozwalała dojść do głosu innym nauczycielom.

Na konferencjach T. B. podnosiła głos i oskarżała innych nauczycieli, podważała ich kompetencje. Składała skargi do Wójta Gminy czy Kuratorium na nauczycieli, podnosiła zarzuty wobec innych nauczycieli i pomawiała ich o niewłaściwe zachowania. Dyrektor w stosunku do powódki zachowywała się spokojnie. Nauczyciele rozmawiają z powódką jeżeli zachodzi konieczność rozmowy o jakimś zdarzeniu związanym z pracą.

Relacje pomiędzy powódką, a dyrekcja szkoły i nauczycielami są raczej „milczące”. Nauczycielom trudno współpracuje się z powódką.

W dniu 19 maja 2009r. powódka złożyła do (...) Kuratora Oświaty skargę na Dyrektora Szkoły Z. K. m. in. podając „że ta od kilku lat znęca się psychicznie nad jej osobą”.

Na skutek przeprowadzonego wówczas postępowania wyjaśniającego nie stwierdzono nieprawidłowości w pracy szkoły.

W 2009r. nauczyciele pracujący w pozwanej szkole /za wyjątkiem s. L. B. i księdza/ zwrócili się do (...) Kuratora Oświaty w R. o pomoc co do zaistniałej sytuacji a dotyczącej działań i zachowań nauczycielki T. B.. W jego treści wskazali na niewłaściwe w ich ocenach zachowania T. B. kierowane zarówno wobec grona pedagogicznego, Dyrektora jak też uczniów czy rodziców.

W odpowiedzi Kurator Oświaty w piśmie z dnia 18 stycznia 2010r. po zbadaniu i dokonaniu oceny działalności nauczycielki T. B. wskazał, że potwierdzony został brak właściwych relacji pomiędzy T. B. a pozostałymi członkami Rady Pedagogicznej i dyrektorem szkoły. Kurator wskazał wówczas na następujące czynności – wzmożenie nadzoru pedagogicznego nad pracą T. B., dokonanie oceny jej pracy zawodowej, rozważenie możliwości zapewnienia pracy w innej szkole na terenie Gminy M., wystąpienia dyrektora szkoły do (...) Kuratora Oświaty z wnioskiem o wszczęcie postępowania wyjaśniającego w stosunku do T. B. w zakresie uchybienia godności zawodu nauczyciela.

W dniu 9 kwietnia 2010r. postanowieniem Komisji Dyscyplinarnej dla (...) przy (...) zostało wobec powódki T. B. wszczęte postępowanie dyscyplinarne. Rzecznik Dyscyplinary zarzucił T. B. uchybienie obowiązkowi i godności zawodu nauczyciela poprzez – podważenie kompetencji nauczycieli. Komisja dyscyplinarna orzeczeniem z dnia 8 czerwca 2010r. postanowiła wymierzyć powódce karę nagany z upomnieniem.

W skutek odwołania powódki Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna dla (...) przy Ministrze Edukacji Narodowej w dniu 1 marca 2011r. uchyliła zaskarżone orzeczenie i przekazała sprawę do ponownego rozpoznania Komisji

Dyscyplinarnej dla nauczycieli przy Wojewodzie (...). W dniu 11 marca 2011r. Komisja Dyscyplinarna odmówiła wszczęcia postępowania z uwagi, że czyny powódki są zbyt małe i ich szkodliwość społeczna jest niewielka.

T. B. występowała do pozwanej szkoły o udzielenie jej urlopu dla podratowania zdrowia w latach 2010/2011 i 2011/2012. Pozwana nie udzieliła jej tego urlopu.

T. B. przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej im. M. S. – C. w M. złożyła pozew o ustalenie prawa do urlopu dla podratowania zdrowia w okresie od 1 września 2010r. do 22 czerwca 2011r. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Mielcu z dnia 3 grudnia 2010r. powództwo T. B. zostało oddalone – powódka nie spełniała wymogu z art. 74 Karty Nauczyciela tj. zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć.

Urlop dla podratowania zdrowia w 2011/2012 nie został powódce udzielony z uwagi na brak orzeczenia lekarskiego o potrzebie udzielenia takiego urlopu. Pozwana odwoływała się do orzeczenia lekarskiego do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w R.. Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwoławczym stwierdziło, że powódka nie wymaga udzielenia urlopu dla podratowania zdrowia.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji w ramowym planie nauczania w pozwanej szkole na rok szkolny 2012/2013 dla przedmiotu jakim jest język polski w klasach IV – VI przeznaczonych zostało 21 godzin dydaktycznych tygodniowo. Liczba klas od września 2012r. zmniejszyła się o 1 klasę. Liczba oddziałów z 10 zmniejszyła się na 9, ubyłoby ponad 20 godzin.

Wobec sytuacji, że w szkole pracowały dwie nauczycielki języka polskiego w klasach IV – VI, godziny dydaktyczne tego przedmiotu zostały rozłożone w ten sposób, że T. D. (2) przyznano 10 godzin języka polskiego tygodniowo w klasach IVb i V natomiast T. B. ostatecznie 11 godzin w klasach IVa (5 godzin) i VI (6 godzin).

Pozwana szkoła mając na uwadze kwalifikacje powódki do nauczania języka polskiego, ramowy plan nauczania mogła zaproponować powódce w roku szkolnym 2012/2013 jedynie początkowo 10 godzin dydaktycznych.

W projekcie organizacji roku szkolnego 2012/2013 pozytywnie zaopiniowanym na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w marcu 2012r. i zatwierdzonym przez organ prowadzący szkołę 10 nauczycieli nie miało zapewnionego pełnego etatu.

Szkoła wystąpiła do Gminy M. z wnioskiem o uzupełnienie w/w nauczycielom w tym powódce obowiązkowego wymiaru zajęć w innych szkołach na terenie Gminy. Uzupełnienie okazało się niemożliwie z uwagi na plany organizacyjne szkół na terenie Gminy M. o czym organ prowadzący szkołę poinformował Dyrektora pismem z dnia 20 kwietnia 2012r.

Pismem z dnia 27 kwietnia 2012r. na podstawie art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust 1 ustawy a dnia 26.01.1982r. Karta Nauczyciela oraz zatwierdzonego arkusza organizacyjnego szkoły wobec zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów oraz zmian w planach nauczania na rok szkolny 2012/2013 zaproponowano powódce ograniczenie wymiaru zatrudnienia do 10/18 obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Powódka w dniu 4 maja 2012r. wyraziła na powyższe zgodę.

Pismem z dnia 2 sierpnia 2012r. powódka zwróciła się do Dyrektora Szkoły o wyjaśnienie sytuacji otrzymania przez nią tylko 10 godzin dydaktycznych tygodniowo w sytuacji gdy druga nauczycielka ma niższe przygotowanie w zakresie nauczania języka polskiego.

Dyrektor szkoły w odpowiedzi wskazała na przyczyny zaistniałej sytuacji a zawartych uprzednio w treści pisma z dnia 27 kwietnia 2012r. podkreślając, że została zmniejszona liczba oddziałów o jeden a w klasach IV język polski został podzielony na dwie nauczycielki powódkę oraz T. D. (1), gdyż obie nauczycielki posiadają kwalifikacje do nauczania języka polskiego.

Pismem z dnia 14 sierpnia 2012r. Dyrektor Szkoły zwróciła się organu prowadzącego szkołę o przyznanie dodatkowych godzin w roku szkolnym 2012/2013 z przeznaczeniem na zajęcia komputerowe - 3 godziny - dla klasy I i 3 godziny

dla klasy III z uwagi na liczebność tych klas i konieczność zorganizowania tych zajęć w trzech grupach, godziny biblioteczne 5 godzin na obsługę (...).

W sierpniu 2012r. Gmina przydzieliła pozwanej szkole dodatkowo 8 godzin dydaktycznych z przeznaczeniem dla klas I-III i na pracę (...). Przydzielone godziny pozwoliły na dopełnienie etatów części nauczycielom zgodnie z ich kwalifikacjami.

Powódka w sierpniu 2012r. wystosowała do (...) Kuratora Oświaty pismo w którym podniosła nierówne traktowanie jej osoby w zatrudnieniu. Podnoszone przez powódkę sprawy nie podlegały kontroli w trybie nadzoru pedagogicznego sprawowanego przez Kuratora Oświaty.

Wynagrodzenie T. B. w 2013r. wynosiło 2.606,33 zł. brutto (1.851,59 zł. netto).

Powódka leczy się w Poradni Neurologicznej, Onkologicznej. Pozostaje pod kontrolą lekarską z zakresu chorób wewnętrznych. Ma dolegliwości żołądkowe, leczy się na tarczycę.

Poczyniwszy powyższe ustalenia Sąd Rejonowy w Tarnobrzegu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2013r. w sprawie IV P. 7/13 umorzył postępowanie ponad kwotę 15.912,56 zł, w pozostałej części powództwo oddalił, zasądził od powódki T. B. na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, a kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa.

Sąd I instancji zważył, że powództwo nie jest zasadne. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz na stanowisko doktryny wskazał, że w sprawie brak jest dowodów, że powódka była dyskryminowana bądź szykanowana przez pracodawcę w czasie zatrudnienia w pozwanej szkole. Stanowisko powódki przy dowodach przedstawionych przez stronę pozwaną jawi się w istocie jako subiektywne odczucie i przypuszczenie, które na znalazło potwierdzenia w dokonanych ustaleniach. Uwzględniając zgromadzone dowody, twierdzenia takie są wynikiem niezadowolenia powódki z faktu ograniczenia jej godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2012/2013 jedynie do 11 godzin w sytuacji istnienia godzin dydaktycznych z języka polskiego w liczbie 21 i przydzielenia 10 z nich nauczycielce T. D. (1) w ocenie powódki posiadającej mniejsze kwalifikacje niż ona.

Powódka jak wynika z całokształtu materiału dowodowego nie była traktowana przez pracodawcę w sposób nieuzasadniony niekorzystnie i nie doszło względem niej do naruszenia zakazu dyskryminacji. Powódka nie była gorzej traktowana w porównaniu z innymi nauczycielami. Mając na uwadze jej kwalifikacje należy jej sytuację porównywać z nauczycielem T. D. (1), której głównym przedmiotem nauczania jest także język polski a która również ma uprawnienia do nauczania języka polskiego i ma porównywalny staż pracy i podobne wykształcenie. Zatem nie ma odzwierciedlenia w stanie faktycznym okoliczność akcentowana przez powódkę, a dotycząca jej wyższego wykształcenia w tym zakresie, posiadania większych uprawnień niż druga z nauczycielek języka polskiego. Położenie powódki w zestawieniu z porównywalną sytuacją T. D. (1) nie skutkowało traktowaniem jej mniej przychylnym. Podział godzin przedmiotu język polski był uzasadniony. Dyrektor szkoły uzupełniając godziny pracy T. D. (1) miał na uwadze fakt, że ta posiada dodatkowe kwalifikacje umożliwiające jej pracę w bibliotece szkolnej. Kwalifikacja dodatkowa powódki – ukończenie studiów wyższych w zakresie filologii rosyjskiej – z uwagi na brak tego przedmiotu w programie nauczania w pozwanej szkole, jest natomiast nieprzydatna. Działania pracodawcy zostały dokonane w ramach jego uprawnień i związane były z organizacją nauczania w szkole w 2012/2013r. a ograniczenie godzin dydaktycznych nie może być same w sobie traktowane jako dyskryminacja, przyjęcie odmiennego poglądu oznaczałoby ograniczenie możliwości pracodawcy w realizowaniu polityki kadrowej.

Przyznanie powódce w roku szkolnym 2012/2013 - 11 godzin dydaktycznych, nie było spowodowane złymi relacjami z Dyrektorem szkoły a przyczynami obiektywnymi związanymi ze zmienioną organizacją w szkole. Okoliczności, na które powoływała się powódka zdaniem Sądu nie stanowią podstawy do przyjęcia, że konflikt stanowił podstawę zaistniałego stanu rzeczy. Z zeznań świadków wynika, że powódka w istocie nie pozostaje w pozytywnych relacjach także z innymi współpracownikami, jest postrzegana jako osoba konfliktowa, pomawiając ich o różne czyny, cechy osobowe. Na posiedzeniach rady pedagogicznych dochodzi do sytuacji gdzie powódka podnosi głos, nie można dojść

z nią do porozumienia, oskarża innych nauczycieli o brak wiedzy. Żaden z nauczycieli nie wskazał aby protokoły zawierały fałszywe dane. Pomimo tego faktu – nieprawidłowej atmosfery w pracy, pozwana wykazała, że działania / obniżenie pensum/ podjęte wobec powódki nie miały charakteru dyskryminacji w zatrudnieniu i że działania te nie były podyktowane niepoprawnymi relacjami dyrektor- nauczyciel czy istniejącymi nieporozumieniami pomiędzy nauczycielami a powódką. Sąd także zwraca uwagę, że przeprowadzone wobec powódki postępowanie dyscyplinarne przez Rzecznika Dyscyplinarnego czy inne czynności choćby związane z nieudzielaniem urlopu dla podratowania zdrowia nie noszą znamion dyskryminacji w zatrudnieniu, a są przejawem realizacji uprawnień pracodawcy.

W ocenie Sądu przesłanki obniżenia w roku szkolnym 2012/2013 pensum powódki miało charakter obiektywny. Nie ma uzasadnienia w całokształcie materiału dowodowego, że chodziło tu o przejaw dyskryminacji ze strony pracodawcy zarówno pośredniej jak i bezpośredniej. Prawa pracownicze nie zostały w jakikolwiek sposób ograniczone czy naruszone. Ograniczenie powódce godzin dydaktycznych pracy, a w konsekwencji także obniżenie otrzymywanego wynagrodzenia miało swoją podstawę prawną w art. 22 ust 2 w zw. z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Pracodawca wykazał, że zmniejszenie godzin pracy było uzasadnione organizacją nauczania w roku szkolnym 2012/2013 i liczbą godzin oraz rodzajem godzin jakimi dysponowała Dyrektor Szkoły /w porozumieniu z organem szkołę prowadzącym/ do podziału pomiędzy poszczególnych nauczycieli mając na uwadze kwalifikacje każdego z nich. Uzasadnione prawnie i faktyczne ograniczenie powódce pensum nie może być uznane za przejaw dyskryminacji ze strony pracodawcy w zatrudnieniu.

Sąd dodał, że na podstawie art. 355 § 1 w zw. z art. 203 § 1 kpc umorzył postępowanie w części dotyczącej skutecznie cofniętego żądania powódki – pkt I wyroku.

W pkt III wyroku zasądził od przegrywającej sprawę T. B. na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu. Podał, że na koszt ten składa się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanej będącego radcą prawnym ustalone zgodnie z §11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

W pkt IV wyroku obciążył kosztami sądowymi Skarb Państwa – art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w części oddalającej powództwo co do kwoty 15.912,56 zł oraz w części orzekającej o kosztach postępowania tj. objętej pkt. II i III wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- naruszenie prawa materialnego, a to art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 i 2 kodeksu pracy poprzez niezastosowanie w sytuacji, gdy zachodziły przesłanki do uznania, iż doszło do dyskryminacji powódki w zakresie zatrudnienia w pozwanej Szkole Podstawowej im. M. S. – C. w M.,

- naruszenie przepisów postępowania, a to:

• art. 217 § 2 w zw. z art. 227 kpc przez uznanie, że wniosek dowodowy w postaci arkuszy organizacyjnych szkoły za lata 2007/2008, 2008/2009, (...), (...) zgłoszony został po upływie zakreślonego przez Sąd terminu w sytuacji, gdy potrzeba jego powołania wyniknęła później, a dotyczył on faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, co skutkowało oddaleniem tego wniosku, mimo że okoliczności sporne pomiędzy stronami nie zostały dostatecznie wyjaśnione,

• art. 233 § 1 kpc poprzez:

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w odmowie wiarygodności i mocy dowodowej zeznań powódki w zakresie, co do jej twierdzeń dotyczących dyskryminowania jej osoby w zatrudnieniu w pozwanej szkole oraz konfliktu będącego przyczyną tegoż dyskryminowania,
- niedokonanie wnikliwego i wszechstronnego rozważenia sprawy oraz jednostronne i wybiórcze potraktowanie materiału dowodowego w odniesieniu do dyskryminowania powódki, nierównego traktowania w zatrudnieniu u pozwanej, poprzez bezkrytyczne przyjęcie zeznań świadków strony pozwanej oraz wyjaśnień złożonych przez Dyrektora pozwanej Szkoły w charakterze strony, iż powódka nie była traktowana gorzej w porównaniu do innych nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole.

Nadto zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, że:

- w roku szkolnym 2012/2013 zaistniały przesłanki do nie przydzielania powódce pełnego pensum z uwagi na zaistnienie obiektywnych przyczyn zmniejszenia liczby oddziałów z 10 na 9, w sytuacji gdy zmniejszenie to dotyczyło oddziałów w klasach I-III, a nie w klasach IV-VI, w których to nauczala powódka,
- poprzez uznanie, iż kwalifikacje T. B. i T. D. (1) w zakresie języka polskiego są analogiczne.

Zarzucając powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 15.912,56 zł z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zasądzenia kosztów postępowania przed Sądem I instancji oraz kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Tarnobrzegu do ponownego rozpatrzenia.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wносиła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest nieuzasadniona i jako taka podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy w całości aprobuje ustalenia poczynione przez Sąd I instancji. Sąd Rejonowy w Tarnobrzegu przeprowadził bowiem bardzo szczegółowe i dokładne postępowanie dowodowe, przesłuchał nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole oraz zapoznał się z całością dokumentacji, która została przez strony złożona. Następnie dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd rozpoznający apelację podziela i przyjmuje w całości jako własne.

Rozważania Sądu I instancji są prawidłowe, logiczne i znajdują uzasadnienie w powołanych podstawach prawnych. Nadto przeprowadzone dowody Sąd ocenił prawidłowo zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wynikającą z przepisu art. 233 § 1 kpc. Z treści uzasadnienia wyroku wynika na jakich dowodach Sąd się oparł i jakim dał wiarę.

Na wstępie należy podnieść, że Sąd II instancji oddalił wnioski dowodowe złożone przez pełnomocnika powódki w pisemnej apelacji, albowiem został złożony zbyt późno. W ocenie Sądu nie było żadnych przeszkód, aby zostały one złożone w postępowaniu przed Sądem I instancji, tym bardziej, że o istnieniu konfliktu pomiędzy powódką, a Dyrektorem pozwanej szkoły wiadomo było już od samego początku postępowania w tej sprawie. Dodatkowo należy zauważyć, że Sąd I instancji dopuścił szereg dowodów z dokumentów składanych przez obie strony i dopuszczenie kolejnych dowodów w istocie na tą samą okoliczność jest zbędne i zmierza jedynie do przedłużenia postępowania sądowego.

Odnosząc się do zarzutów zgłoszonych w apelacji przez pełnomocnika powódki należy wskazać, że Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Rejonowego w Tarnobrzegu, iż w przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu czy też dyskryminacji tj. art. 11³

oraz art. 18^{3a} § 1 i 2 kp. Należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji, że strona powodowa w żaden sposób nie wykazała jakichkolwiek przejawów dyskryminacji czy nierównego traktowania jej względem innych nauczycieli. Nie może tu być też mowy o uporczywości ze strony dyrekcji szkoły. Podnoszone przez powódkę okoliczności mające świadczyć o jej dyskryminowaniu są irracjonalne i nie poparte żadnymi dowodami. Rolą dyrektora szkoły jest bowiem zapewnienie prawidłowego funkcjonowania danej placówki w tym prawidłowy nadzór nad pracownikami i zapewnieniu ciągłości nauczania. W zachowaniu dyrektora pozwanej szkoły Sąd nie dopatrył się żadnych przejawów nierównego traktowania powódki w stosunku do innych nauczycieli.

Sąd I instancji przy uwzględnieniu wszystkich zgromadzonych w sprawie dowodów prawidłowo zatem przyjął, że twierdzenia powódki są wynikiem jej niezadowolenia z faktu ograniczenia jej godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2012/2013 jedynie do 11 godzin w sytuacji istnienia godzin dydaktycznych z języka polskiego w liczbie 21 i przydzielenia 10 z nich nauczycielce T. D. (1), posiadającej w ocenie powódki mniejsze kwalifikacje niż ona.

Słusznie wskazał też Sąd I instancji to do kompetencji dyrektora szkoły należy polityka kadrowa i jest to sfera jego suwerenności. Przyjęte w niniejszej sprawie kryteria przydzielenia godzin lekcyjnych były zaś w ocenie Sądu jasne, klarowne, obiektywne, a tym samym właściwe. W ocenie Sądu nie zostały również naruszone żadne prawa powódki wynikające z Karty Nauczyciela.

Należy zauważyć, iż konflikt pomiędzy powódką, a Dyrekcją szkoły i innymi nauczycielami narastał na przestrzeni ostatnich lat, ale jego źródło należy upatrywać głównie w zachowaniu powódki, która pomawiała i oskarżała wielu nauczycieli o niegodne tego zawodu zachowania. Również fakt prowadzenia w stosunku do powódki licznych postępowań dyscyplinarnych wskazuje, że jest ona osobą kłótniową, roszczeniową i wszczynającą konflikty z dyrekcją szkoły oraz innymi nauczycielami. Mimo takiej postawy w ocenie Sądu nie była gorzej traktowana w porównaniu z innymi nauczycielami, a przyznanie jej w roku szkolnym 2012/2013 - 11 godzin dydaktycznych, nie było spowodowane złymi relacjami z Dyrektorem szkoły, tylko przyczynami obiektywnymi związanymi ze zmienioną organizacją w szkole.

Tym samym w ślad za Sądem I instancji Sąd uznał, że obniżenie powódce wymiaru godzin przez Dyrektora Szkoły było usprawiedliwione zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów. Było zatem jak najbardziej legalne, obiektywne i nie zostało dokonane z naruszeniem interesów któregokolwiek z nauczycieli, skoro powódce przydzielono 10, a drugiej nauczycielce języka polskiego 11 godzin lekcyjnych.

Całkowicie chybiony jest również zarzut apelacji dotyczący naruszenia przepisu art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów. Wskazać, bowiem należy, że zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w przepisie art. 233 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Powyższe znajduje potwierdzenie m.in. w wyroku SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, OSNPG 1967, nr 5-6, poz. 21, uzasadnieniu wyroku SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382.

Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu 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. Natomiast poprawność rozumowania sądu (sędziego) powinna być możliwa do skontrolowania.

Kontrola instancyjna zaskarżonego wyroku wykazała, iż Sąd Pracy w T. nie dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych, skutkującego możliwością odmiennej oceny dowodów niż ta, jaka została zaprezentowana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Treść uzasadnienia wyroku dowodzi, iż sąd meriti w sposób wszechstronny, dokładny, wnikliwy, zgodny z zasadami wiedzy i doświadczenia życiowego ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

Nadto zarzut apelacji odnoszący się do niewszechstronnej oceny dowodów w rzeczywistości sprowadza się do odmiennej niż w uznaniu Sądu interpretacji materiału dowodowego, która w przekonaniu skarżącego oddaje obraz rzeczywistości. Jak już wcześniej zostało stwierdzone, nie przydzielenie powódce pełnego pensum w roku szkolnym 2012/2013 nie było przejawem nierównego jej traktowania w zatrudnieniu, a jedynie realizacją istniejących obiektywnie ku temu przesłanek tj. zmniejszenia liczby oddziałów z 9 na 10, zmniejszenia liczby godzin dydaktycznych, braku dodatkowych uprawnień do uzupełnienia jej etatu do 18 godzin. Po raz kolejny należy podkreślić, że T. B. nie stała się ofiarą dyskryminacji w zatrudnieniu poprzez to, że w sposób uzasadniony przydzielono jej w roku szkolnym 2012/2013 mniejszą liczbę godzin lekcyjnych niż innym nauczycielom, którzy legitymują się kwalifikacjami równego rzędu.

Reasumując należy uznać, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się ani naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 11³ oraz art. 18^{3a}§ 1 i 2 kp, ani też naruszenia przepisów postępowania. W tych okolicznościach apelacja strony pozwanej jako nie oparta na żadnych uzasadnionych podstawach podlegała oddaleniu na mocy art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję Sąd orzekł na zasadzie art. 102 kpc, w zw. z art. 391 § 1 kpc.

Sędzia: Sędzia: Sędzia: